

# Alcohol en drugs op de werkvloer

Onderzoek naar ervaringen van werkgevers en werkkenden en het beleid van werkgevers



Panteia



## Alcohol en drugs op de werkvloer

### Onderzoek naar ervaringen van werkgevers en werkenden en het beleid van werkgevers

#### Auteurs

Henri Faun (Panteia)  
Guido te Brake (vhp)  
Ton Grimmius (Panteia)  
Joeri Willemsen (vhp)  
Loïs Verhulst (Panteia)

#### Gepubliceerd

Zoetermeer, 5-9-2024

#### Opdrachtgever

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

#### Projectnummer

10983

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.



# Inhoudsopgave

	<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>9</b>
1.1	Aanleiding	9
1.2	Onderzoeksvragen	10
1.3	Onderzoeksopzet	10
1.4	Leeswijzer	12
<b>2</b>	<b>Context: alcohol en drugs op de werkvloer</b>	<b>14</b>
2.1	Achtergrond	14
2.2	Typen middelen	15
2.3	Trends in alcohol- en drugsgebruik	16
2.4	Mogelijke redenen voor alcohol- en drugsgebruik	17
2.5	Onderzoek naar effectiviteit van alcohol- en drugstesten	19
2.6	Literatuur en interviews over alcohol- en drugsgebruik in verschillende branches	21
2.7	Implicaties voor dit onderzoek	23
<b>3</b>	<b>Ervaringen van werkgevers</b>	<b>26</b>
3.1	Respons	26
3.2	Ervaring met medewerkers onder invloed van alcohol of drugs	27
3.3	Gevolgen van werken onder invloed	32
3.4	Typen middelen, achterliggende redenen en persoonlijke omstandigheden	36
3.5	Beleid en maatregelen	38
<b>4</b>	<b>Ervaringen van werkenden</b>	<b>49</b>
4.1	Respons	49
4.2	Ervaringen met werken onder invloed	52
4.3	Typen middelen, achterliggende redenen en persoonlijke omstandigheden	54
4.4	Gevolgen van werken onder invloed	58
4.5	Beleid en maatregelen	59
<b>5</b>	<b>Beschouwing en conclusies</b>	<b>65</b>
5.1	Conclusies uit de ervaringen van werkgevers en werkenden	65
5.2	Veiligheidsrisico's door alcohol- en drugsgebruik	70
5.3	Beleid en maatregelen	71



	<b>Bijlagen</b>	
Bijlage 1	Gesprekspartners interviews	73
Bijlage 2	Literatuurlijst	74
Bijlage 3	Overzicht middelen	77
Bijlage 4	Wetgeving in het buitenland	84
Bijlage 5	Vragenlijst werkgevers	87
Bijlage 6	Vragenlijst werkenden	97
Bijlage 7	Respons werkgevers naar SBI	108



# Samenvatting

## *Aanleiding onderzoek naar werken onder invloed van alcohol en drugs*

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) hebben Panteia en vhp human performance een studie uitgevoerd met als doel meer zicht te krijgen op de omvang van de problematiek van onder invloed zijn van alcohol en drugs op de werkvloer en de mogelijke veiligheidsrisico's die hieruit voort kunnen vloeien. Daarnaast vervult deze studie een behoefte aan inzicht in de effectiviteit van het inzetten van alcohol- en drugstesten op de werkvloer als preventief middel. Dit is vertaald in de volgende hoofdvragen:

- 1. *Zorgt onder invloed zijn van alcohol en drugs op de werkvloer voor veiligheidsproblemen?***
- 2. *Kunnen (AD) testen bijdragen aan het verhogen van de veiligheid op de werkvloer?***

Dit onderzoek geeft een vervolg aan één van de beleidsvoornemens in een kamerbrief van 16 juni 2020. Daarin staat dat het ministerie een verkenning zal uitvoeren van de wettelijke mogelijkheden van het afnemen van alcohol- en drugstesten (AD-testen) op de werkvloer bij voor de veiligheid cruciale functies. Het onderzoek volgt op een eerder onderzoek door TNO en Trimbos Instituut in 2022. In hun onderzoek hebben TNO en het Trimbos-instituut een analyse uitgevoerd op bestaande data over werk en het gebruik van alcohol en drugs, maar dit heeft nog niet de resultaten kunnen bieden die gebruikt kunnen worden in het wetgevingstraject. Volgens TNO is de kans op een arbeidsongeval in het algemeen 2,7%<sup>1</sup> en hangt dit niet significant samen met alcohol en drugsgebruik. TNO en Trimbos concluderen dat de resultaten er niet op wijzen dat er een sterke relatie is tussen alcohol- en drugsgebruik en gezond en veilig werken. Of dit ook voor specifieke sectoren geldt, zoals BRZO-bedrijven, is volgens TNO/Trimbos niet zeker.

## *Onderzoek naar gevolgen van werken onder invloed van alcohol of drugs*

De studie is gestart met een brede inventarisatie bij partijen met expertise op of ervaring met werken onder invloed van alcohol en drugs. Op basis van deze gesprekken hebben we interviews gehouden met 13 bedrijfssectoren waar alcohol- en drugsgebruik een groter aandachtspunt lijkt dan de andere sectoren: de vleesverwerkende industrie, afvalverwerking, pluimvee industrie, metaalindustrie, chemische industrie, land- & tuinbouw, grafische industrie, bouwnijverheid, havenbedrijven, KNMG (artsen), onderhoudsbedrijven, en de transport en logistiek sector.

