



Werkwijzer Vroegsignalering alcoholproblemen op het werk

voor medewerkers,
werkgevers en bedrijfsartsen

Bijna **17%** van de werkenden drinkt 'riskant'. Dat wil zeggen dat zij problemen ervaren door hun alcoholgebruik. Voorbeelden van problemen kunnen zijn: je komt je afspraken niet na of je hebt spijt na het drinken. Alcoholgebruik* voor of tijdens het werk kan grote gevolgen hebben voor de gezondheid en de veiligheid van medewerkers.

Snelle aanpak belangrijk

Het is belangrijk om (beginnende) alcoholproblemen snel te herkennen en hierover het gesprek aan te gaan. Hoe eerder problemen met alcohol aangepakt worden, hoe meer kans op herstel en hoe minder schade aan de gezondheid. Ook worden de risico's op het werk als gevolg van alcoholgebruik kleiner, denk aan ongevallen. Door snel hulp te bieden, kan het ontstaan van problematisch alcoholgebruik of verslaving voorkomen worden.

Lichamelijke én psychische klachten

Als je lange tijd veel alcohol drinkt kun je verschillende lichamelijke en psychische problemen krijgen (zie figuur). Denk aan verschillende soorten kanker, hart- en vaatziekten, geheugenproblemen, angst- en concentratieproblemen, gespannenheid, depressie, relatieproblemen, burn-outklachten 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](#)

Gevolgen van alcoholgebruik

Misselijk worden, een kater en dingen doen waar je achteraf spijt van krijgt, zijn bekende gevolgen van alcohol. Maar veel drinken brengt meer gezondheidsrisico's met zich mee. Je kunt er meteen last van krijgen, maar soms merk je het pas na jaren.

Signalen die kunnen duiden op overmatig alcoholgebruik





Samen verantwoordelijk

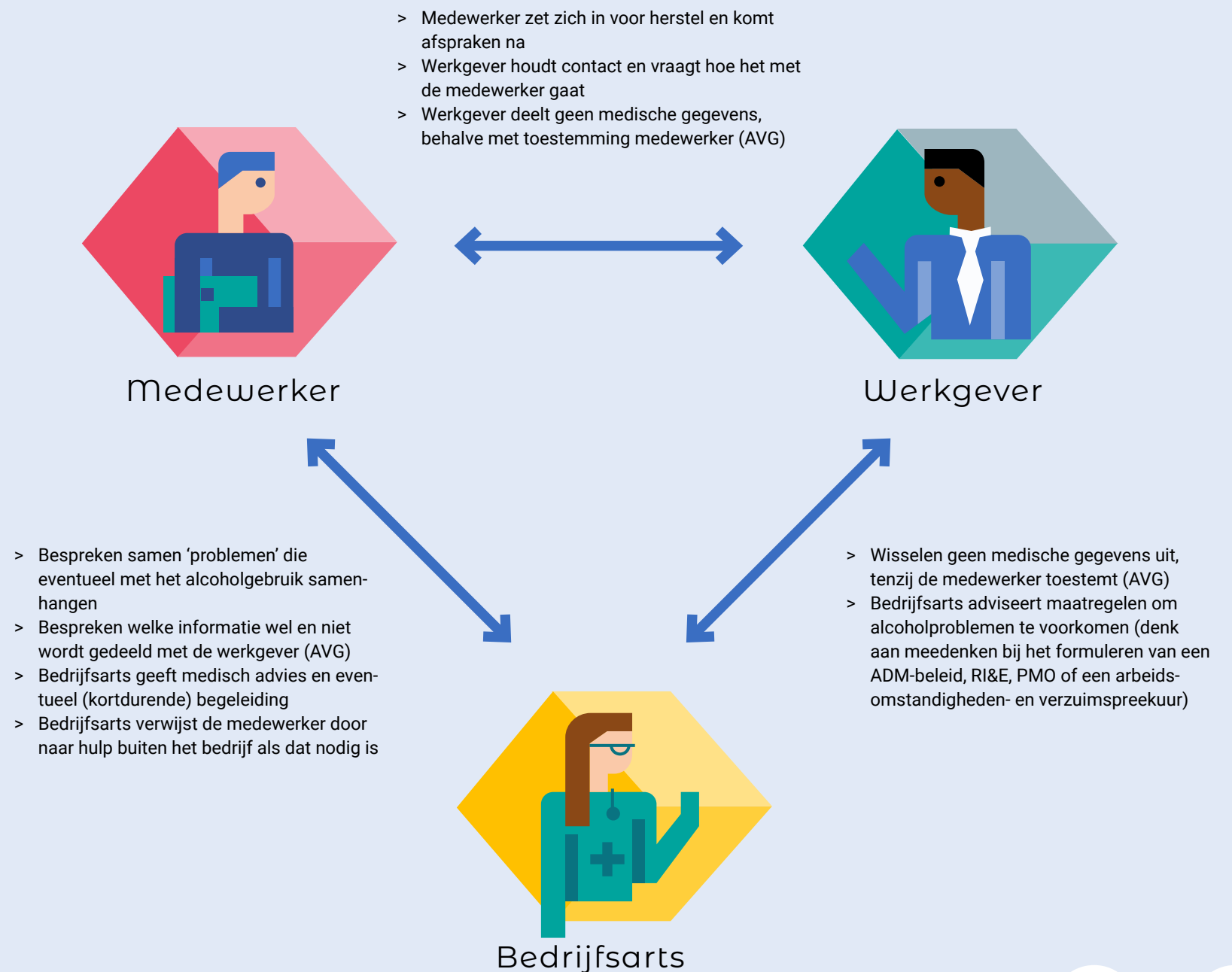
Werkgever*, medewerkers en bedrijfsarts zijn samen verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werksituatie binnen het bedrijf. En dus ook om problematisch alcoholgebruik te voorkomen of naar goede oplossingen te zoeken. De werkgever en bedrijfsarts ondersteunen beiden de medewerker op de weg naar herstel.

