

In deze factsheet worden de belangrijkste gegevens over overmatig alcoholgebruik op het werk op een rij gezet: cijfers, trends, adviezen en gevolgen. De informatie is bedoeld voor arbo-professionals die in hun werk te maken krijgen met (overmatig) alcoholgebruik van werknemers.

ALCOHOL EN WERK

FACTSHEET

alcohol en werk

januari 2006



NIGZ

*investeren
in gezondheid*

Inleiding

Als begin jaren tachtig een bedrijf aandacht besteedde aan de problematiek van alcohol op de werkplek, dan werd dat al snel gezien als een teken dat het bedrijf zijn zaakjes niet goed op orde had. Het werkte stigmatiserend. Kennis en ervaring over preventieve benaderingen moesten nog worden verzameld en ontwikkeld. Inmiddels is het aantal bedrijven dat aangeeft een alcoholbeleid te hebben sterk gestegen, maar toch wordt de problematiek nog vaak onderschat. Weinig bedrijven hebben een preventief alcoholbeleid dat schriftelijk is vastgelegd.

Uit een NIPO-enquête die in 2004 in opdracht van het NIGZ is uitgevoerd, geeft 33% van de werkgevers aan een vorm van alcoholbeleid te hebben. In de meeste gevallen gaat het om een gedragscode, maar die is niet altijd schriftelijk vastgelegd. Veelal is er geen sprake van een expliciete code, maar zijn er mondelinge afspraken tussen werkgever en werknemer.

De laatste jaren is in de voorlichting aan bedrijven de aandacht verschoven van alcoholgebruik **op** het werk naar alcoholgebruik **voorafgaand** aan het werk. Ook dit verschijnsel kan negatieve gevolgen hebben voor de werkprestaties. De arbeidsproductiviteit kan verminderen, sociale relaties met collega's en leidinggevendenden kunnen verslechteren, en de kans op ongevallen neemt toe. Daarnaast verzuimen probleemdrinkers meer.

Er zijn nog veel reserves rondom alcohol en werk. Het probleem wordt ontkend en er bestaat angst voor aantasting van de privacy wanneer de werkgever zich met het alcoholgebruik van werknemers gaat bemoeien. Bovendien wordt alcohol ook als positief ervaren, bijvoorbeeld rondom zakelijke transacties of tijdens bijeenkomsten van personeel.

De effecten van alcoholgebruik op prestaties

Drankgebruik voor, op of na het werk veroorzaakt economische schade door verzuim, bedrijfsongevallen, productiefouten, onvoldoende functioneren en verslechtering van de werksfeer. Uit onderzoek van het IVO in opdracht van het Ministerie van SZW (2003) bleek dat 4% van de drinkende beroepsbevolking wel eens alcohol drinkt vlak voor of tijdens het werk. 1% doet dit minstens 1 keer per week. 21% van de gehele werkende beroepsbevolking drinkt excessief, en 5% van de werkende beroepsbevolking is probleemdrinker.

In 1995 werden de totale maatschappelijke kosten van alcoholgebruik op het werk geschat op 5 miljard gulden.

Werknemers met een alcoholprobleem presteren slechts voor 75% van hun salaris. De overige 25% gaat verloren door verminderde productiviteit, schade aan producten, ontslagprocedures, medische kosten en ziekteverzuim. Van werknemers in de ziektewet blijkt 13% problemen te ervaren die te maken hebben met alcoholgebruik. Het ziekteverzuim van probleemdrinkers ligt twee tot zes keer hoger dan gemiddeld.

Niet iedereen weet dat alcohol lange tijd in het bloed aanwezig blijft. Na een avond stevig drinken kan de alcohol de volgende ochtend nog in het bloed worden aangetoond. Dat betekent dat de persoon nog onder invloed is. Werknemers zijn zich niet bewust van de mogelijke nadelige invloed daarvan op de arbeidsprestatie.

