

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, zoals 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 mentale problemen krijgen (zie figuur). Sommige gevolgen merk je op korte termijn, zoals een kater of spijt van beslissingen. Andere mogelijke gevolgen merk je soms pas na jaren, zoals kanker of hart- en vaatziekten.

* 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 [op de website van het Trimbos-instituut](#).

Risico's en gevolgen van overmatig alcoholgebruik



SAMEN VERANTWOORDELIJK

Werkgevers*, medewerkers en bedrijfsarts zijn samen verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werksituatie binnen het bedrijf. En dus ook om problemen met alcohol te voorkomen of naar goede oplossingen te zoeken. De werkgever en bedrijfsarts ondersteunen de medewerker in dit proces.

In deze werkwijzer worden de taken en verantwoordelijkheden van de werkgever, medewerker en bedrijfsarts verder uitgewerkt.

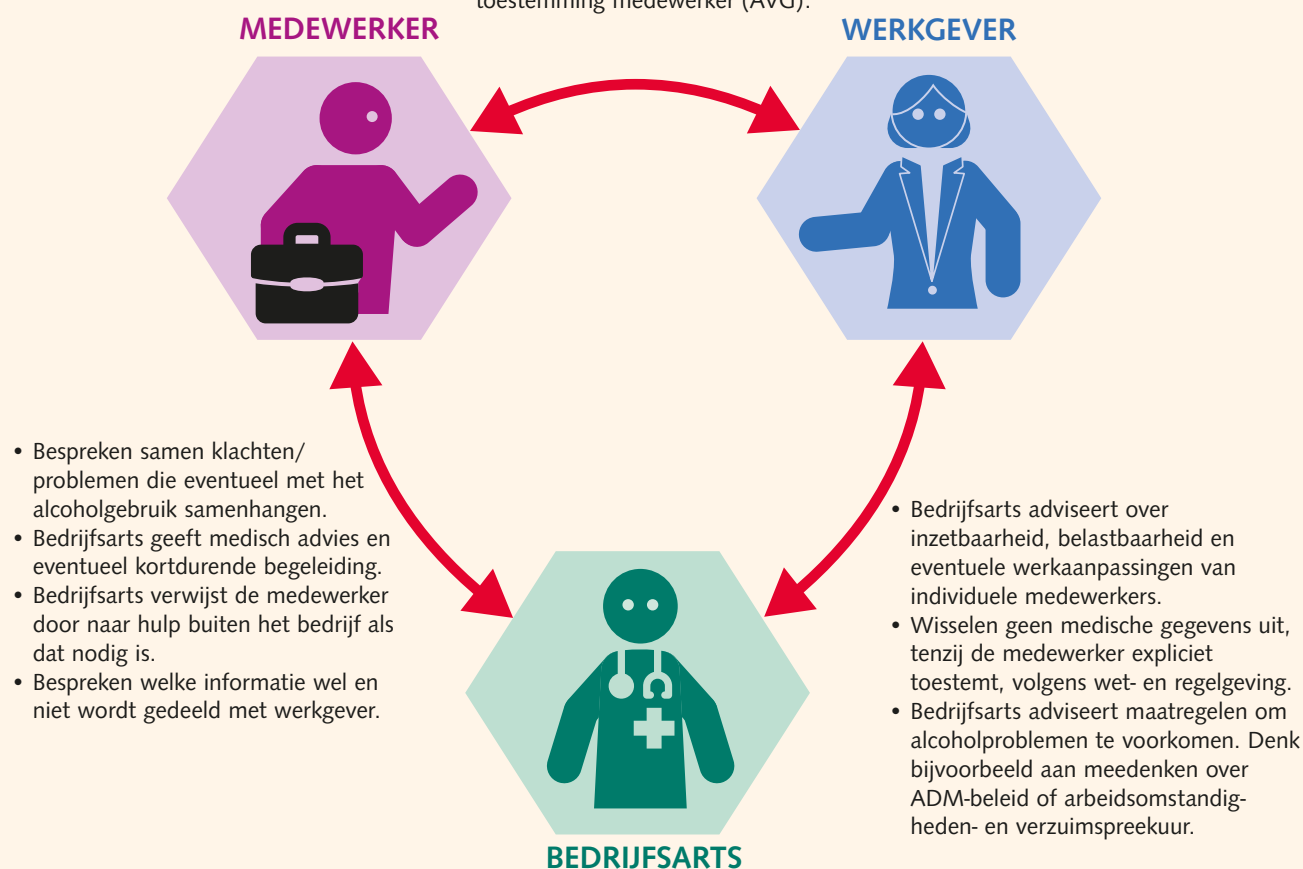
Ga het gesprek aan

Praten over (problemen met) 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.

Hoe jij zelf over alcohol drinken denkt, is van invloed op hoe je het gesprek daarover aangaat. 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.

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

- Medewerker zet zich in voor verbetering en komt afspraken na.
- Werkgever houdt contact en vraagt hoe het met de medewerker gaat.
- Werkgever deelt geen vertrouwelijke/medische gegevens, behalve met toestemming medewerker (AVG).



MEDEWERKER



Preventie

Zorg dat je weet wat de risico's van alcoholgebruik voor werk zijn. Kijk bijvoorbeeld op [Trimbos.nl](https://www.trimbos.nl).