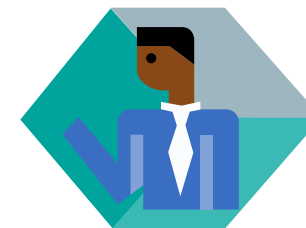
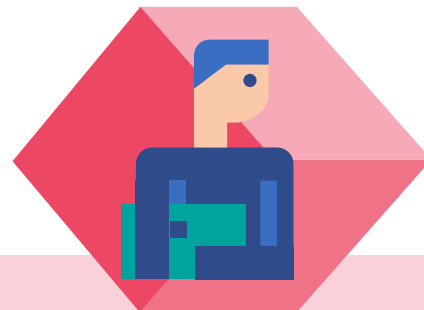
* Onder 'werkgever' verstaan we directie, RvB of vertegenwoordigers van de werkgever, zoals HR, leidinggevenden, etc.

Ga het gesprek aan

Praten over (problematisch) alcoholgebruik in relatie tot werk is lastig. Medewerkers zien misschien niet hoe groot de problemen zijn. Ook kunnen ze zich schamen of zijn ze bang voor ontslag. Werkgevers en bedrijfsartsen vinden het vaak ook lastig. Dat komt omdat ze de signalen niet goed herkennen, de privacy van de medewerker niet willen schaden of niet weten hoe je een gesprek hierover aangaat. 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](#).

Bedenk dat hoe jij zelf over alcoholgebruik denkt van invloed is op de manier waarop je dit gesprek in de werksetting hebt. Vraag je daarom af: Hoeveel drink ik? Hoeveel alcohol vind ik normaal? Soms is het best lastig om daar een eerlijk antwoord op te geven. Dat geldt vast ook voor je gesprekspartner.





Werkgever



Bedrijfsarts

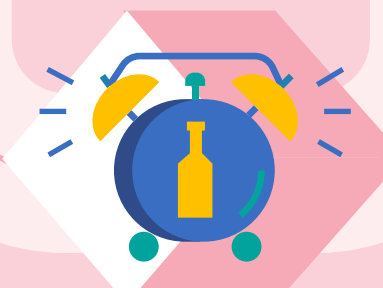
Medewerker

VROEGSIGNALERING

Maak je je zorgen over je drankgebruik? Kijk dan op allesoverdrinken.nl of alcohol-info.nl voor informatie en zelftests. Je kunt ook een afspraak maken met je huisarts of bedrijfsarts. Zij mogen geen gegevens delen zonder jouw toestemming.