Alcoholgebruik door werknemers

Onderzoek van het IVO (2003) geeft aan dat 11% van de werkende beroepsbevolking geheelonthouder is. 38% drinkt wel eens alcohol aansluitend op werktijd, en 12% doet dit minstens 1 keer

per week. Bijna 10% van de werknemers geeft aan dat er alcohol te koop is op de werkplek, en 33% geeft aan dat er op een andere manier (in de koelkast, in een keukentje) alcohol beschikbaar is op het werk. De verkrijgbaarheid van alcohol op het werk hangt samen met het daadwerkelijke gebruik van alcohol in werktijd. Het alcoholgebruik vlak voor en tijdens werktijd is laag (4%). 6% van de werknemers denkt dat de werkgever het toestaat om te drinken tijdens het werk, en 48% denkt dat er geen regels zijn omtrent alcoholgebruik vlak voor of tijdens het werk. De verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot alcoholgebruik zijn groot: alcoholgebruik ligt bij werkende vrouwen aanzienlijk lager.

Ziekteverzuim

Werknemers in lagere functies verzuimen bij alcoholproblemen eerder dan werknemers in hogere functies, doordat de laatsten een sterker verantwoordelijkheidsbesef hebben en een grotere vrijheid in het werk. De alcoholproblematiek kan daardoor in hogere functies lang onzichtbaar blijven. Werknemers met een alcoholprobleem verzuimen vooral zeer frequent (kortdurend) als het probleem in een vergevorderd stadium is. Echter, alcoholproblemen manifesteren zich op het werk op verschillende manieren, waarvan (veelvuldig, kort) verzuim er slechts één is (zie *Signalering* in de bijlage).

Bedrijfsongevallen

De relatie tussen alcoholgebruik en arbeidsongevallen is moeilijk vast te stellen. De betrokken werknemers, maar ook de leidinggevenden, zijn vaak niet bereid om open kaart te spelen. Officiële statistieken geven weinig informatie over de factor alcohol bij bedrijfsongevallen. Er zijn wel schattingen: probleemdrinkers lijken 2 tot 4 maal zo vaak bij arbeidsongevallen betrokken te zijn als niet drinkende werknemers. Daarnaast wordt een verhoogde kans op bedrijfsongevallen gesignaleerd: volgens een schatting van de WHO in 1980 hangt 10 tot 30% van de bedrijfsongevallen samen met alcoholgebruik. Bedrijfsongevallen onder invloed van alcohol gebeuren vaker in de aanloop naar de dienst, in de eerste uren ervan en na de middagpauze. In 1984 en 1985 werd onderzocht in hoeverre bij dodelijke ongevallen op het werk sprake was van alcohol-, medicijn- of druggebruik. 13,3% van de verongelukte werknemers bleek een detecteerbare Bloed Alcohol Concentratie (BAC) te hebben.

Risicofactoren in het werk

Mensen met zware fysieke of psychische arbeidsbelasting gebruiken eerder alcohol of drugs, vanuit de veronderstelling dat deze tijdelijk verlichting bieden. Een extra risicofactor hierbij is het hebben van weinig kansen of sociale vaardigheden om iets aan de werksituatie te veranderen. Daarnaast is de sociale omgeving van belang: wanneer alcoholgebruik een geaccepteerde manier is om met problemen om te gaan, zal het alcoholgebruik stijgen. Bekend is ook dat zwaar werk in een warme en stoffige omgeving gemakkelijk leidt tot een klimaat waarin bier als dorstlesser gebruikt wordt. Om die reden zijn de Hoogovens als een van de eerste ondernemingen in Nederland begonnen een strikt alcoholbeleid te voeren.

Problemen door alcoholmisbruik

- Zo'n 3 tot 6% van de beroepsbevolking heeft problemen op het werk door alcoholgebruik.
- Het ziekteverzuim van probleemdrinkers ligt 2 tot 6 keer hoger dan gemiddeld.
- Alcoholmisbruik leidt tot vermindering van sociale contacten op het werk.
- Alcoholmisbruik leidt tot lagere kwaliteit van het afgeleverde werk, moeite met het uitvoeren van complexe taken en een minder constant werkpatroon.

Alcoholgebruik in verschillende branches

Horeca, bouwnijverheid, landbouw, visserij en cultuur komen naar voren als sectoren waar het alcoholgebruik het hoogst is. Probleemdrinkers komen meer voor binnen de bedrijfstakken horeca, landbouw, visserij en cultuur. Het hoge percentage probleemdrinkers in de landbouw en de visserij kan onder meer toegeschreven worden aan het hoge percentage mannen in deze sectoren.

