

European Workplace and Alcohol

Toolkit voor alcoholgerelateerde interventies op het werk

Dit document werd opgesteld door Jon Dawson, Mari Cruz Rodriguez-Jareño, Lidia Segura en Joan Colom namens het European Workplace and Alcohol (EWA) Netwerk en is een product van het EWA-project.

Het EWA-project werd medegefinancierd door de Europese Commissie met de deelname van vertegenwoordigers van 13 Europese landen. De auteurs zijn verantwoordelijk voor de inhoud van dit document, en de inhoud is geen weergave van de standpunten van de Europese Commissie; de Commissie is evenmin verantwoordelijk voor welk gebruik dan ook van de informatie in dit document. Voor meer informatie en een elektronische versie van het document, zie:

<http://www.ewaproject.eu>

Dankbetuigingen

Dit document zou moeten citeren: Dawson, J, Rodriguez-Jareño, MC, Segura, L en Colom, J. (2013). **"European Workplace and Alcohol"-toolkit voor alcoholgerelateerde interventies op het werk.** Departement Gezondheid van de Regering van Catalonië: Barcelona.

Het EWA-project werd geleid en gecoördineerd door het Departement Gezondheid van de Regering van Catalonië, Barcelona. Het Departement Gezondheid van de Gemeenteraad van Liverpool ligt aan de basis van de ontwikkeling van deze toolkit.

Lay-out en hoesontwerp door Xavier Cañadell. Gedrukt in Barcelona (Spanje).

Inhoud

1. Overzicht	
1.1 Doel van de toolkit	X
1.2 Voor wie is de toolkit bestemd?	X
1.3 Waarom zijn interventies nodig? Basisprincipe van de toolkit: alcoholinterventies op het werk	X
1.4 Achtergrond van de ontwikkeling van de toolkit	X
1.5 Hoe de toolkit gebruiken?	X
2. Hoe te werk gaan? Focus op het programma	X
	X
2.1 De situatie van de werkplek beoordelen	X
2.2 Doelstellingen verduidelijken	X
2.3 Beslissen over de reikwijdte en de schaal van de interventies beslissen	X
3. Hoe te werk gaan? Ontwikkeling en implementering	XX
3.1 Bewustmaking	XX
3.2 Beoordeling en verbetering of invoering van het werkplekbeleid	XX
3.3 Opleiding voor capaciteitsopbouw	XX
3.4 Korte interventies en advies	XX
3.5 Uitgebreide interventie	XX
4. Hoe controleren en evalueren?	XX
5. Interventieplanning	XX

1. Overzicht

1.1 Doel van de toolkit

Deze toolkit is een leidraad voor de ontwikkeling en implementering van interventies ter preventie van alcohol op het werk. Het is gebaseerd op bewijsmateriaal en goede praktijklessen die geput werden uit het door DG SANCO opgezette "European Workplace and Alcohol"-project. De toolkit is specifiek gericht op hoe werkgevers en zij die met werkomgevingen te maken hebben, het volgende kunnen doen:

- **de productiviteit van de werkplek verbeteren** en ziekteverzuim en presentisme verminderen¹;
- **ongevallen op het werk verminderen** en werkplekken veiliger maken;
- **werknemers bewustmaken** over hoe ze, met betrekking tot alcohol, gezonder kunnen leven en productiever kunnen zijn op het werk;
- **werknemers helpen bij de aanpassing** van hun alcoholgerelateerd gedrag om zowel tijdens als buiten de werkuren gezonder te leven;
- **een werkcultuur helpen aannemen** die, met betrekking tot alcohol, tot een gezonder leven en verbeterde prestaties op het werk leidt.

1.2 Voor wie is de toolkit bestemd?

De toolkit richt zich tot een ruime waaier van belanghebbenden, waaronder werkgevers, professionele gezondheidswerkers op het werk, vakbondsvertegenwoordigers, dienstverleners in de sector van de volksgezondheid, human resources managers en beleidsmakers en commissieleden met betrekking tot de volksgezondheid. Hij legt de nadruk op hoe doeltreffende interventies ter preventie van alcohol ten gunste van werknemers en werkgevers opgezet kunnen worden en hij biedt ook inzicht in het basisprincipe om dergelijke interventies te promoten en er opdracht voor te geven. Bovendien geeft hij aan wat belangrijk is voor doeltreffende alcoholinterventies op het werk.

¹ presentisme is de situatie waarin werknemers op het werk aanwezig zijn maar zich niet goed voelen, waardoor ze niet zo efficiënt werken als ze zouden kunnen.

1.3 Waaron zijn interventies nodig? Basisprincipe van de toolkit: alcoholinterventies op het werk

De gemiddelde alcoholconsumptie per persoon is in Europa de hoogste ter wereld, en ze blijft nog stijgen². Deze consumptie heeft een zeer negatieve invloed op de gezondheid en het werk. Naar schatting sterven elk jaar 138.000 inwoners van de Europese Unie, tussen 15 en 64 jaar oud, ten gevolge van alcoholgerelateerde ziekten of verwondingen. Alcoholconsumptie heeft ook aanzienlijke economische, veiligheidsgerelateerde en wettelijke gevolgen voor de werkplekken. Zo zijn verloren productiviteitskosten bijvoorbeeld het dominante aspect in studies over maatschappelijke kosten die het gevolg zijn van schade door alcohol. Het gaat hierbij om ongeveer de helft van de totale maatschappelijke kosten van alcohol aan de Europese Unie.