Op basis van deze interviews is een selectie gemaakt van zes sectoren voor verdieping via gerichte enquêtes binnen de sectoren. Hierbij is in overleg met SZW gekozen om deze studie niet alleen te richten op sectoren met een hoog risico, maar ook sectoren met een gemiddeld of laag risico mee te nemen:

- 1 Zware industrie
- 2 Bouwnijverheid

---

<sup>1</sup> In 2023 had 2,7% van alle werknemers in de afgelopen twaalf maanden een arbeidsongeval met lichamelijk letsel of geestelijke schade. Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023.



- 3 Groot- en detailhandel
- 4 Specialistische zakelijke diensten
- 5 Gezondheidszorg
- 6 Overheid en onderwijs.

In totaal hebben 1.471 werkgevers deelgenomen aan de telefonische enquête, ongeveer evenredig verdeeld over deze zes sectoren.

Naast deze enquête onder werkgevers is een online enquête gehouden onder werknemers die ervaring hebben met collega's die onder invloed aan het werk waren of zelf onder invloed van middelen hebben gewerkt. Deze werknemers waren in allerlei sectoren werkzaam. In totaal hebben 317 werkenden deelgenomen aan de enquête.

Als laatste inhoudelijke stap zijn twee focusgroepen gehouden, één met brancheorganisaties uit de zes sectoren en één met experts op dit thema. Deze gesprekken hebben bijgedragen aan het nader duiden van de resultaten.

Bij de organisaties die weten of vermoeden dat de afgelopen twee jaar er medewerkers onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren (14% van de geënuquêteerde organisaties) heeft dit bij een derde van deze organisaties geleid tot negatieve gevolgen en bij slechts een klein deel daarvan was er sprake van daadwerkelijke veiligheidsrisico's of incidenten. Dit beeld van een zeer klein aantal incidenten dat wordt toegeschreven aan onder invloed zijn van alcohol of drugs op de werkvloer wordt bevestigd door de werkenden die ervaring hebben met collega's die onder invloed van alcohol of drugs werkten.

#### ***Veiligheidsproblemen door alcohol en drugs zeer beperkt***

Op basis van de verzamelde data is het antwoord op hoofdvraag 1 dat het om een zeer beperkt aantal incidenten te gaan waarbij werkgevers en collega's een direct verband leggen tussen werkzaam zijn onder invloed en veiligheidsproblemen. Dit is in lijn met het onderzoek van TNO en Trimbos, die concluderen dat hun resultaten er niet op lijken te wijzen dat er een sterke relatie is tussen alcohol en drugsgebruik en gezond en veilig werken. Mede gelet op de signalen uit de interviews en de focusgroepen lijkt er sprake van een klein probleem voor een grote meerderheid van werkgevers maar mogelijk een groot probleem voor een klein deel van de werkgevers. Dit zijn voornamelijk bedrijven met grotere veiligheidsrisico's die gebruik maken van tijdelijke medewerkers.

#### ***AD-testen leveren geen of minimale veiligheidswinst op***

Het antwoord op hoofdvraag 2 van deze studie is dat testen op gebruik van alcohol en drugs waarschijnlijk voor de meeste organisaties geen of minimale veiligheidswinst zal opleveren. Actiever uitdragen van bestaand ADM-beleid en het realiseren van een veiligheidscultuur, waarbij medewerkers elkaar aanspreken of melding doen bij het leidinggevende bij het vermoeden van werken onder invloed, biedt voor de meeste organisaties nog voldoende mogelijkheden om verdere stappen te zetten. ADM-beleid heeft mogelijk wel een beperkte effectiviteit in een context waar er sprake is van veel inhuur voor korte duur. Sommige organisaties geven daarom aan toegevoegde waarde voor AD-testen te zien als aanvulling op een proactief preventie- en ondersteuningsbeleid voor het hele personeel. Het is echter de vraag in hoeverre het wenselijk is om AD-testen voor een dergelijk specifieke groep toe te staan. Omdat



er geen betrouwbare gegevens zijn over incidenten die zijn veroorzaakt door medewerkers die onder invloed waren tijdens werkzaamheden, is een effect op veiligheid niet te kwantificeren. Ook hier kan wellicht aandacht op persoonsniveau voor medewerkers en een oog voor afwijkend gedrag de mogelijkheid tot onveilige situaties voorkomen.







# 1 Inleiding

**Tussen augustus 2023 en augustus 2024 hebben Panteia en vhp human performance een onderzoek uitgevoerd naar ervaringen met medewerkers die onder invloed van alcohol of drugs op de werkvloer aanwezig zijn. Daarbij hebben wij ook gekeken naar beleidsmaatregelen die organisaties daartegen treffen, waaronder de wens om alcohol- en drugstests in te zetten. In deze inleiding beschrijven wij de aanleiding voor het onderzoek, de onderzoeksvragen en de onderzoeksopzet. We besluiten met een leeswijzer die geldt als routekaart door de rest van het rapport.**

## 1.1 Aanleiding

In een kamerbrief van 16 januari 2020 is een drietal beleidsvoornemens gepresenteerd rondom het nemen van maatregelen tegen alcohol- en drugsgebruik op de werkvloer. Eén van deze beleidsvoornemens betreft een verkenning van de wettelijke mogelijkheden van het afnemen van alcohol- en drugstesten (AD-testen) op de werkvloer bij voor de veiligheid cruciale functies.

Werkgevers in verschillende bedrijfssectoren ervaren zorgen over medewerkers die tijdens het uitvoeren van hun werkzaamheden onder invloed zijn van alcohol of drugs. Dit omdat het onder invloed zijn van alcohol of drugs volgens de werkgevers zorgt voor veiligheidsproblemen en/of een grotere kans op arbeidsongevallen. Hierdoor is bij werkgevers de wens ontstaan om dit risico beter te kunnen beheersen door het gebruik van AD-testen. Op dit moment is het doen van AD-testen op de werkvloer echter voor de meeste beroepen nog niet mogelijk en dient eerst onderzocht te worden of en zo ja, onder welke omstandigheden het gerechtvaardigd is om dit middel in te zetten.