Beroepsgebonden factoren

In het algemeen hangt het misbruik van middelen onder werknemers in negatieve zin samen met de status van het beroep. Alcoholproblemen zijn geconcentreerd in beroepen in de voedsel- en drankenindustrie en in het transport op de weg en aan of op zee. Ongeacht de aard van het beroep komen de meeste problemen voor bij mannelijke, jonge werknemers. Naast een inventarisatie van 'alcoholgevoelige beroepen' is onderzoek gedaan naar de factoren die beroepsgroepen met een hoog risico voor alcoholproblemen gemeen hebben. De volgende factoren kwamen hierbij naar voren:

- beschikbaarheid van alcohol op het werk
- sociale druk om te drinken
- afwezigheid van toezicht
- een hoog of laag inkomen
- bescherming door collega's
- werkdruk, stress en gevaarlijke situaties
- zwaar, warm of stoffig werk
- ploegendienst en/of onregelmatige werktijden
- verveling

Alcoholbeleid

Het merendeel van de probleemdrinkers behoort tot de beroepsbevolking. De werkplek is daarom een zeer geschikte omgeving om alcoholgebruik te beïnvloeden en gezondheidsvoorlichting te geven. Voor de meeste mensen is werk het meest gestructureerde onderdeel van het dagelijks leven. Vermindering van het functioneren kan vroegtijdig worden herkend, en problemen zijn moeilijk te verbergen.

Een goed alcoholbeleid staat op schrift, is opgebouwd uit vier elementen, en wordt idealiter opgesteld in overleg met de Ondernemingsraad. Sommige bedrijven kiezen voor het formuleren van een breder beleid: een alcohol-, drugs- en medicijnenbeleid (ADM-beleid).

1. Regels

Veelal wordt als algemeen uitgangspunt gesteld dat alcoholgebruik in werktijd en alcoholbezit op de werkplek niet zijn toegestaan. Uitzonderingen op de regel, zoals een kerstborrel, dienen te worden beschreven. Ook het gebruik van blaastesten moet zorgvuldig worden besproken met werknemers en leidinggevenden en opgenomen worden in de regels.

Voorbeeld van huisregels

- Het is niet toegestaan in werktijd onder invloed van alcohol te zijn.
- 'Dranklucht' wordt niet getolereerd in het bedrijf.
- Het is niet toegestaan tijdens het werk alcoholhoudende drank te bezitten of te verkopen.

2. Voorlichting en scholing

De inhoud van het beleid en de argumenten daarvoor moeten aan de werknemers bekend worden gemaakt. Dit kan door middel van voorlichting, bijvoorbeeld door folders en brochures uit te delen en voorlichtingsbijeenkomsten te organiseren. Daarnaast is training voor leidinggevend en personeelsfunctionarissen in het tijdig herkennen en bespreekbaar maken van disfunctioneren gewenst.

3. Begeleiding en hulp

Er moet vastgelegd worden hoe er wordt gehandeld bij probleemdrinken. De werknemer met het alcoholprobleem zal de motivatie moeten opbouwen om zijn drinkgedrag te veranderen. Het motiveren tot gedragsverandering kan gebeuren door bijvoorbeeld de bedrijfsarts in de organisatie of door externe deskundigen. Hulpverlening vindt vrijwel altijd plaats in daartoe gespecialiseerde instellingen. Bij verwijzing naar deze instellingen moeten er duidelijke afspraken gemaakt worden over procedures, behandelplan en rapportage. Het alcoholbeleid heeft als uitgangspunt dat werknemers na behandeling kunnen terugkeren in het bedrijf.

4. Toezicht en sancties

Preventie en begeleiding ontvangt men nietvrijblijvend. Op langdurig disfunctioneren en het niet nakomen van afspraken zullen sancties moeten staan. Deze kunnen bestaan uit mondelinge en schriftelijke waarschuwingen, het inhouden van vakantiedagen, overplaatsing, schorsing en zelfs ontslag.

Primaire en secundaire preventie

Alcoholbeleid richt zich op zowel de gezonde medewerker als de probleemdrinker. In de eerste plaats is er beleid voor alle medewerkers, gericht op primaire preventie: alcoholproblemen op het werk voorkomen. In de tweede plaats is er beleid gericht op het vroegtijdig signaleren van probleemdrinkers en het zonedig begeleiden en verwijzen, de secundaire preventie.