Alcoholgebruik tijdens of voor het werk, en overmatige consumptie van alcohol in het algemeen, zorgt voor een groter risico op ongevallen en kan een invloed hebben op de prestaties van de werknemers, ziekteverzuim, presenteïsme, en kan leiden tot productieverlies. Bovendien kan het een verwoestend effect hebben op het maatschappelijke klimaat op het werk, en op het imago van de organisatie. Al deze gevolgen van alcohol kunnen de rentabiliteit van de werkgever aantasten.

Alcoholproblemen aanpakken is op elk moment aangewezen. Het is echter specifiek van belang tijdens periodes van economische moeilijkheden, want zwaar drinken vergroot het risico op werkloosheid voor individuele werknemers en heeft een negatieve invloed op de organisatorische efficiëntie en de winstmarges, die sowieso al zwaar onder druk staan. Alcoholproblemen aanpakken kan ook zorgen voor een domino-effect van voordelen voor familie en vrienden, en voor de ruimere gemeenschap: de impact van de maatschappelijke en gezondheidskosten voor anderen ten gevolge van het zware drinkgedrag van iemand, is even groot als die van de kosten voor de drinkers zelf.

² Amphora-project. Beschikbaar op: www.amphoraproject.net

Box 1. Belangrijkste voordelen van de implementering van doeltreffende alcoholinterventies

Voor werkgevers:

- Betere gezondheid en welvaart van werknemers
- Meer veiligheid op het werk
- Betere productiviteit en minder kosten, in combinatie met minder ongevallen, ziekteverzuim en presentieïsme
- Betere werkomgeving en beter imago van het bedrijf
- Bijdrage tot maatschappelijke verantwoordelijkheid vanuit het bedrijf.

Voor werknemers:

- Betere gezondheid en welzijn dankzij doeltreffend advies en efficiënte preventiemaatregelen.
- Meer veiligheid op het werk dankzij een veiligere omgeving, want het risico op ongevallen en verwondingen, die door de werknemer zelf of door collega's veroorzaakt worden, wordt immers kleiner.
- Meer werkzekerheid voor werknemers met alcoholproblemen dankzij de ondersteuning voor het aanpakken van de problemen.

Box 2. Doeltreffend alcoholbeleid op Europees niveau en op het niveau van de lidstaten

De toolkit richt zich op het ontwerp en de ontwikkeling van alcoholgerelateerde interventies op het werk. Het is echter van groot belang te erkennen dat dergelijke interventies idealiter deel uitmaken van een ruimere en allesomvattende alcoholstrategie op maatschappelijk niveau, met inbegrip van wetgevingen en beleidsvoeringen die zich richten op:

- het minder beschikbaar maken van alcoholische producten;
- minimumprijzen voor alcohol;
- reclameverbod voor alcoholische producten;
- controles op promoties voor verkoop in grote hoeveelheden;
- etikettering met gezondheidsgerelateerde informatie

1.4 Achtergrond van de ontwikkeling van de toolkit

De toolkit bouwt op het werk en de ervaring in het kader van het EWA-project. Hij bevat vooral bewijsmateriaal dat geïdentificeerd en gegenereerd werd uit:

- een uitgebreid overzicht van wetenschappelijk bewijsmateriaal met betrekking tot de impact van alcohol op het werk;
- een reeks praktijkcases van bestaande goede praktijken met betrekking tot de aanpak van alcoholgerelateerde kwesties op het werk;
- de ontwikkeling, implementering en evaluatie van innovatieve, op bewijzen gebaseerde alcoholinterventies op 55 werkplekken met meer dan 9.400 werknemers in 11 Europese landen.

De belangrijkste bevindingen van het EWA-project tonen aan dat:

- alcoholconsumptie een zeer negatieve invloed heeft op de gezondheid en het werk;
- alcoholinterventies op het werk houdingen kunnen veranderen, het besef kunnen verhogen en het drinkgedrag van het personeel kunnen veranderen;
- alcoholinterventies zowel door werkgevers als werknemers goed onthaald en gewaardeerd worden

Bovendien geeft het EWA-project aan dat bedrijven en organisaties ervoor zouden moeten zorgen dat ze:

- ✓ een uitgebreid, **schriftelijk alcoholbeleid voor de werkplek** hebben – voor de meest doeltreffende en duurzame impact (deel 3.2);
- ✓ waar de middelen het toelaten, een **uitgebreid gezondheidsgerelateerd alcoholprogramma** aannemen (deel 2.3);
- ✓ **werkpraktijken bespreken**, evenals leiderschapsstijlen en andere factoren die kunnen leiden tot werkgerelateerde stress en eventueel tot zwaar alcoholgebruik;
- ✓ hun eigen werkplekken **“alcoholvrij”** maken.

1.5 Hoe de toolkit gebruiken?

Het ontwerp van de toolkit is praktisch en gebruiksvriendelijk. Hij verduidelijkt bondig waarom interventies ter preventie van alcohol op het werk belangrijk zijn en geeft aan met welke tactieken een alcoholprogramma voor de werkplek opgesteld en geïmplementeerd moet worden. Hij bevat een stapsgewijze leidraad voor de ontwikkeling en de uitvoering van een reeks interventies. Met in hoofdzaak een "checklist" van factoren waarmee rekening moet worden gehouden bij het ontwikkelen en promoten van interventies ter preventie van alcohol op het werk. Hij

benadrukt de belangrijkste taken die uitgevoerd moeten worden om een doeltreffende interventie op poten te zetten.