In 2022 hebben TNO en het Trimbos-instituut een analyse uitgevoerd op bestaande data over werk en het gebruik van alcohol en drugs, maar dit heeft nog niet de resultaten kunnen bieden die gebruikt kunnen worden in het wetgevingstraject. Volgens TNO en Trimbos is de kans op een arbeidsongeval in het algemeen 2,7% en hangt dit niet significant samen met alcohol en drugsgebruik. Zij vinden alleen een significante relatie tussen alcohol- en drugsgebruik en arbeidsongevallen bij zware drinkers in de bouw en bij drugsgebruikers in industrie, handel, horeca en zakelijke dienstverlening. TNO en Trimbos concluderen dat de resultaten er niet op wijzen dat er een sterke relatie is tussen alcohol- en drugsgebruik en gezond en veilig werken. Of dit ook voor specifieke sectoren geldt, zoals BRZO-bedrijven, is volgens TNO/Trimbos niet zeker.



## 1.2 Onderzoeksvragen

In opdracht van het ministerie van SZW heeft de voorliggende studie als doel om meer zicht te krijgen op de omvang van de problematiek van onder invloed zijn van alcohol en drugs op de werkvloer en de mogelijke veiligheidsrisico's- die hieruit voort kunnen vloeien. Daarnaast vervult deze studie een behoefte aan inzicht in de effectiviteit van het inzetten van alcohol- en drugstesten op de werkvloer als preventief middel.

Dit is vertaald in de volgende hoofdvragen:

1. **Zorgt onder invloed zijn van alcohol en drugs op de werkvloer voor veiligheidsproblemen?**
2. **Kunnen (AD) testen bijdragen aan het verhogen van de veiligheid op de werkvloer?**

Om de hoofdvragen zo goed en volledig mogelijk te kunnen beantwoorden zijn de onderstaande deelvragen geformuleerd. Deze hebben wij in vier categorieën ingedeeld: een sectorbeeld, de gevolgen van gebruik, persoonlijke omstandigheden rondom de gebruiker en AD-testen.

1. [Sectorbeeld] In welke sectoren en bij welk type functies wordt alcohol en/of drugs gebruikt?
  - a. Dit wil zeggen: in welke sectoren speelt de problematiek een grotere rol dan andere en in welke sectoren is het (zeer) waarschijnlijk dat onder invloed zijn kan en zal leiden tot veiligheidsproblemen?
2. [Gevolgen] Welke gevolgen kan het onder invloed van alcohol en drugs op de werkvloer met zich meebrengen? In hoeverre verhoogt het onder invloed zijn van alcohol en drugs risico's op het gebied van veilig werken? In hoeverre verhoogt het onder invloed zijn het gevoel van onveiligheid op de werkvloer?
3. [Gevolgen] Wat is de omvang van schade (fysiek, mentaal, monetair) als gevolg van onder invloed uitvoeren van werkzaamheden?
4. [Persoonlijke omstandigheden] Indien werkenden onder invloed op de werkvloer zijn, welke middelen betreft het dan (het vaakst)?
5. [Persoonlijke omstandigheden] Wanneer hebben werkenden het middel/de middelen tot zich genomen (tijdens of buiten werktijd)?
6. [Persoonlijke omstandigheden] Wat zijn redenen dat werkenden onder invloed naar werk komen?
7. [AD-testen] Wat is de effectiviteit van preventieve AD-testen? Is dit een middel waarmee werkgevers de veiligheid op de werkvloer kunnen vergroten?

In de loop van het project is besloten om de vragen over AD-testen in een breder perspectief te plaatsen van het volledige AD-beleid van werkgevers. Daarmee is deelvraag 7 effectief aangepast in de volgende vraag: *Welke maatregelen treffen organisaties om middelengebruik tegen te gaan? Wat is er bekend over de inzet van AD-testen en welke rol zouden deze kunnen spelen om de veiligheid op de werkvloer te vergroten?*

## 1.3 Onderzoeksoptzet

Het onderzoek is opgebouwd in zes fasen. Deze zijn hieronder kort weergegeven, inclusief de belangrijkste opbrengsten en de deelvragen waarop de nadruk ligt in de fase. We hebben voor deze opbouw gekozen, zodat we de vragen rondom alcohol en drugs op de werkvloer steeds specifiekere kunnen beantwoorden.



Fase	Activiteit	Opbrengsten	Deelvragen
1.	Vorbereiding	Afspraken maken over uitvoering	
2.	Deskresearch & interviews	Brede inventarisatie van problematiek, context en komen tot longlist van 15-20 sectoren die in aanmerking komen voor verdieping.	1-7
3	Branche-analyses	Inzichten in problematiek voor 15 sectoren en selectie van circa zes sectoren voor nader onderzoek	1-3,7
4a.	Verdieping: enquête onder werkgevers	Inzicht in concrete veiligheidsproblemen, aandachtspunten en mogelijke rol AD-testen in een selectie van zes sectoren.	2,3,7
4b.	Verdieping: enquête onder werknemers	Inzicht in werknemersperspectief, context en persoonlijke omstandigheden	4-6
5.	Synthese	Verkrijgen consensus over de onderzoeksuitkomsten en handreikingen voor vervolgstappen.	1-7
6.	Rapportage	Gedragen eindrapport met inzichten, uitkomsten en conclusies.	1-7

Allereerst is een brede inventarisatie uitgevoerd bij partijen met verstand van (of ervaring met) personeel dat werkt onder invloed van alcohol en drugs (fase 2). Daarbij was het doel om na te gaan hoe alcohol en drugsgebruik in het algemeen in het Nederlandse bedrijfsleven een rol speelt. Interviews zijn gehouden met onder meer de Nederlandse Arbeidsinspectie, Be-Responsible, het Trimbos Instituut, VNO-NCW/ MKB-Nederland, ADM support, AWWN, een advocatenkantoor met specifieke ervaring op dit thema en de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB).