Via voorlichting, regelgeving, signalering en het treffen van voorzieningen voor de opvang van werknemers met alcoholproblemen (primaire en secundaire preventie) kan de bedrijfscultuur rondom alcoholgebruik worden beïnvloed. Door met werknemers te praten over de gevolgen van alcoholgebruik voor het psychisch en lichamelijk functioneren en voor de bedrijfsveiligheid, kan begripvorming worden gecreëerd en draagvlak voor alcoholbeleid. Uitgangspunt in de voorlichting moet steeds zijn dat alcoholgebruik onder werktijd niet toegestaan is. Ook de werking van alcoholgebruik vlak voor werktijd moet worden toegelicht. De regelgeving is van belang voor alle afdelingen van een bedrijf, en moet overal dezelfde zijn. Wordt er een keer alcohol verstrekt tijdens een bijzondere bijeenkomst, dan moet dat expliciet besproken worden als een uitzondering.

Het is van belang dat bedrijfsartsen, de afdeling P&O en leidinggevend goed met elkaar communiceren. Ook zullen er afspraken moeten worden gemaakt over hoe er moet worden gehandeld wanneer een werknemer onder invloed van alcohol op het werk verschijnt. Er kan samenwerking met hulpverleningsinstellingen in de regio opgezet worden. Uit ervaring blijkt dat het goed is voor de revalidatie van een werknemer als er nauw contact is tussen de hulpverleners en het bedrijf.

Testen op alcoholgebruik

Testen op alcoholgebruik is een manier om te controleren of een medewerker alcohol gebruikt heeft. Het verbeteren van de veiligheid is een veelgebruikt argument hiervoor. Bij een vermoeden van alcoholgebruik voor of tijdens het werk is het mogelijk een werknemer een onafhankelijke alcoholtest aan te bieden om zichzelf vrij te pleiten. Overigens heeft geen enkel onderzoek kun-

nen bewijzen dat testen effectief is en dat het niveau van veiligheid en productiviteit erdoor stijgt. Een alcoholtest is een directe inbreuk op de persoonlijke levenssfeer, en is te beschouwen als een medische ingreep, waarvoor de vrijwillige en geïnformeerde toestemming van de werknemer nodig is. Daarnaast is het testen op alcohol alleen toegestaan als de werkgever en de OR dit noodzakelijk achten. Kortom, terughoudendheid is gewenst bij het inzetten van alcoholtesten, niet alleen vanwege de medische en juridische aspecten, maar ook vanwege het risico dat de werkrelatie erdoor wordt verstoord. Testen moet onderdeel zijn van een totaal alcoholbeleid dat past in het bestaande gezondheids- en veiligheidsbeleid.

De effectiviteit van interventies

Onlangs deed Body@Work systematisch literatuuronderzoek naar de effectiviteit van interventies gericht op het voorkomen, verminderen en stoppen van overmatige alcoholconsumptie. Hieruit bleek dat er geen eenduidige conclusie getrokken kan worden over de effectiviteit van werkplek-interventies. Wel lijkt het erop dat eerstelijns gezondheidszorg en gemeenschapsinterventies gericht op alcoholconsumptie over het algemeen effectief zijn in het voorkomen, verminderen en stoppen van overmatig alcoholgebruik. Er werd geconcludeerd dat met relatief eenvoudige, kortdurende interventies ook op lange termijn positieve resultaten geboekt kunnen worden. Dergelijke kortdurende individuele adviezen en consulten kunnen ingepast worden in de werksituatie. Te denken valt aan arbeidsomstandighedensprekuren en het aan de orde stellen van de consumptie van alcohol tijdens het periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO) met eventuele (al dan niet telefonische) vervolconsulten.

Het handboek verslaving geeft ook aan dat intensievere interventies niet altijd effectiever zijn dan minder intensieve, meestal ambulante interventies. Hulpverlening hoeft niet pas te beginnen als de verslaving zich volledig heeft ontwikkeld. Vroegtijdige herkenning en motivering tot verandering heeft een belangrijke preventieve waarde. Aanbevolen wordt de volgende bewezen effectieve methodiek te volgen: motivering, aanmoedigen tot zelfcontrole en terugvalpreventie.