Deze toolkit is beschikbaar in een gedrukte versie en kan ook online gedownload worden op www.ewaproject.eu. Bovendien zijn online ook een aantal downloadbare hulpmiddelen beschikbaar. Deze zorgen voor ondersteuning, voeren meer contextueel bewijs aan, en vullen deze toolkit aan.

2. Hoe te werk gaan? Focus op het programma

Het engagement van de hele organisatie met betrekking tot het promoten van de gezondheid van werknemers is van vitaal belang om houdingen en gedragingen te veranderen. Dit engagement is de sleutel tot het succes en de doeltreffendheid van de interventies. Zijn ook van vitaal belang: transparantie, opbouwen van vertrouwen, betrouwbaarheid en ervoor zorgen dat werknemers, managers, vertegenwoordigers van de werknemers en professionals uit de gezondheidszorg deelnemen aan het proces.

Bij de beslissing over de focus en de omvang van een alcoholgerelateerde interventie binnen een werkplek is het belangrijk om de huidige situatie te beoordelen, doelstellingen duidelijk te maken en te bepalen welke acties ondernomen moeten worden. De volgende delen vormen een leidraad voor deze belangrijke opbouwfase van de interventie.

2.1 De situatie van de werkplek beoordelen

De eerste stap is beoordelen hoe de werkplek momenteel omgaat met alcoholgerelateerde kwesties en de wettelijke context begrijpen. Dit helpt om een maatstaf op te leggen voor de werkplek en kan leiden tot beslissingen over het meest geschikte type van interventie ter preventie van alcohol.

De belangrijkste factoren die in overweging moeten worden genomen, zijn onder andere:

- herziening van de nationale wetgeving of richtlijnen met betrekking tot alcohol op het werk;

- herziening van het bestaande beleid (indien dat er is) en de bestaande praktijken met betrekking tot alcohol;
- identificatie van de huidige kennis over het wijdverspreid-zijn van alcoholconsumptie en alcoholproblemen binnen de werkplek;
- beschikbaarheid van alcohol op het werk, of het nu binnen of buiten de werkplek is, en de huidige praktijken met betrekking tot de consumptie van alcohol tijdens lunchpauzes, business-evenementen en sociale evenementen;
- alle historische van alcoholgerelateerde ongevallen of incidenten.

Andere belangrijke factoren die in overweging moeten worden genomen, hebben betrekking op de "gereedheid" van de werkplek en van het personeel voor verschillende types van interventies. Bewijzen uit het EWA-project hebben aangetoond dat het invoeren van een alcoholgerelateerd beleid en alcoholgerelateerde interventies aanzienlijke steun geniet onder werknemers – zowel vóór als na het ondernemen van acties. Het is evenwel belangrijk om na te gaan:

- is de "bedrijfscultuur" er klaar voor? Ondanks de grote steun kan alcohol op het werk voor sommige werknemers een gevoelige kwestie zijn. Het is dus mogelijk dat er eerst voorbereidende stappen nodig zijn om de cultuur te veranderen: door bijvoorbeeld een bewustmakingscampagne te starten alvorens een ambitieuzer project te proberen te ontwikkelen en in te voeren.
- is het waarschijnlijk dat werknemers of vertegenwoordigers van werknemers zich verzetten - het is belangrijk nauw met hen samen te werken.
- welke middelen zijn beschikbaar om een interventie te ontwikkelen en te implementeren – bovenop de middelen van de organisatie zelf, kunnen NGO's, de volksgezondheidssector en de overheidsinstanties eventueel ondersteuning bieden.

2.2 Doelstellingen verduidelijken

Elke gezondheidsinterventie die zich op de werkplek richt, moet duidelijk omschreven zijn en algemeen erkende doelstellingen hebben. Voor een

doeltreffende alcoholgerelateerde interventie - die een verschil kan maken op het vlak van de gezondheid en het welzijn van de werknemers en op het vlak van de prestaties en de productiviteit van de organisatie - moeten de belangrijkste doelstellingen onder andere zijn:

- een cultuur en praktijken binnen de organisatie creëren die gezonde houdingen met betrekking tot alcohol behelzen;
- zorgen voor meer besef bij managers en werknemers over de gevaren van alcohol en over hoe het veranderen van hun drinkgewoonten tot productievere en gezondere werkkrachten kunnen leiden;
- zorgen voor ondersteuning van de werknemers met alcoholproblemen.

2.3 **Beslissen over de reikwijdte en de schaal van de interventies beslissen**

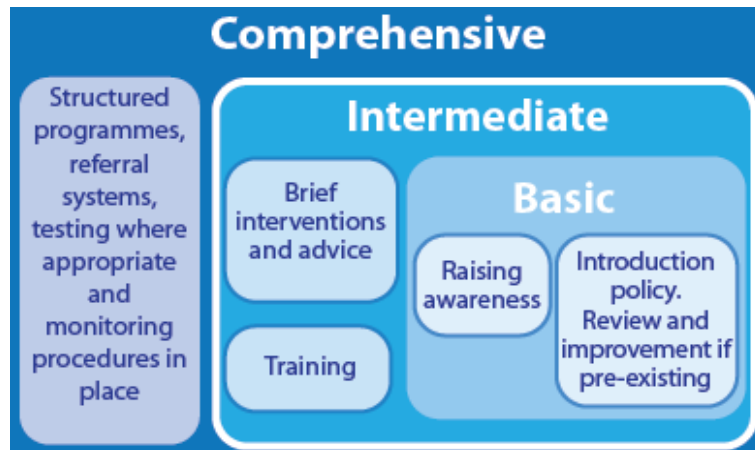
Op basis van bewijsmateriaal afkomstig van goede praktijken en op basis van de ruime ervaring van het EWA-project identificeert deze toolkit verschillende specifieke alcoholgerelateerde interventies die kunnen bijdragen tot het bereiken van de bovenstaande doelstellingen. Deze zijn:

- **bewustmaking** van werknemers en managers over alcohol en het alcoholbeleid;
- beoordeling, herziening en invoering of verbetering van **het alcoholbeleid op het werk**;
- **opleidingsprogramma's voor capaciteitsopbouw** om een doeltreffend beleid en efficiënte procedures met betrekking tot alcohol te ontwikkelen en te implementeren.
- **korte interventies** met inbegrip van screening en advies over alcoholconsumptie en -gebruik;
- **gestructureerde programma's** die mechanismen en systemen bevatten voor behandeling of doorverwijzing en, in specifieke gevallen, voor alcoholcontroles op het werk

De reikwijdte van de gekozen interventies en de schaal waarop ze geïmplementeerd worden, zullen het resultaat van het beoordelingsproces in deel 2.1 bepalen. Deze aanpak zorgt voor flexibiliteit. Dankzij deze

aanpak kunnen organisaties hun benaderingswijze bijvoorbeeld aanpassen aan hun bestaande ervaringen op het vlak van alcohol en de acties met betrekking tot gezondheidspreventie uitbreiden.

Afhankelijk van de ingevoerde elementen en in overeenstemming met de middelen die de organisatie investeert, is deze toolkit opgebouwd rond 3 interventieniveaus: basis, medium en uitgebreid.



In het volgende deel wordt beschreven hoe organisaties elk van deze niveaus kunnen toepassen. Gezien het fundamentele belang ervan, en zoals bewezen in het kader van het EWA-project, is het belangrijk te benadrukken dat de invoering en de verbetering van een alcoholbeleid op het werk in alle niveaus vervat zitten.

3. Hoe te werk gaan? Ontwikkeling en implementering

Ongeacht het interventieniveau zal in de voorbereidende stappen het volgende beslist moeten worden:

- wie aan de interventie zal deelnemen en wie ze zal leiden;
- op wie de interventie of de verschillende interventieniveaus toegepast zullen worden (bijvoorbeeld doelgerichte opleiding, trapsgewijze informatieverstrekking, enz.);
- de timing;

- de fondsen en andere middelen die toegewezen moeten worden;
- hoe evaluatie- en prestatie-indicatoren in te bouwen in de agenda.

Belangrijke tips

- ✓ Betrekken van werknemers en/of hun vertegenwoordigers vanaf de start van het proces. Dit zorgt voor transparantie, zet aan tot initiatief en samenwerking, vergroot de kansen op succes en het vlotte verloop van het programma - ideaal is dat medewerkers, zowel managers als andere werknemers, het gevoel hebben dat het hun eigen programma is.

3.1 Bewustmaking

Activiteit: Bewustmakingscampagne

Doelstelling: Medewerkers en managers bewustmaken over alcoholgerelateerde schade, risico's met betrekking tot alcohol op het werk, het bestaande alcoholbeleid en de manier waarop minder drinken kan leiden tot meer productiviteit en gezondere werknemers.

Belangrijke tips

- ✓ Bewustmakingscampagnes moeten aangepast worden aan de aard van de doelgroepen.
- ✓ Informatie verstrekken via interactieve en creatieve methodes is doorgaans succesvoller.

Box 3. benadrukt de focus en de methodologieën die aangenomen kunnen worden voor een bewustmaking met betrekking tot alcohol en om het alcoholbeleid op het werk te verbeteren.

Box 3. Bewustmakingsacties op het werk voor werknemers

Essentiële acties:

- Afleveren van kernboodschappen over alcoholconsumptie en alcoholgerelateerde schadebeperking

Bij de bewustmaking van werknemers ligt de focus vaak op:

- informeren over en creëren van het besef van de risico's die gepaard gaan met alcoholgebruik, zowel op het werk als voor de gezondheid en het welzijn van personen
- informatie verstrekken over de bestaande behandelingen en bijstand, met inbegrip van zelf-doorverwijzing naar specialisten buiten de organisatie
- uitleggen van alcoholbeleid en -procedures

Creatieve interventies kunnen interactieve evenementen zijn op basis van:

- Factsheets en brochures
- Informatie- en campagneposters
- Kleine geschenken met boodschappen
- Eenheids- en gebruikscalculator voor alcohol
- Oefeningen in groep of kleine groepsdiscussies
- Rollenspel
- Quizzen
- Leidraad en handleidingen voor werkplekken (ook e-versies)
- “mocktail” bar (die alcoholvrije cocktails serveert).

EWA-voorbeelden:

BROCHURES:



In **Duitsland** werden over het hele land 60.000 exemplaren van de door DHS ontwikkelde bewustmakingsbrochure verdeeld.

POSTERS:



In **Catalonië** ontwikkelde FCC een heel krachtige bewustmakingscampagne die gericht was tot alle werknemers. Deze campagne viel grafisch sterk op en gebruikte humor en positieve, duidelijke boodschappen om op een doeltreffende manier de aandacht van werknemers te trekken.