Op basis van deze breed ingestoken gesprekken hebben we interviews gehouden met 13 bedrijfssectoren waar alcohol- en drugsgebruik een groter aandachtspunt lijkt dan de andere sectoren: de vleesverwerkende industrie, afvalverwerking, pluimvee industrie, metaalindustrie, chemische industrie, land- & tuinbouw, grafische industrie, bouwnijverheid, havenbedrijven, KNMG (artsen), onderhoudsbedrijven, en de transport en logistiek sector. Aanvullend zijn ook de sectoren groothandel en Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie benaderd. Vertegenwoordigers van de brancheorganisaties gaven echter aan dat er geen kennis over het onderwerp alcohol- en drugsgebruik en dat dit niet door de leden als een aandachtspunt was geformuleerd.

Op basis van gesprekken met branchevereniging en bedrijven uit deze sectoren (fase 3) is een selectie gemaakt van zes sectoren voor verdieping via gerichte enquêtes binnen de sector (fase 4a). Hierbij is in overleg met SZW gekozen om ons niet alleen te richten op sectoren met een hoog risico, maar ook enkele sectoren met een gemiddeld of laag risico mee te nemen. Gekozen is voor de volgende zes sectoren:

- 1 Zware industrie
- 2 Bouwnijverheid
- 3 Groot- en detailhandel
- 4 Specialistische zakelijke diensten
- 5 Gezondheidszorg
- 6 Overheid en onderwijs.



Parallel is een enquête gehouden onder werknemers in een breed scala aan bedrijfssectoren die ervaring hebben met collega's die onder invloed op de werkvloer aanwezig waren of die zelf onder invloed zijn geweest op de werkvloer (fase 4b). Bij deze werkenden hebben we gevraagd naar de context en motieven in het algemeen voor werken onder invloed. Deze enquête was dus breder dan alleen de zes geselecteerde sectoren voor de werkgeversenquête. De kennis die in de enquêtes is opgedaan geven een gezamenlijk beeld van de ervaringen met medewerkers die onder invloed van alcohol en drugs werken.

Als laatste inhoudelijke stap zijn twee focusgroepen gehouden met brancheorganisaties en een mix van experts op het thema (fase 5). Deze gesprekken hebben bijgedragen aan het nader duiden van de resultaten. Ten slotte zijn de resultaten vastgelegd in dit rapport.

Een volledig overzicht van alle gesproken personen en organisaties in de interviews en de focusgroepen is opgenomen in bijlage 1. Hierbij merken wij op dat de vakbonden FNV en CNV tot twee keer toe zijn benaderd om mee te werken aan het onderzoek in de vorm van een interview of deelname aan de focusgroep. Daarmee zouden wij ook het medewerkersperspectief meer kunnen belichten. De vakbonden hebben er echter voor gekozen om geen medewerking aan het onderzoek te verlenen.

## 1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de context van alcohol en drugs op de werkvloer, op basis van een literatuurstudie en interviews. Verschillende typen middelen worden beschreven, inclusief trends en ervaringen met beleid op het gebied van alcohol en drugs op de werkvloer en het testen op alcohol en drugs. Deze inzichten vormden de uitgangspunten voor het veldwerk dat wij voor dit onderzoek hebben verricht via enquêtes. Hoofdstuk 3 beschrijft de resultaten van de telefonische enquête die onder werkgevers is gehouden, hoofdstuk 4 de resultaten van de online enquête onder werkenden. In hoofdstuk 5 worden de conclusies van het onderzoek beschreven, en beantwoorden we de twee onderzoeksvragen.





**2**

## 2 Context: alcohol en drugs op de werkvloer

**Dit is niet de eerste studie naar alcohol en drugs op de werkvloer. In dit hoofdstuk beschrijven wij de context van het onderzoek op basis van eerdere studies en de interviews die wij met stakeholders, experts en brancheorganisaties hebben uitgevoerd. Deze inzichten hebben ons aanknopingspunten gegeven voor de enquêtes die wij in de volgende twee hoofdstukken beschrijven.**

### 2.1 Achtergrond

Het welzijn van werknemers op de werkvloer wordt beïnvloed door verschillende factoren. Naast de organisatorische en taakgerelateerde factoren spelen ook persoonlijke factoren een grote rol bij de veiligheid op de werkvloer. Het gedrag van medewerkers, zowel tijdens als buiten werktijd, kan grote invloed hebben op de veiligheid tijdens het werk. Zo vormt het gebruik van alcohol en drugs op de werkvloer een uitdaging. De invloed van deze stoffen strekt zich uit tot ver voorbij individuele beslissingen, met mogelijke gevolgen voor zowel de werknemers zelf als de bredere organisatorische prestaties. Deze literatuurverkenning, aangevuld met inzichten uit de interviews, is gericht op het begrijpen van de diverse facetten van alcohol- en drugsgebruik en de invloed die deze middelen hebben op de werkvloer. Daarbij ligt de nadruk op de effecten en oorzaken van alcohol- en drugsgebruik en effectiviteit van het toepassen van alcohol- en drugstesten op de werkvloer.