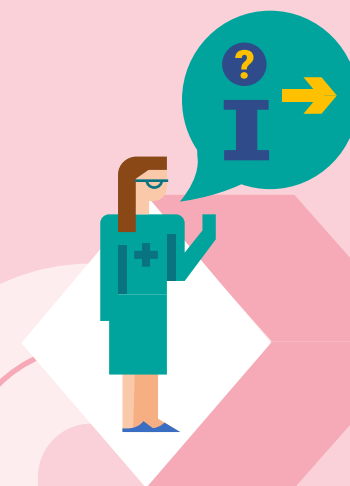
Verslaving is een ziekte, en je kunt niet ontslagen worden als je ziek bent. Vraag om hulp! Hoe eerder je de problemen aanpakt, hoe groter de kans op herstel.

Bespreek met je bedrijfsarts wat je wel en niet aan je werkgever wilt vertellen. Je werkgever kan je ook helpen door je werk tijdelijk aan te passen. Je werkgever mag je niet verplichten tot een alcoholtest, behalve bij risicovolle beroepen zoals piloot of machinist.



BEGELEIDING (INTERN)

Met je leidinggevende bespreek je wat je nodig hebt om je werk te kunnen blijven doen. Met de bedrijfsarts bespreek je je klachten en of deze misschien door alcohol komen. Samen met de bedrijfsarts maak je een plan om minder te drinken of te stoppen. De bedrijfsarts kan je voor korte tijd begeleiden of je verwijzen naar je huisarts of andere hulp.

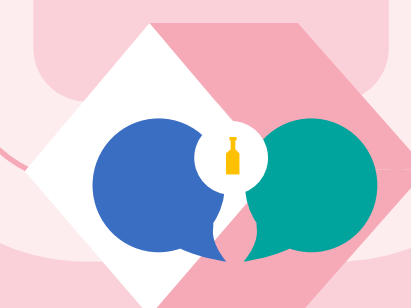


BEHANDELING

Als de problemen erger zijn of de bedrijfsarts niet genoeg kan helpen, verwijst de bedrijfsarts je door. Samen beslissen jullie wat het beste bij je past, zoals anonieme (online) hulp, AA-zelfhulp-groepen, therapie of opname in een kliniek.

Zet je in voor je herstel en houd je aan de afspraken met je behandelaar.

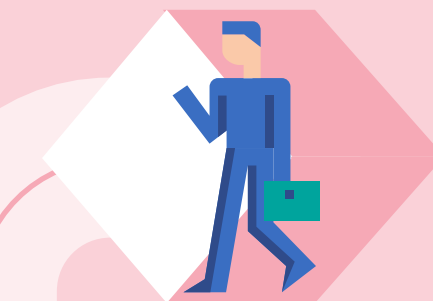
De bedrijfsarts mag zonder jouw toestemming niets aan je werkgever vertellen over je behandeling, maar kan wel overleggen over mogelijke (tijdelijke) aanpassingen in je werk.



TERUGKEER NAAR WERK

Maak een plan hoe je terug kan naar je normale werk en taken. Doe dit in overleg met de bedrijfsarts, je leidinggevende en mogelijk je behandelaar.

Blijf letten op signalen die kunnen leiden tot terugval. Vraag om hulp of aanpassing van de omstandigheden (bijvoorbeeld geen alcohol op werkborels) als dat nodig is.

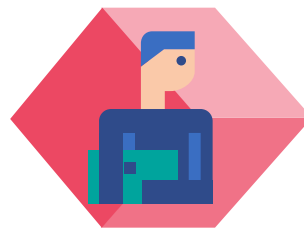


PREVENTIE

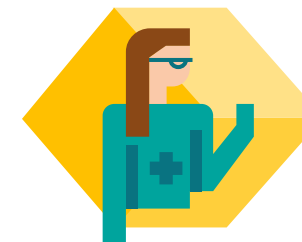
Zorg dat je weet wat de risico's van alcoholgebruik voor werk zijn. Kijk bijvoorbeeld op Trimbos.nl

Ga na of jouw bedrijf een Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid (ADM-beleid) heeft en lees dat. Daarin kan informatie staan over hoe zij jou kunnen helpen. Je kunt ook op zoek naar meer informatie op allesoverdrinken.nl.