Meer details en andere EWA-voorbeelden van goede praktijken met betrekking tot bewustmaking vindt u op: www.ewaproject.eu

Belangrijkste taken

1. Ontwikkelen van de focus en de inhoud van de bewustmakingsactiviteit
2. Bemachtigen of ontwikkelen van bewustmakingsmateriaal
3. Afleveren van reeksen van interventies met werknemers
4. Bespreken en beoordelen van informatie

3.2 Beoordeling en verbetering of introductie van het werkplekbeleid

Een overeengekomen en schriftelijk gezondheidsprotocol is heel belangrijk - een beleid invoeren kan zorgen voor een blijvende bijdrage aan de gangbare praktijken en cultuur op het werk. EWA beveelt aan dat werkplekken volledig "alcoholvrij" zouden zijn.

Activiteit: Beoordeling, herziening en verbetering of invoering van een alcoholbeleid

Doelstelling: Op de werkplek een doeltreffend alcoholbeleid invoeren dat algemeen bekend is en toegepast wordt.

Belangrijke tips

- ✓ Maak gebruik van een bestaand alcoholbeleid met "goede praktijken" voor de werkplek en pas het indien nodig aan de specifieke context van de werkplek aan.
- ✓ Het beleid mag niet alleen gebaseerd zijn op tuchtprocedures, het moet ook duidelijke ondersteuningsmechanismen bevatten. Maak duidelijk dat het doel van het alcoholbeleid niet is om te straffen, maar om te helpen.
- ✓ Betrek de werknemers bij de ontwikkeling van het beleid zodat het algemeen ondersteund wordt.
- ✓ Steek energie in het bekendmaken van het beleid - misschien door de lancering van een nieuw beleid te combineren met een bewustmakingsevenement.

Box 4. benadrukt de belangrijkste elementen van "goede praktijken" en een uitgebreid alcoholbeleid voor een werkplek.

Box 4. Beoordeling en herziening van het alcoholbeleid

Essentiële acties:

- De huidige situatie met betrekking tot het beleid en de procedures herzien en beoordelen;
- Duidelijke, uitgebreide en doeltreffende procedures en idem beleid versterken en invoeren.

Een basisversie van het alcoholbeleid zou de volgende delen kunnen bevatten:

- de alcoholconsumptie op en vóór het werk;
- het in het bezit hebben van alcohol op het werk
- de consumptie en het gebruik van alcohol tijdens evenementen op het werk, bij het plezieren van klanten of wanneer personeelsleden op zakenreis zijn
- tucht- maar ook ondersteunende procedures, procedures voor inbreuken op het alcoholbeleid;
- procedures voor het omgaan met vermoedelijke gevallen van zwaar alcoholgebruik;
- identificeren van specifieke categorieën van werknemers (bijv. om veiligheidsredenen op het werk en bij het overwegen van het al dan niet gepast zijn van een alcoholcontrole), en nagaan hoe het beleid op hen toegepast kan worden;
- ondersteuning van de werknemers en vertrouwelijkheid met betrekking tot alcohol - met inbegrip van duidelijke bewegwijzering en doorverwijzingstrajecten.

EWA-voorbeeld van een standaard alcoholbeleid of een sjabloon ervan, met daarbij verdere aanwijzingen over hoe dit beleid ontwikkeld moet worden, vindt u op www.ewaproject.eu.

Belangrijkste taken

1. Herzien en beoordelen van het alcoholbeleid en de praktijken met betrekking tot alcohol op het werk.
2. Creëren of verbeteren van een schriftelijk beleid
3. Zorgen voor de steun van werknemers en vertegenwoordigers met betrekking tot het nieuwe beleid
4. Lanceren en verspreiden van het herziene of nieuwe beleid
5. Toezien op de naleving van het beleid

3.3 Opleiding voor capaciteitsopbouw

Het engagement van managers en andere senior medewerkers om de gezondheid van werknemers binnen de organisatie te promoten is van vitaal belang om houdingen en gedragingen te kunnen veranderen. Opleidingsprogramma's die leidinggevend personeel de vaardigheden en de motivatie kunnen bezorgen om alcoholgerelateerde kwesties aan te pakken, zijn essentieel om organisatiecapaciteit op te bouwen.

Activiteit: Opleidingsprogramma's voor capaciteitsopbouw

Doelstelling: Om ervoor te zorgen dat leidinggevend personeel (werkgevers, managers, gezondheids- en veiligheidsverantwoordelijken, professionele gezondheidsmedewerkers, enz.) in staat is te begrijpen hoe alcoholproblemen gedetecteerd kunnen worden en hoe er mee moet omgegaan worden, opleiding en informatie te verstrekken, en te verzekeren dat het beleid, de procedures en praktijken met betrekking tot alcohol op het werk doeltreffend zijn.

Belangrijke tips

- ✓ De opleidingen moeten uitgebreid, interessant, amusant en interactief zijn.
- ✓ Een belangrijk doel zou moeten zijn om deelnemers van opleidingen te motiveren enthousiaste voorstanders te worden van het promoten van een goede gezondheid met betrekking tot alcohol.

Box 5. benadrukt de onderdelen van de opleiding voor werkgevers en managers.