Sinds begin jaren 90 wordt er onderzoek gedaan naar de relatie tussen alcohol- en drugsgebruik en arbeidsongevallen. Hoewel deze relatie voor de hand liggend lijkt, is het moeilijk gebleken om deze te kwantificeren (Normand et al., 1994). Het onderzoek is methodologische complex en de uitkomsten zijn vaak tegenstrijdig. Omdat alcohol- en drugsgebruik leidt tot beperkingen in reactietijd, redenering, coördinatie, oplettendheid en oordeelvermogen, kan worden verwacht dat gebruik tijdens het werk het risico op arbeidsongevallen kan vergroten. Naast de acute effecten van alcohol- en drugsgebruik, kan gebruik voor aanvang van een werkdag plaats vindt ook effect hebben, omdat vermoeidheid of een kater het risico op ongevallen kunnen verhogen. Hoewel experimenteel onderzoek naar deze effecten schaars is, zijn er studies die aantonen dat katers cognitieve vaardigheden beïnvloeden (Ramchand et al., 2009).

Een andere reden waarom het lastig is om een direct verband tussen alcohol- en drugsgebruik en arbeidsongevallen te leggen is gebaseerd op de hypothese dat personen die meer geneigd zijn tot misbruik van alcohol en drugs, ook meer geneigd zijn tot ander gedrag dat het risico op ongevallen vergroot. Dit concept wordt



*deviance proneness* genoemd (Ramchand et al., 2009) en stelt dat zwaar alcohol- en drugsgebruik onder werknemers vaak samen gaat met risicovol gedrag, *sensation seeking* en het niet naleven van veiligheidsvoorschriften op de werkplek (Spicer et al., 2003). Alcohol- en drugsgebruik kan dus ook een symptoom zijn van een onderliggende eigenschap die het risico op arbeidsongevallen vergroot. Er zijn steeds meer aanwijzingen voor deviance proneness (Ramchand et al., 2009). In onderzoeken is vastgesteld dat positieve relaties tussen alcohol- en drugsgebruik en arbeidsongevallen vaak afnemen wanneer rekening wordt gehouden met deze andere gedragingen (Cherpitel, 1999). Dit betekent niet dat de relatie tussen alcohol- en drugsgebruik en arbeidsongevallen onjuist is, maar dat beleidsmaatregelen en interventiestrategieën rekening moeten houden met onderliggende kenmerken en eigenschappen van personen met dit risicoprofiel. Onderzoeken naar het effect van alcohol en drugsgebruik op de werkvloer zullen namelijk door constructen als deviance proneness sneller correlaties vinden tussen de kans op ongevallen en het gebruik van middelen.

## 2.2 Typen middelen

In Nederland zijn er zes soorten middelen die het meest worden gebruikt: alcohol, cannabis, ecstasy, cocaïne, amfetamine (speed) en Ritalin<sup>2</sup>.

Alcohol is het meest voorkomende middel dat wordt gebruikt door volwassenen. Bijna 8 op de 10 Nederlanders van 18 jaar en ouder (77,2%) drinkt weleens alcohol (cijfers 2023, Trimbos Instituut - Cijfers alcohol). De meesten van hen houden zich aan het advies van de Gezondheidsraad en drinkt geen of weinig alcohol. Ongeveer 1 op de 15 (6,7%) volwassen Nederlanders drinkt overmatig en 7,9% is een zware drinker. Mannen drinken vaker overmatig dan vrouwen en jongeren drinken meer dan ouderen ('Cijfers alcoholgebruik volwassenen', z.d.). Ongeveer 1 op de 10 werkenden in Nederland is zwaar of overmatig gebruiker van alcohol. Deze groep wordt al een aantal jaren steeds kleiner (Hooftman et al., 2022).

De Nationale Drug Monitor van Trimbos instituut geeft een overzicht over de frequentie van drugsgebruik onder volwassenen in Nederland (*Trimbos Instituut, z.d.*). Hieruit blijkt dat cannabis, cocaïne en ecstasy de meest populaire drugs zijn. In tabel 1 zijn de frequentiedata van deze drugs weergegeven (meetjaar 2022). Deze gegevens zijn niet gespecificeerd voor volwassenen. In de interviews werd aangegeven dat men ervan uitgaat dat de genoemde middelen ook de meest gebruikte zijn door medewerkers die zich onder invloed van drugs op de werkvloer begeven. Bijlage 3 geeft een korte beschrijving van alle genoemde middelen.

---

<sup>2</sup> Medicijnen zijn in dit onderzoek niet meegenomen. Een uitzondering is gemaakt voor Ritalin, omdat Ritalin vaak als prestatiebevorderend middel wordt gebruikt.

**Tabel 1 Drugsgebruik: percentage volwassenen dat het laatste jaar of de laatste maand het middel heeft gebruikt (meetjaar 2022).**

Type drugs	Laatste jaar (%)	Laatste maand (%)
Cannabis	7,8	4,8
Ecstasy	3,9	1,3
Cocaïne	2,4	1,0
Amfetamine (speed)	1,4	0,5
Ritalin <sup>3</sup>	1,1	0,7

Bron: Trimbos Instituut, z.d.

Ondanks dat een Amerikaans onderzoek heeft uitgewezen dat er geen directe link is tussen het voorkomen van drugs onder werkenden en het voorkomen van drugs op de werkvloer (Frone, 2006), is het aannemelijk dat als er problemen zijn met middelengebruik op de werkvloer, het gaat om deze middelen. De andere middelen worden in dusdanig kleine mate gebruikt (minder dan 1% in het laatst gemeten jaar), dat die ook op de werkvloer waarschijnlijk een zeer klein effect hebben.

## 2.3 Trends in alcohol- en drugsgebruik

De populariteit van verdovende middelen verandert over tijd. In de Nationale Drug Monitor (WODC & Trimbos Instituut, 2022) worden deze ontwikkelingen bijgehouden. In deze paragraaf worden deze ontwikkelingen uiteengezet. Hierbij moet vermeld worden dat het gebruik van alcohol en drugs sterk is beïnvloed door de COVID-19 pandemie.

