

Verlaving | De strijd tegen alcohol

TEKST Colette van Bommel | Axioma

Alcohol op de werkvloer is steeds vaker aan de orde van de dag. Toch is het voor een werkgever of arbeidsdeskundige moeilijk iemand hier op aan te spreken. Wat is de juiste aanpak?

De confrontatie aangaan, een werknemer direct de laan uit sturen of juist professionele hulp zoeken? Een eenduidig plan met duidelijke regels lijkt de beste oplossing.

8x signalering van alcoholproblemen

- Verstoorde werkrelaties
 - Verzuim
- Afwezigheid tijdens werk
 - Afwijkend werkpatroon
- Algemene afgenomen efficiëntie
 - Verlies concentratievermogen
 - Uiterlijke kenmerken
 - Ongevallen



Een wijntje of een biertje drinken we allemaal wel eens. Geen probleem, maar op het moment dat de alcohol de regie overneemt, is dit uiteraard een heel ander verhaal. Alcoholisten zijn er zeer bedreven in hun problemen te verbloemen, maar dat het gebruik van alcohol directe gevolgen heeft op het functioneren, is algemeen bekend. Overmatig drinkende werknemers verzuimen twee tot zes keer meer dan normaal en dragen vaak zelfbedachte excuses aan, waarvan migraine en griep de lijst aanvoeren. Daarnaast zijn verslaafden vaak lichtgeraakt, bekritisieren ze het werk van collega's en verspreiden ze roddels. Ook een afwijkend werkpatroon, het niet tijdig kunnen afronden van opdrachten, concentratieverlies en een herhaalde afwezigheid van de werkplek zijn signalen die erop kunnen duiden dat een werknemer een alcoholprobleem heeft.

stap die gezet moet worden. Hierbij is het volgens Piscaer van essentieel belang dat het probleem vanuit het sociale perspectief wordt benaderd en niet vanuit een medische hoek. "Door er een medisch probleem van te maken, begeef je je als werkgever op glad ijs. Het is moeilijker om hier sancties aan te verbinden, terwijl dit bij het disfunctioneren van een werknemer eenvoudiger is. Alcoholisten moet je bovendien geen medisch etiket opplakken. Het gaat hier zonder twijfel om een sociaal probleem. Vergelijk het maar met roken. Pas als iemand longkanker krijgt, wordt het een medisch probleem." Uit het confrontatiegesprek moet vervolgens een plan voortvloeien waarin duidelijk wordt aangegeven wat de consequenties zijn bij het blijvend disfunctioneren van de werknemer. Treedt er geen verbetering op, dan zal het uiteindelijk

**“Alcoholisten moet je geen medisch etiket opplakken,
het is zonder twijfel een sociaal probleem”**

Strak houden Het herkennen van een medewerker met een alcoholprobleem is stap één, maar het probleem op de juiste manier bespreekbaar maken, is een heel ander verhaal. Bedrijfsarts Peter Piscaer, die in zijn werk al vele werknemers ontmoette die de fles niet konden laten staan, heeft hier veel ervaring mee. "Alcoholverslaafden zijn net kleine kinderen die je erg strak moet houden. Ze zijn er heel sterk in om haarscheurtjes in gemaakte afspraken te vinden en deze openingen optimaal te benutten. Als werkgever moet je nooit de verantwoordelijkheid uit handen nemen van de verslaafde, want daarmee legaliseer je zijn drinkgedrag." Hij onderstreept dit aan de hand van een voorbeeld van een projectleider in de bouw. "Deze man verrichtte prima werk, maar door privéomstandigheden zocht hij een uitvlucht in alcohol. Steeds vaker verzuimde hij. De werknemer werd hierop door zijn baas aangesproken, maar de werkgever hanteerde de softe benadering. De man beloofde keer op keer beterschap, maar bleef zoals verwacht in herhaling vallen. Uiteindelijk is het dienstverband van deze man dan toch verbroken."

In herhaling Bagatelliseren van het drinkgedrag en veel gesprekken vol goede bedoelingen zijn niet de manier om de problemen aan te pakken. Integendeel. Een confrontatiegesprek waarin de werknemer op zijn disfunctioneren wordt gewezen, is de eerste

leiden tot het ontslag. "Voor een succesvolle reïntegratie is het erg belangrijk dat het plan slechts op één manier uit te leggen is. Is dit niet het geval dan zullen alcoholisten in herhaling blijven vallen."