Medewerker



Bedrijfsarts

Werkgever

VROEGSIGNALERING

Zorg dat jezelf of een collega, zoals leidinggevende of HR-professional, getraind zijn in het herkennen van (beginnende) alcoholproblemen. En zorg ervoor dat je weet van het ADM-beleid en de AVG.

Reageer snel bij direct gevaar voor de veiligheid. Stop het werk bij signalen zoals zwalken, alcohollucht en spreken met dubbele tong. Benoem het gedrag en zorg dat de medewerker veilig naar huis kan. Een gesprek hierover volgt later.

Ga het gesprek aan bij signalen van alcoholproblemen. Bijvoorbeeld vaak te laat komen, verwaarlozing en verandering in gedrag, emoties of interesses. Spreek je zorgen uit over de veranderingen in het gedrag. Vraag niet naar diagnoses.

BEGELEIDING (INTERN)

De bedrijfsarts kan je tips geven hoe je werknemers kan ondersteunen, ongeacht de diagnose. Die valt namelijk onder het beroepsgeheim van de bedrijfsarts.

Pas het werk van de medewerker tijdelijk aan als dat nodig is. Werk kan een beschermend onderdeel zijn. Het geeft structuur aan de dag. Zet daarom eerst in op (veilig) blijven werken.

Houd contact met de medewerker en volg hoe hij of zij zich voelt.

BEHANDELING

Maak het mogelijk dat de medewerker een behandeling kan volgen. Zo nodig tijdens werktijd.

Vraag de medewerker niet wat voor een behandeling hij of zij krijgt. De medewerker en bedrijfsarts hoeven hier geen informatie over te geven.

TERUGKEER NAAR WERK

Blijf betrokken en toon interesse in de medewerker. Ook wanneer de medewerker weer begint met werken.

Pas de werkomstandigheden aan als dat nodig is om terugval te voorkomen. Vraag de medewerker wat helpt of welke situaties moeilijk zijn. Denk bijvoorbeeld aan een alcoholvrije bedrijfsborrel.

PREVENTIE

Lees over alcoholproblemen op werk en de risico's daarvan voor de werksetting, bijvoorbeeld op Trimbos.nl.

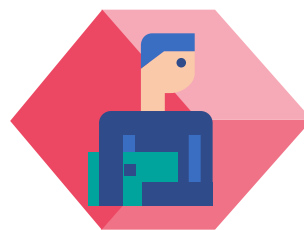
Maak een plan om alcoholgebruik bespreekbaar te maken, bijvoorbeeld met behulp van een ADM-beleid of alcoholgebruik vast te leggen in de [Risico-Inventarisatie & Evaluatie \(RI&E\)](#). Zorg dat medewerkers dit makkelijk kunnen vinden.

Praat regelmatig met je medewerkers over hoe het met hen gaat. Vragen en zorgen over alcoholgebruik kunnen zo makkelijker en sneller ter sprake komen.

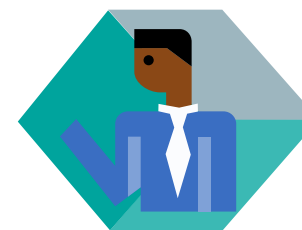
Vertel je medewerkers over de risico's van alcoholgebruik voor werk en naar wie ze kunnen gaan met vragen over hun eigen alcoholgebruik of dat van collega's. Wijs op het (preventief) spreekuur van de bedrijfsarts, (online) zelfhulp, [IKPas](#), de website allesoverdrinken.nl of op de [SVA-portal](#).

Testen op alcohol mag meestal niet en problematisch alcoholgebruik en een verslaving is geen reden voor ontslag.