### Alcohol

Het gebruik van alcohol neemt al jaren af. Dit effect lijkt versterkt door de COVID-19 pandemie. De sterkste afname is te zien in de groep jongvolwassenen. Dit is echter nog steeds de groep waarin het gebruik het hoogst is.

### Cannabis

Er is sinds 2016 een lichte stijging te zien in het aantal gebruikers van cannabis (gevraagd naar “in het afgelopen jaar gebruikt”). De verschillen met het voorgaande jaar zijn echter klein. Het gebruik is met name in de groep jongvolwassenen (20-24 jaar) hoog. In deze groep heeft 26,4% aan in het laatste jaar cannabis gebruikt te hebben. Dit is aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde (7,8%).

De COVID-19 pandemie lijkt weinig invloed te hebben gehad op de hoeveelheid mensen die cannabis gebruiken. Wel is er te zien dat gebruikers door de COVID-19 pandemie meer cannabis zijn gaan gebruiken. Dit is met name te verklaren door verveling, mentale problemen en eenzaamheid.

<sup>3</sup> De cijfers rondom Ritalin-gebruik komen uit een ander onderzoek van Trimbos (Van der Horst et al., z.d.). Er is gekozen om Ritalin in dit onderzoek wel mee te nemen in verband met signalen uit de oriënterende interviews voor dit onderzoek.



### Ecstasy

Ecstasy is een middel dat al lange tijd erg populair is in Nederland, met name bij het uitgaan, bij feesten en evenementen. Waar er tussen 2018 en 2019 een stijging te zien is in het gebruik (2,8 naar 3,4%) heeft deze stijging in 2020 niet doorgezet (3,1%).

Tijdens de COVID-19 pandemie is er een tijdelijke afname te zien in het gebruik van ecstasy. Deze afname lijkt grotendeels verklaard te worden doordat er in die periode minder evenementen en uitgaansmogelijkheden zijn geweest.

De gebruiksfrequentie van ecstasy is over het algemeen laag. Ruim een derde van de gebruikers van ecstasy in 2020 deden dit slechts 1 keer terwijl bijna 60% dit enkele keren (minder dan 1 keer per maand) deed.

### Cocaïne

Zowel het aantal volwassenen dat ervaring heeft met cocaïne (5,4%), als het laatste-jaar-gebruik (2,1 %) is al jaren stabiel. De meerderheid van de gebruikers (76,6%) gebruikte minder dan één keer per maand cocaïne. Er lijken geen ontwikkelingen te zijn rondom het gebruik van cocaïne.

### Amfetamine

Het gebruik van amfetamine is sinds 2015 stabiel met een piek in 2018. Er lijken bij het gebruik van deze drug geen ontwikkelingen of trends plaats te vinden.

### Ritalin

Het gebruik van ADHD-medicijnen zonder doktersrecept neemt al een aantal jaren toe. Het gaat hier echter nog steeds om een erg klein percentage van de bevolking (0,6%). Deze groep lijkt dit middel met name te gebruiken als prestatieverhogend middel voor studie of werk.

## 2.4 Mogelijke redenen voor alcohol- en drugsgebruik

Er zijn verschillende verklaringen voor het onder invloed zijn tijdens het werk. In deze paragraaf worden deze redenen uiteengezet. Dit is een synthese van de gevonden literatuur en kan worden gezien als een analyse op de literatuur, niet als een samenvatting van bestaande bronnen. Uiteraard kan er op persoonsniveau ook altijd sprake zijn van een combinatie van de onderstaande redenen.

- Resterende actieve effecten van gebruik vóór werktijd – Middelen als alcohol, cannabis en amfetamine kunnen onder bepaalde omstandigheden lang in het lichaam actief zijn (>8 uur). Dit kan ervoor zorgen dat de effecten van alcohol of drugs die (bijvoorbeeld) de avond voor het werk zijn genomen, de volgende ochtend nog niet zijn uitgewerkt. Zo kunnen medewerkers, al dan niet onbedoeld of ongemerkt, onder invloed op het werk aankomen. In de interviews werd dit door sommige experts ook wel een ‘doseringsprobleem’ genoemd: iemand heeft in privé-tijd te veel of te kort voor werktijd een middel gebruikt, waardoor de effecten nog niet geheel zijn uitgewerkt op het werk.
- Aanhoudende langdurige na-effecten – Veel middelen hebben een periode (dagen tot soms weken) na het gebruik nog nadelige effecten op het lichaam. Denk aan een kater na een avond stevig drinken of verminderd cognitief presteren na het gebruik van ecstasy of cannabis. De gebruiker is dan niet meer onder invloed, maar hier kunnen wel veiligheidsrisico's door ontstaan.

- Afhankelijkheid of verslaving – Alcohol en drugs hebben een verslavend effect. Het frequent gebruik van deze middelen kan de gebruiker afhankelijk maken van het middel. Gebruikers kunnen hierdoor het idee ontwikkelen dat ze het middel nodig hebben om te kunnen functioneren of presteren.
- Sociale norm – Er zijn signalen dat in bepaalde werkomgevingen en onder bepaalde groepen prestatieverhogende middelen (zoals cocaïne of speed) veel worden gebruikt. Hierdoor kan er een sociale norm ontstaan waarin medewerkers het gevoel krijgen dat het nodig is om deze middelen te gebruiken om erbij te horen. Het beeld van drugs als een sociale norm werd ook in een aantal interviews benoemd.
- Prestatiedruk – Medewerkers kunnen ervaren dat het gebruik van prestatieverhogende middelen nodig is om te voldoen aan de prestatienormen die worden gesteld door de organisatie. In extreme gevallen kan het gebruik van prestatieverhogende middelen leiden tot verhoging van de targets, wat het steeds moeilijker maakt om het werk te kunnen uitvoeren zonder prestatieverhogende middelen. Ook het hoge aantal studenten dat bijvoorbeeld Ritalin gebruikt tijdens de studie valt hier onder. Door de Nederlandse Arbeidsinspectie wordt het gebruik van drugs om prestaties te bevorderen ook wel ‘*werkdoping*’ genoemd (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024).
- Ervaren positieve gevoelens – Tot slot kan ook de wens om bepaalde effecten te ervaren een rol spelen bij het gebruik van middelen op de werkvloer. Zo kan cannabis stress verlagen en kan cocaïne voor een geluksgevoel zorgen. Gebruikers kunnen zo de werkdag op een prettigere manier doorkomen.
- Effecten van middelen die elkaar opheffen – In enkele interviews werd ook wel benoemd dat oppeppende middelen, zoals amfetamine wel worden gebruikt om de effecten van een kater als gevolg van alcoholgebruik tegen te gaan. Door een kater is men minder alert. Dit effect wordt opgeheven door de amfetamine, waardoor men toch ‘ogenschijnlijk fit’ op het werk kan verschijnen.