Box 5. Opleidingsprogramma's voor capaciteitsopbouw

Essentiële acties:

- Opleiding capaciteitsopbouw voor leidinggevende vertegenwoordigers van de werkplek:

Opleidingen voor deze groepen zouden zich onder andere moeten richten op:

- de impact van alcoholconsumptie
- tekenen en symptomen van zware drankproblemen beoordelen en herkennen
- zorgen voor kennis en vaardigheden over hoe met deze informatie moet worden omgegaan
- leren hoe een uitgebreid alcoholbeleid in te voeren - met inbegrip van de detectie en bewegwijzering of doorverwijzingsprocedures
- vaardigheden ontwikkelen om te communiceren met werknemers over alcoholkwesties

EWA-voorbeeld



Opleidingssessie in Griekenland. Doelgroepen die een gepaste of diepgaande opleiding gehad hebben, kunnen dienen als verspreiders of informatieverstrekkers.

Meer details en verdere voorbeelden van goede praktijken in opleidingen voor capaciteitsopbouw rond alcohol op het werk, vindt u op: www.ewaproject.eu

Belangrijkste taken

1. Verzamelen van opleidingsmateriaal
2. Identificeren van leidinggevend personeel dat opgeleid moet worden
3. Organiseren van opleidingen om capaciteit op te bouwen voor doeltreffende en duurzame acties
4. Bespreken van ervaringen, content en protocollen met betrekking tot capaciteitsopbouw

3.4 Korte interventies

Een uitgebreide hoeveelheid bewijsmateriaal geeft aan dat korte interventies doeltreffend zijn en steeds waardevoller geworden zijn voor

Activiteit: Korte interventies met inbegrip van screening en advies over alcoholconsumptie- en gebruik - met onder andere het opzetten van de AUDIT-tool.

Doelstelling: Werknemers die het risico op schade ten gevolge van alcohol lopen, identificeren om hen advies en ondersteuning te bieden

de ondersteuning van personen die gevaarlijke en schadelijke hoeveelheden alcohol drinken. Alcoholgerelateerde korte interventies zijn een goedkope en op bewijsmateriaal gebaseerde oplossing waarvan bewezen werd dat ze bij beleidsmakers en professionele gezondheidsmedewerkers een populair interventiehulpmiddel is.

Belangrijke tips

- ✓ Vertrouwelijkheid is van immens belang
- ✓ Gebruik de AUDIT-tool³ als screeningtool (zie schema hieronder)
- ✓ Duidelijke doorverwijzingstrajecten zouden ingevoerd moeten worden

³ Wereldgezondheidsorganisatie. Beschikbaar op: http://www.who.int/substance_abuse/publications/alcohol/en/

Box 6. benadrukt belangrijke elementen van het korte interventieproces binnen de werkomgeving.

Box 6. Korte Interventies

Essentiële acties:

- Screenen en adviseren van werknemers in de context van overleg van persoon tot persoon

Aspecten die bijdragen tot het doeltreffender maken van alcoholgerelateerde korte interventies:

- gebruikmaken van een snelle, werkbare en gevalideerde screeningtool die vertrouwen geeft om tussen te komen;
- bewustmaking van feitenmateriaal dat de doeltreffendheid van een interventie aantoont;
- voorzien van opleiding binnen inductieprogramma's die ervoor zorgt dat professionele gezondheidsmedewerkers meer open staan voor screening en korte interventies als deel van hun werk;
- werknemers voorzien van duidelijke feedback en een actiekeuze.
- Online korte interventies kunnen goedkoop zijn en zorgen voor vertrouwelijkheid

AUDIT-C Vragen:	Scoresysteem					Uw score:
	0	1	2	3	4	
Hoe vaak drinkt u een drankje dat alcohol bevat?	Nooit	Maandelijks of minder	2 - 4 keer per maand	2 - 3 keer per week	4+ keer per week	
Hoeveel eenheden alcohol drinkt u op een typische dag dat u drinkt?	1 -2	3 - 4	5 - 6	7 - 9	10+	
Hoe vaak drinkt u 6 of meer eenheden per gelegenheid?	Nooit	Minder dan 1 keer per maand	Maandelijks	Wekelijks	Dagelijks of bijna dagelijks	
Score: Een totaal van 5+ voor mannen en 4+ voor vrouwen geeft een groter risico op drinken en is daarom AUDIT-C positief.						Totaal:

EWA-voorbeeld

Online tool KI



**Preneu-ne consciència!
Coneixeu el vostre
consum d'alcohol i els
possibles perjudicis que et pot
ocasionar.**

Alcohol i treball
A la feina, alcohol 0,0

QÜESTIONARI

Indiqueu el vostre sexe: Home Dona

Com us desplaçeu a la feina?
Fedu: Home Transport públic Vehicle propi

La vostra feina implica de vegades...
Conduir: Conducció d'algun vehicle?
 Marxa d'enes o maquinària perillosa, treball en riscs elevats o amb eines elèctriques d'alta tensió?
 Treball de responsabilitat elevada sobre la població?

Alcohol i treball
A la feina, alcohol 0,0

Nombre de consumicions	DRUGS	DRINKS	DRINKS	DRUGS	DRINKS	DRINKS	TOTAL
Copa de cervesa							
Copa de vi							
La copa completa (vins i vi)							
Copa de cervesa vermella							
Cognac							
Ginys, ginepro							
Total							

Vostre resultat

In Catalonië werd een online KI-interventietool ontwikkeld. Werknemers konden hun alcoholconsumptie en werkgerelateerde risico's anoniem beoordelen en persoonlijk advies krijgen.