Ga na of jouw bedrijf een Alcohol-, Drugs-, en Medicijnbeleid heeft en lees dat. Daarin kan informatie staan over hoe zij jou kunnen helpen. Je werkgever mag je niet verplichten tot een alcoholtest, behalve als dat wettelijk is vastgelegd bij bijvoorbeeld risicovolle beroepen zoals piloot of machinist.



Vroegsignalering

Maak je je zorgen over je drankgebruik? Kijk dan op [alcoholinfo.nl](https://www.alcoholinfo.nl) voor informatie en een **zelftest**. Je kunt ook een afspraak maken met je huisarts of bedrijfsarts. Zij mogen geen medische gegevens delen zonder jouw toestemming.

Vraag om hulp! Hoe eerder je de problemen aanpakt, hoe groter de kans dat het beter wordt.



Begeleiding (intern)

Met de bedrijfsarts kan je je klachten bespreken en een plan maken om minder te drinken of te stoppen. De bedrijfsarts kan je voor korte tijd begeleiden. Bespreek met je bedrijfsarts wat je wel en niet aan je werkgever wilt vertellen. Of gebruik een **tool** om een beslissing te maken over wat je wil delen. 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.

Verslaving is een ziekte. Je kunt in principe niet ontslagen worden als je ziek bent.

Behandeling

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

Zet je in om beter te worden en houd je aan de afspraken met je behandelaar en werkgever.



Op het werk

Als je werkzaamheden waren aangepast of als je ziek thuis was, maak je 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 als dat nodig is om hulp of aanpassing van de omstandigheden (bijvoorbeeld geen alcohol op de werkplek).



WERKGEVER



Preventie

Lees over alcoholproblemen op werk en de risico's, bijvoorbeeld op [Trimbos.nl](https://www.trimbos.nl).

Maak een plan om alcoholgebruik bespreekbaar te maken. Laat je adviseren over een effectieve aanpak. Leg dat vast in een ADM-beleid en de Risico-Inventarisatie & Evaluatie. Zorg dat je medewerkers goed op de hoogte zijn.

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

Vertel je medewerkers over de risico's van alcoholgebruik voor werk en naar wie ze kunnen gaan met vragen. Wijs op het (preventief) spreekuur van de bedrijfsarts, ([online](https://www.trimbos.nl)) zelfhulp, IkPas en [alcoholinfo.nl](https://www.alcoholinfo.nl).

Je mag medewerkers niet verplichten tot een alcoholtest, behalve als dat wettelijk is vastgelegd.

Vroegsignalering

Zorg dat collega's 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, alcoholhucht. 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. Spreek je zorgen uit over de veranderingen die je waarneemt. Problematisch alcoholgebruik en een verslaving zijn op zichzelf geen reden tot ontslag.



Begeleiding (intern)

De bedrijfsarts kan je tips geven hoe je medewerkers 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 effect hebben. Het geeft structuur aan de dag. Zet daarom eerst in op (veilig) blijven werken.

Houd contact met de medewerker.

Behandeling

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

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



Op het 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 de beschikbaarheid van alcohol op de werkplek.



BEDRIJFSARTS



Preventie

Elk bedrijf kan te maken hebben met medewerkers die te veel drinken of alcoholproblemen hebben. Lees over alcoholproblemen op werk en de risico's, bijvoorbeeld op [Trimbos.nl](https://www.trimbos.nl).

Adviseer je werkgever over waarom informatie, scholing, ondersteuning en een open sfeer belangrijk is. Het helpt om een [ADM-beleid](#) te maken en om alcoholgebruik in de [RI&E](#) vast te leggen. Zie erop toe dat zorg en begeleiding voor alcoholproblemen in het ADM-beleid staat. Meer informatie staat op [de website van het Trimbos-instituut](#).

Vroegsignalering

Vertel je werkgever hoe belangrijk het is om alcoholproblemen op tijd te herkennen.

Adviseer om medewerkers te vertellen waar ze met vragen over alcoholgebruik heen kunnen. Wijs je werkgever op een arbeids-omstandigheden- of verzuim-spreekuur. Vertel dat je niet deelt wie je op je spreekuur hebt gezien.

Gebruik een screening (bijvoorbeeld de [AUDIT-C](#)) om alcoholgebruik in kaart te brengen. Vragen stellen kan al preventief werken.

Tip: Vraag medewerkers altijd toestemming voordat je naar alcoholgebruik vraagt.

Begeleiding (intern)

Vragen stellen kan al preventief werken. Ondersteun de medewerker voor korte tijd bij (beginnende) problematisch alcoholgebruik. Gebruik motiverende gespreksvoering en maak samen duidelijke afspraken. Op [allesoverdrinken.nl](https://www.allesoverdrinken.nl) vind je verschillende interventies.

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

Behandeling

Als meer nodig is dan begeleiding voor korte tijd, verwijs de medewerker dan door naar andere hulp. Denk bijvoorbeeld aan AA en verslavingszorg.

Besprek de mogelijkheden met de medewerker. Ga na wat het beste past en snel geregeld kan worden.

Op het werk

Het kan zijn dat tijdelijke aanpassingen van het werk nodig zijn. Of dat de medewerker tijdelijk ziekgemeld wordt. Adviseer de medewerker en werkgever over aanpassingen van het werk en 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.