Op basis van de bovenstaande motieven kan het onderscheid gemaakt worden tussen: (1) werknemers die drugs gebruiken op de werkvloer, (2) mensen die tijdens het werk nog onder invloed zijn van eerder gebruikte middelen (avond of nacht voor het werken) of (3) mensen die niet meer onder invloed zijn, maar die door eerder middelengebruik nog verminderd cognitief presteren.

### Doelgroepen

Vanuit de literatuur en interviews is er geen sluitend beeld over in hoeverre alcohol- en drugsgebruik meer of minder voorkomt onder bepaalde doelgroepen, zoals hoog- versus laagopgeleiden, medewerkers in productiefuncties versus kantoorwerk of tijdelijk ingehuurd medewerkers (waaronder arbeidsmigranten) versus vast personeel. Vooral in de interviews kwamen hierover verschillende signalen naar voren.

Over verslavingen zei één gesprekspartner “verslavingen discrimineren niet.” Daarmee werd bedoeld dat een verslaving aan alcohol of drugs onder alle lagen van de bevolking en daarmee ook bij iedereen kan voorkomen: van de hoogste manager tot een tijdelijk ingehuurd stagiair.

Ten aanzien van tijdelijk ingehuurd personeel, zoals contractors, zzp’ers en arbeidsmigranten doen verschillende verhalen de ronde. Sommige geïnterviewden



zeggen te ervaren dat het alcohol- en drugsgebruik van deze groepen groter is waardoor medewerkers vaker onder invloed zijn op de werkvloer. Het beeld bestaat dat deze medewerkers tijdelijk in Nederland zijn en naast het werk te weinig om handen hebben, met middelengebruik als uitweg uit de verveling als gevolg. Andere geïnterviewden geven juist aan dat dit een achterhaald clichébeeld. Hoewel dit voorheen wel het geval zou zijn geweest, zouden de meeste werkgevers die hiermee te kampen hadden in grote mate alert zijn op de problematiek en daarvoor al preventieve maatregelen hebben getroffen.

## 2.5 Onderzoek naar effectiviteit van alcohol- en drugstesten

Om de inzet van alcohol- en drugstests op de werkvloer te kunnen verantwoorden, is het belangrijk om nut en noodzaak hiervan aan te tonen. Dit is een grote uitdaging omdat er een groot gebrek is aan empirisch onderzoek. Er zijn onderzoeken die zich hierover hebben gebogen maar die maken vaak gebruik van oude literatuur en data (Ramchand et al., 2009). Ook wijzen literatuurreviews op het gebrek aan betrouwbare onderzoeken door veel voorkomende methodologische beperkingen in de onderzoeken (Pidd & Roche, 2014). Toch zijn er ook onderzoeken die wél een significant effect hebben gevonden tussen het afnemen van alcohol en drugstesten en het verminderen van incidenten op de werkvloer (Marques et al., 2014). Deze zijn onder meer uitgevoerd in landen waar AD-testen wel zijn toegestaan<sup>4</sup>.

Een systematische review van de wetenschappelijke literatuur laat zien dat er weinig tot geen wetenschappelijke onderbouwing is van de effectiviteit van alcohol- en drugstesten op de werkvloer (Pidd & Roche, 2014). Er wordt bij dit onderzoek aangegeven dat er sterke methodologische beperkingen zitten in veel van het empirische onderzoek en dat als er rekening gehouden wordt met die beperkingen, er alleen voor de transportsector een licht positief effect wordt gevonden tussen het uitvoeren van alcoholtests en de veiligheid.

Daarnaast worden er vraagtekens gezet bij de betrouwbaarheid van drugstests. Lang niet alle drugstests zijn betrouwbaar (Rosso et al., 2017). Er zijn verschillende bronnen die aangeven dat het risico op onterecht positieve resultaten bij met name speekseltesten hoog is (Cone, 2012). De meer betrouwbare testen zijn vaak invasief en niet of moeilijk uit te voeren door iemand zonder medische achtergrond (bijv. bloedprikken). Ook bij bloedtesten is een bezwaar dat de testresultaten veel langer positief zijn dan dat de effecten van het middel merkbaar zijn voor de gebruiker (Martinelli, 2022).