Meer details en verdere voorbeelden van goede praktijken in screening, korte interventies en advies over alcohol op het werk, vindt u op: www.ewaproject.eu

Belangrijkste taken

1. Screeningtool identificeren
2. Bewustmaking van screening en bewijs hiervoor
3. Service verlenen
4. Deelnemers feedback verschaffen – vertrouwelijkheid is daarbij noodzakelijk
5. De respondent informeren, eventueel over doorverwijzingsopties

3.5 Uitgebreide interventie

Een uitgebreide interventie binnen een individuele werkomgeving zou naast tussentijdse en basiscomponenten moeten bestaan uit werkgevers die een gestructureerd programma opzetten, die de volgende aspecten kunnen omvatten:

- ter bewustmaking een gestructureerd alcoholprogramma invoeren;
- controletools gebruiken om toe te zien op het alcoholgebruik, waar nodig;

- mogelijk maken van behandeling of doorverwijzing naar gespecialiseerde diensten voor de behandeling van alcoholproblemen;
- doeltreffende controlesystemen implementeren.

Belangrijke tips

- ✓ Het alcoholprogramma in een ruimere welzijnsagenda plaatsen
- ✓ Het vergemakkelijken van de toegang tot gespecialiseerde behandelingen van alcoholproblemen is cruciaal voor de rehabilitatie en de herintegratie van werknemers.

Box 7. benadrukt de systematische praktijken op het werk die deel zouden uitmaken van een uitgebreide interventie.

Box 7. Uitgebreide interventie

Essentiële actie:

- De werkplek voert een alcoholprogramma van "goed praktijken" in voor de personeelsleden

Hierin kan onder meer de invoering van systematische praktijken op het werk vervat zitten, met inbegrip van:

- implementeren van een alcoholbeleid voor het personeel en businessevenementen;
- een gestructureerd bewustmakingsprogramma opstellen – niet alleen eenmalige evenementen (misschien als deel van een ruimer welzijnsprogramma of een continue professionele opvoeding);
- een betrouwbaar systeem voor ondersteunende personeelsscreening, door gebruik te maken van de AUDIT-tool, en, waar nodig, doorverwijzing voor de behandeling van alcoholproblemen;
- waar nodig, specifiek personeel controleren op alcohol tijdens de werkuren;

Meer details en verdere voorbeelden van het EWA-project met betrekking tot uitgebreide acties, vindt u op: www.ewaproject.eu

Belangrijkste taken

1. Vroegere ervaringen van alcoholgerelateerde interventies bespreken
2. Werken met de belanghebbenden van de werkplek om een uitgebreid programma te ontwikkelen
3. Middelen voor levering identificeren en bemachtigen
4. De voorgestelde acties bekendmaken bij alle personeelsleden
5. Het programma lanceren en implementeren
6. De vooruitgang en de impact controleren en evalueren, en toekomstige acties op basis hiervan aanpassen

4. Hoe controleren en evalueren?

Het definiëren en implementeren van controle-indicatoren en evaluatie-instrumenten is van essentieel belang om de vooruitgang en impact te beoordelen. Deze zijn in het bijzonder geschikt wanneer organisaties acties voor langere termijn invoeren of mettertijd informatie wensen te verzamelen over de alcoholgerelateerde kennisniveaus, houdingen en gedragingen van hun personeel. Controles invoeren die alcoholgerelateerde incidenten en ongevallen kunnen identificeren, zorgt er eveneens voor dat werkplekken kunnen beschikken over waardevolle gegevens die aangeven in welke mate alcohol al dan niet een probleem is binnen de organisatie. De indicatoren moeten meetbaar, betekenisvol en eenvoudig te compileren zijn. Ze moeten de vooruitgang en de impact meten.

Vooruitgangsindicatoren

Vooruitgangsindicatoren moeten betrekking hebben op vooruitgang ten opzichte van de doelstellingen van specifieke interventies. Ze kunnen het volgende omvatten:

- aantal personeelsleden dat betrokken is bij bewustmakingsevenementen;
- aantal gehouden opleidingscursussen en het aantal opgeleide personeelsleden;
- aantal personeelsleden dat betrokken is bij korte interventies;
- aantal andere organisaties dat over de goede praktijken van een werkplek gehoord heeft.

Impactindicatoren

Het doel van de impactindicatoren is het meten van veranderingen in alcoholgerelateerde kennis, houdingen en gedragingen van leidinggevend personeel of andere werknemers – waaronder ook het besef van het effect dat alcohol kan hebben op de efficiënte en de rentabiliteit van een organisatie. Terwijl het continu verzamelen van gegevens voor nuttige trendgegevens zorgt, indien deze vóór de interventies verzameld worden, kunnen ze, indien ze achteraf herhaald worden, waardevolle kennis verschaffen over de doeltreffendheid van interventies in specifieke werkomgevingen. Het kan ook de focus en de aanpassing van alcoholgerelateerde acties bepalen vanaf het begin en in het verlengde van de initiële activiteit. Zo kunnen impactindicatoren een nuttig managementinstrument zijn.

Impactindicatoren die in het kader van het EWA-project werden getest, hebben betrekking op:

- besef van de impact van alcoholconsumptie op de gezondheid;

- houdingen ten opzichte van het drinken van alcohol op het werk;
- consumptieniveaus;
- kennis van het alcoholbeleid op het werk.

Een kopie van de EWA-vragenlijst voor werknemers vindt u op: www.ewaproject.eu

Controle-indicatoren

Organisaties moeten overwegen categorieën van gegevenscontrole toe te voegen om alcoholgerelateerde incidenten, ongevallen en ziekteverzuim op het werk bij te houden en zo de impact van alcohol gemakkelijk te kunnen controleren.