Blaaatest Een eenduidig beleid voor het omgaan met alcohol en drugs op de werkvloer hebben ze bij bloemen- en plantenveiling FloraHolland. Hier werd anderhalf jaar geleden in overleg met de ondernemingsraad een protocol opgesteld om te zorgen voor een snelle en effectieve aanpak van de alcohol- en drugsproblematiek. Daarnaast is het protocol ook gericht op de gezondheid, welzijn en veiligheid van de werknemers in de veiling. "Leidinggevenden stonden machteloos tegenover medewerkers met een alcoholprobleem. Als een medewerker ontkende bleef het vermoeden bestaan, maar werd er geen actie ondernomen. Het was niet duidelijk hoe in zo'n geval te handelen. In de cao werd hier slechts beknopt aandacht aan besteed. Ontslaan leek de enige optie, terwijl juridisch gezien dat niet zo simpel is", licht Tecla Aerts het belang van het protocol toe. De arbeidsdeskundige van FloraHolland geeft aan dat sinds de komst van het reglement de regels en consequenties rondom alcoholgebruik voor iedereen duidelijk en inzichtelijk zijn. In de cao en het protocol is vastgelegd dat tijdens de uitvoering van werkzaamheden geen alcohol genuttigd mag





worden. Bij aanvang van de werkzaamheden mag het alcoholpromillage in het bloed niet hoger zijn dan 0,5 (conform Wegenverkeerswet) en mogen werknemers tijdens het werk niet in het bezit zijn van alcohol. Aerts geeft aan dat het beleid in eerste instantie is gericht op signalering en het bespreekbaar maken van de problematiek. "Als de leidinggevende een zwaarwegend vermoeden heeft van alcoholgebruik heeft hij de bevoegdheid een alcoholtest uit te laten voeren door de bedrijfsbeveiliging. Een medewerker heeft het recht om te weigeren, maar in dat geval volgen er direct maatregelen." De arbeidsdeskundige doelt hiermee op het feit dat de werknemer in dit geval naar huis wordt gestuurd, waarbij de niet-gewerkte uren als vakantie-uren worden aangemerkt. Dan volgt het waarschuwings- en sanctiebeleid.

Professionele hulp Op een eerste overtreding volgt een officiële waarschuwing. De desbetreffende werknemer krijgt een aantekening in zijn dossier en een confrontatiegesprek met zijn directe leidinggevende en een HRM-adviseur. In dit gesprek wordt de medewerker gewezen op de regels en gevolgen bij het niet nakomen daarvan. Hij ontvangt de afspraken op schrift en een getekend exemplaar komt in zijn dossier te zitten. "Als er

sprake is van een verslaving dan ontvangt de arbodienst een kopie van het verslag", vertelt Aerts. Gaat een medewerker binnen een jaar wederom in de fout en overtreedt hij de regels van het protocol, dan volgt een laatste waarschuwing. Bovendien wordt de arbodienst direct ingeschakeld, omdat er dan waarschijnlijk sprake is van een verslavingsprobleem. De medewerker wordt nadrukkelijk gewezen op de mogelijkheid van een hulpverleningstraject. Op een eventuele derde overtreding volgt een schorsing en ontslagaanzegging.

Het alcoholprotocol van FloraHolland is nu een jaar actief en de eerste evaluaties zijn achter de rug. Aerts: "Het protocol verschaft veel duidelijkheid en wordt door zowel de werkgever als de werknemers als zeer positief ervaren." Dat een dergelijk protocol geen overbodige luxe is, blijkt wel uit het feit dat het afgelopen jaar alleen al op de vestiging in Naaldwijk tien keer een alcoholtest is uitgevoerd. Bij de helft van deze groep lag het alcoholpromillage in het bloed hoger dan 0,5. "Er zijn al medewerkers ontslagen naar aanleiding van het protocol, maar er zijn ook werknemers die met professionele hulp de fles aan de kant hebben geschoven. We hebben bijvoorbeeld al een collega succesvol kunnen reintegreren. Hij is clean aan zijn nieuwe functie begonnen en dat gaat nog altijd erg goed." ←

Feiten & cijfers

- Een half miljoen werkende mannen (12,1%) heeft ernstige problemen met alcohol. Dit is bijna één op de acht werkende mannen.
- Ruim 3% van de werkende vrouwen heeft ernstige problemen met alcohol.
- Van de beroepsbevolking drinkt 21% excessief. Voor mannen: twintig glazen of meer per week of minstens eens per week zes glazen of meer. Voor vrouwen: veertien glazen of meer per week of minstens eens per week vier glazen of meer.
- Meer dan 40% drinkt wel eens alcohol onder of aansluitend op werktijd.
- Van de werkenden is 4% wel eens onder invloed van alcohol op het werk.

- De bedrijfssectoren horeca, bouwnijverheid, landbouw, visserij en cultuur en overige dienstverlening kennen het hoogste alcoholgebruik.

BRON: WWW.DEHOOP.ORG.

- In 2001 kostte alcoholmisbruik de maatschappij 2,6 miljard euro. De kosten bestaan uit verslavingszorg (68 miljoen euro), ziekenhuisopname en huisartsenhulp (115 miljoen euro), verzuim/ziekte/werkloosheid en uitkeringen (1.554 miljoen euro), misdrijven en overtredingen (841 miljoen euro).

BRON: WWW.ALCOHOLINFO.NL