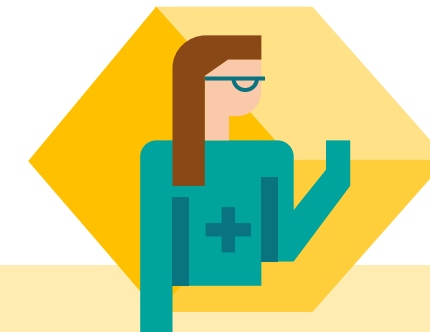




Medewerker



Werkgever



Bedrijfsarts

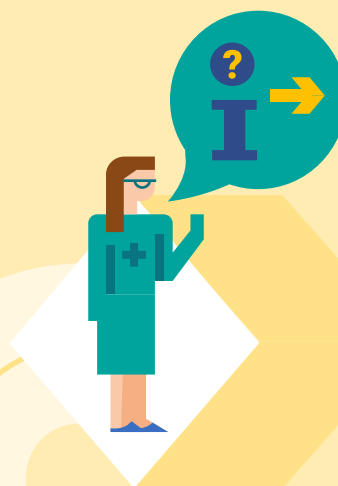
VROEGSIGNALERING

Vertel je werkgever hoe belangrijk het is om alcoholproblemen op tijd te herkennen. Elk bedrijf heeft te maken met medewerkers die te veel drinken of alcoholproblemen hebben. Meer informatie staat op Trimbos.nl en in de NVAB-leidraad ADM-beleid.

Adviseer je werkgever om medewerkers te vertellen waar ze met vragen over eigen alcoholgebruik of van collega's heen kunnen. Zoals anonieme zelfhulp, [IkPas](#) of de huisarts. Zie [SVA-portal](#).

Zie erop toe dat zorg en begeleiding voor alcoholproblemen in het ADM-beleid staat. Wijs je werkgever erop dat medewerkers recht hebben op een arbeidsomstandigheden- of verzuimspreekuur. Vertel dat je niet deelt wie je op je spreekuur hebt gezien.

Vraag medewerkers altijd toestemming voordat je naar alcoholgebruik vraagt. Gebruik een [vragenlijst](#) (bijvoorbeeld een [gesprekskaart](#)) om alcoholgebruik in kaart te brengen. Vragen stellen kan al preventief werken.



BEHANDELING

Als de problemen erger zijn of begeleiding voor korte tijd niet genoeg helpt, verwijst de werknemer dan door naar andere hulp. Bespreek met de medewerker de mogelijkheden. Ga samen na wat het beste past en snel geregeld kan worden. Zie alcoholinfo.nl.

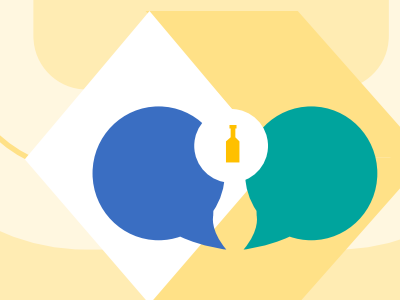
Bespreek met de medewerker hoe en wat jullie de werkgever gaan vertellen. Geef dit daarna door aan de werkgever.

BEGELEIDING (INTERN)

Ondersteun de medewerker voor korte tijd bij (beginnende) problematisch alcoholgebruik. Gebruik motiverende gespreksvoering en maak samen duidelijke afspraken. Op allesoverdrinken.nl vind je verschillende interventies.

Overleg met de werkgever over tijdelijk aanpassen van het werk als dat nodig is.

Deel geen medische gegevens met de werkgever zonder toestemming van de medewerker.



PREVENTIE

Lees over alcoholproblemen op werk en de risico's, bijvoorbeeld op Trimbos.nl.

Adviseer je werkgever over waarom informatie, scholing, ondersteuning en een open sfeer belangrijk is. Het helpt om een [ADM-beleid](#) te maken. Adviseer ook om alcoholgebruik in de [RI&E](#) vast te leggen.



TERUGKEER NAAR WERK

Adviseer de werkgever en werknemer hoe de kans op volledige en stabiele terugkeer naar werk zo groot mogelijk gemaakt kan worden. Doe dit altijd in overleg met medewerker, werkgever en als nodig, de behandelaar.