Belangrijkste taken

1. Vooruitgangs-, impact- en controle-indicatoren bepalen
2. Bij de start impact-indicatoren compileren in de pre-interventiefase
3. Continu vooruitgangs- en controle-indicatoren compileren
4. Bij de opvolging impact-indicatoren compileren in de post-interventiefase

Evaluatie-interventies

De hierboven beschreven indicatoren kunnen belangrijk kwantitatief bewijsmateriaal genereren om de doeltreffendheid van alcoholgerelateerde interventies op het werk te evalueren. Een kwalitatieve evaluatie kan een meerwaarde betekenen voor de kwantitatieve gegevens. Ze kan helpen vooruitgang, problemen en successen te verklaren. Kwalitatieve methodieken die geïmplementeerd kunnen worden, omvatten semi-gestructureerde interviews met belangrijke informanten en zijn gericht op groepssessies met leidinggevend personeel en medewerkers. Dankzij de analyse van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksbevindingen kan het volgende beoordeeld worden:

- de impact van de interventie en de mate waarin de interventie zijn targets en doelstellingen bereikt;
- aspecten die goed werken en hetgeen minder goed werkt;
- percepties van hoe de interventie in de toekomst zou moeten evolueren;
- aanbevelingen, waar nodig, voor aanpassingen van de interventie op korte en middellange termijn

Een uitgebreid begeleidingsdocument voor het evalueren van alcoholgerelateerde

interventies op het werk: *EWA Analytisch Kadermodel: Het begeleidingsdocument voor analyses van testinterventies* is online beschikbaar op www.ewaproject.eu

Belangrijkste taken

1. Een evaluatiemethodologie bepalen
2. Ervoor zorgen dat de maatregelen voor het verzamelen van gegevens ingevoerd zijn, zoals prestatie-indicatoren en feedback van werknemers
3. Evalueren op vooraf bepaalde tijdstippen
4. De evaluatie gebruiken om de impact te bewijzen en toekomstige acties op te zetten
5. Ervaringen delen met anderen die alcoholgerelateerde interventies op het werk voeren of er interesse voor tonen

5. Interventieplanning

Planningen voor de ontwikkeling van alcoholgerelateerde interventies op het werk zullen een reeks fasen bevatten:

- Set-up fase
- Fase van het ontwerp en de ontwikkeling van het programma
- Fase van de lancering en de implementering van het programma
- Evaluatie en feedback

Het is heel belangrijk om er rekening mee te houden dat lange termijn-, continue en in fasen ontwikkelde interventies de meest nuttige zijn en dat uitgebreide interventies doeltreffender zijn dan eenmalige basisactiviteiten. Daarom moet, overal waar mogelijk, nauwkeurig een tijdschema ontworpen en gepland worden, en moeten voorzorgen getroffen worden om de continuïteit van de actie te verzekeren.

Gebaseerd op de ervaring van het pilootproject binnen het EWA-project benadrukt de volgende tabel de voorgestelde fasering voor alcoholgerelateerde interventies op het werk. De sjabloontabel zet de inhoud in de verf die in elke interventie zou moeten opgenomen zijn en kan, in combinatie met de bovenstaande leidraad, gebruikt worden als een checklist voor de ontwikkeling en de opstelling van interventiewerkplannen.

<i>Interventiefase</i>		<i>Checklist</i>
Fase 1: Set up	De interventie kaders	<ul style="list-style-type: none"> ▪ de aan te nemen methode (interne aflevering van het project door de eigen onderneming/aflevering door een externe organisatie van het volledige of een deel van het project) ▪ beoordeling van hoe de werkplek momenteel omgaat met alcoholgerelateerde kwesties en beoordeling van de wettelijke context ▪ doelen van de pilootinterventie ▪ geanticipeerd interventieniveau: basis, medium en uitgebreid, en op te nemen elementen
	Belangrijkste betrokken actoren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wie zal de interventie leiden en beheren ▪ wie zal de diensten verlenen ▪ wie zal opgeleid worden ▪ andere betrokken belanghebbenden ▪ zal de hele onderneming deelnemen of louter een aantal specifieke werkplekken? ▪ coördinatieafspraken onder de verschillende actoren
	Verzamelen en/of ontwikkelen van middelen en materialen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ welke middelen en materialen zullen ontwikkeld en aangewend worden ▪ wie zal de materialen verzamelen en ontwikkelen
Fase 2: Implementering	<p>Acties: voor alle acties die binnen de werkplek moeten afgeleverd worden, bijv.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ bewustmaking ▪ beleidsaudit en -verbetering ▪ opleiding van managers ▪ korte interventies en advies ▪ doorverwijzingssystemen ▪ testen ▪ controleren 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wie zal elke actie afleveren ▪ hoe zal de actie ontwikkeld worden ▪ wat zal de inhoud van de actie zijn ▪ hoe zal de actie afgeleverd worden ▪ wat zal de duur en de frequentie van de actie zijn ▪ hoe zal de impact op de dagdagelijkse business van de werkplek geminimaliseerd worden <p><i>Afhankelijk van de kenmerken van de onderneming en van de interventie kan een lancerings-/verspreidings-evenement een goed element zijn om in overweging te nemen.</i></p>
Fase 3: Opvolging en analyse	Projectanalyse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Basisbeoordelingen moeten bij de start van de interventie uitgevoerd worden en bij de conclusie ervan bijgewerkt worden. De resultaten zullen de doeltreffendheid van de interventie in kaart brengen en elementen voor verbetering aanwenden.