Een ander onderzoek geeft aan dat de resultaten van bedrijfsalcoholprogramma's, met herstelpercentages van 50 tot 90%, gunstig afsteken bij overige alcoholprogramma's, met herstelpercentages van 20 tot 40%. Een belangrijke oorzaak van dat verschil ligt echter in de wijze van meten. Bij de meest gunstige cijfers is gekeken naar de verbetering van de arbeidsprestaties, terwijl het verbeterd arbeidsgedrag niet automatisch betekent dat de probleemdrinker genezen is.

Signalering

op het werk

- adem ruikt naar alcohol
- er gebeuren 'zomaar' kleine ongelukjes
- meer (kortdurend) verzuim
- neemt lange pauzes en gaat opvallend vaak naar het toilet
- concentratieverlies en minder efficiënt werken
- onregelmatig werkpatroon

zichtbare signalen

- gewichtsverlies
- trillen, zwetende handen (ontweningsverschijnselen)
- troebele blik
- minder verzorgd uiterlijk

reacties van anderen

collega's geven een vermoeden aan
verhouding met collega's verslechtert
steeds meer klachten, ook van klanten

Jurisprudentie

(Mr. I.A.M. Steenwelle in Arbo, sept. 2005)

Een werknemer van 47 jaar met een lang dienstverband heeft al enkele jaren een alcohol-probleem. De werkgever biedt de werknemer voor de derde maal een therapieprogramma aan in juni 2003. Ondanks dit aanbod verzoekt de werkgever op 18 juli 2003 om het dienstverband met de werknemer te beëindigen, met als reden dat hij een veiligheidsrisico voor zijn omgeving vormt. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van de werkgever af. Op zich is de rechter wel van mening dat van een werkgever niet kan worden verlangd een dienstverband voort te zetten wanneer de werknemer onder invloed heeft verkeerd, en er zich een gevaarlijke situatie heeft voorgedaan. De werknemer in kwestie mocht er echter op vertrouwen dat hem, met het aanbieden van het afkickprogramma, een laatste kans werd geboden. Deze kans moest hij dan ook krijgen.

Referenties

- Alcon, Handleiding voor een preventief alcoholbeleid. Alcon, Utrecht, 2000.
- Bijl, D.A., Preventie van alcoholproblematiek in het bedrijfsleven. C 3310-3.
- Handboek verslaving, Interventies bij werkenden met alcoholproblemen. B 3060-1, 2001.
- Krajewski, K.Z. & Akcay, Y., Pompen of verzuipen, Een nuchtere kijk op alcoholproblematiek in de Nederlandse industrie. Afstudeeronderzoek, 2004.
- NIGZ, Fris en Fit op het werk, Infobulletin voor leidinggevenden over alcohol en werk. 2005.
- NIGZ, Werk & Gezondheid, Alcohol en werk: wel of niet testen. 2004.
- Pelgrim, S., Rapport GBW-4-meting. TNS NIPO, 2004.
- Proper, K.I. et al, Naar een gericht BRAVO beleid door bedrijfsartsen. Amsterdam, Body@Work, TNO-Vumc, 2005.
- Schutten, M., Eijnden, R. van den, Knibbe, R., Onderzoeksrapportage Alcohol en Werk. IVO, Rotterdam, 2003.
- Stel, J.C. van der, Handboek arbeid en belastbaarheid, Alcohol en drugs. Bohn Stafleu van Loghum, Houten, 2005.
- Tobutt et al., Drugs, alcohol en de werkplek. European Commission.
- Walburg, J.A., Dijk, A.A. van, Alcohol en werk, Cure & Care development. Bohn Stafleu van Loghem, Houten, Diegem, 2000.

Colofon

Tekst

Elsa van der Maas (NIGZ)

Contact

Voor vragen over deze factsheet of extra informatie kunt u contact opnemen met:

NIGZ-Werk & Gezondheid

Postbus 500

3440 AM Woerden

Telefoon: (0348) 43 76 00

Fax: (0348) 43 76 66

E-mail: werkengezondheid@nigz.nl

Internet: www.nigz.nl en www.gezondheidsmanagement.nl

Bestellen

Deze factsheet is te bestellen via de NIGZ klantenservice, tel: (0348) 43 76 06 of klantenservice@nigz.nl onder vermelding van het bestelnummer: GB051821.



Postbus 500

3440 AM Woerden

Telefoon (0348) 43 76 00

Fax (0348) 43 76 66

e-mail nigz@nigz.nl

www.nigz.nl