### Ervaringen met het inzetten van AD-testen

In de interviews voor dit onderzoek zijn ook ervaringen met alcohol- en drugstests besproken met enkele experts. De effectiviteit van drugstests hangt volgens hen mede af van hoe de test wordt ingezet. Twee methoden die daarbij genoemd worden zijn:

1. Het voltallige personeel testen. Bijvoorbeeld een test bij binnenkomst. Dit kan ook op basis van een 'stoplicht' waarbij tests willekeurig worden toegepast op een deel van de medewerkers die binnenkomen. Medewerkers krijgen bij

---

<sup>4</sup> Zie bijlage 4 en 5 voor een overzicht van de wetgeving in Nederland en in het buitenland rondo AD-testen.

binnenkomst dan een groen of een rood stoplicht. Bij een groen licht mogen ze door naar binnen en bij een rood licht worden ze getest. Uiteraard kan de selectie op verschillende manieren plaatsvinden, zolang deze maar willekeurig is. Het voordeel van deze variant is dat er niet wordt gediscrimineerd tussen personeelsleden, er kan ook geen sprake zijn van 'profileren' van bepaalde groepen werknemers. Het nadeel is dat een ronde van algemene testen hogere kosten met zich meebrengt.

2. Specifieke personen testen van wie alcohol- of drugsgebruik wordt vermoed. Dit vermoeden kan dan worden getoetst door het afnemen van een alcohol- of drugstest. Het voordeel van deze methode is dat er tegen beperkte kosten de (mogelijke) risico's worden afgewend. Het nadeel is echter dat de persoonsgerichte tests als een grotere inbreuk op de lichamelijke integriteit van het individu.

Werkgevers geven in de interviews aan veelal de voorkeur te geven aan persoonsgericht testen. Zij zien niet het nut van iedereen testen als er slechts van een klein aantal personen het vermoeden is dat ze onder invloed van alcohol of drugs aan het werk zijn.

Partijen die (ondanks dat dit niet mocht) in het verleden AD-tests hebben uitgevoerd geven de voorkeur aan een algehele test voor het voltallige personeel. Als redene hiervoor geven ze aan dat als er van één persoon het vermoeden is van middelengebruik dat het effectiever is om met deze persoon het gesprek aan te gaan. Een test is dan veelal niet nodig. Bovendien kan er bij die ene persoon ook sprake zijn van andere omstandigheden waardoor hij/zij niet optimaal op het werk functioneert. Bijvoorbeeld: te weinig slaap door een gameverslaving of doordat iemand net een kind heeft gekregen. Dit zou niet worden opgemerkt door een AD-test, maar vereist wel aandacht van de werkgever.

Ook geven partijen die ervaring hebben met AD-tests aan dat het inzetten van tests het meeste effect als preventieve maatregel heeft. Wanneer medewerkers weten dat ze getest kunnen worden, zullen ze hier hun gedrag op aanpassen. Daarbij benadrukken de partijen die bedrijven begeleiden bij alcohol- en drugsbeleid dat het testen de laatste stap is in een traject dat begint met communicatie, voorlichting en bewustwording, gekoppeld aan het aanbieden van hulp aan degenen die dit nodig hebben. Kortom: een beleid dat is gericht op preventie en niet op het opsporen van gebruikers om hen sancties op te kunnen leggen.

Hoewel het afnemen van AD-tests volgens sommige gesproken stakeholders per definitie als een inbreuk op de privacy van een medewerker kan worden gezien, kunnen er ook methoden worden gehanteerd die minder prijsgeven over het middelengebruik. De test wordt dan afgenomen door een externe partij die de exacte testresultaten niet met de werkgever deelt. Idealiter is dit een medisch professional met beroepsgeheim. Op basis van de uitkomst van de test wordt dan alleen een antwoord worden gegeven op de vraag of iemand fit is om te werken. De exacte reden waarom (c.q. welke middelen zijn gebruikt en in welke mate) blijft dan vertrouwelijk.



## 2.6 Literatuur en interviews over alcohol- en drugsgebruik in verschillende branches

### Prevalentie

Er is tot heden weinig onderzoek gedaan naar de prevalentie van alcohol en drugsgebruik op de werkvloer binnen verschillende sectoren. TNO en Trimbos hebben een onderzoek uitgevoerd naar de prevalentie van alcohol en drugsgebruik en de relatie met veiligheid en verzuim op werk (2022). Dit onderzoek is uitgevoerd door een analyse te doen op gecombineerde datasets en is daardoor slechts indicatief. Daarnaast zijn er wel onderzoeken te vinden binnen bepaalde sectoren, maar het is onmogelijk om daaruit op te maken dat het gebruik van alcohol of drugs in die sectoren daarom meer voorkomt dan in andere sectoren.

TNO en Trimbos instituut (2022) hebben gekeken naar de correlatie tussen het melden van arbeidsongevallen en het de mate van alcohol- of drugsgebruik door personen die in de betreffende sectoren werken. Dit gaat dus niet om causale verbanden, maar kan aanknopingspunten bieden voor nader onderzoek. In het onderzoek worden een aantal sectoren uitgelicht:

- In de bouw worden er relatief vaker arbeidsongevallen gemeld door zware drinkers dan door niet zware drinkers, dit kan mogelijk wijzen op een verband tussen de kans op een ongeval en alcoholgebruik tijdens of voor het werk.
- Het gebruik van drugs en verhoogde kans op arbeidsongevallen correleert voor de sectoren industrie, handel, horeca en zakelijke dienstverlening.
- De horeca wordt aangewezen als sector waarin alcohol en drugsgebruik het meest voorkomt.

### Context en beleid

Uit de interviews blijkt dat werkgevers zich in een aantal sectoren zeer bewust zijn van alcohol- en drugsgebruik door hun medewerkers en dit als een probleem ervaren. Deze signalen kwamen het meeste van organisaties met grote veiligheidsrisico's, zowel extern als voor eigen personeel (BRZO-bedrijven). Andere brancheorganisaties geven echter aan dat ze zelden vragen krijgen van bedrijven uit hun sector over het thema alcohol en drugs. In deze sectoren wordt alcohol en drugsgebruik niet of nauwelijks als een probleem ervaren.

Om een beter beeld te krijgen van de context en het beleid van organisaties brachten TNO en Trimbos Instituut (2022) de volgende correlaties in beeld:

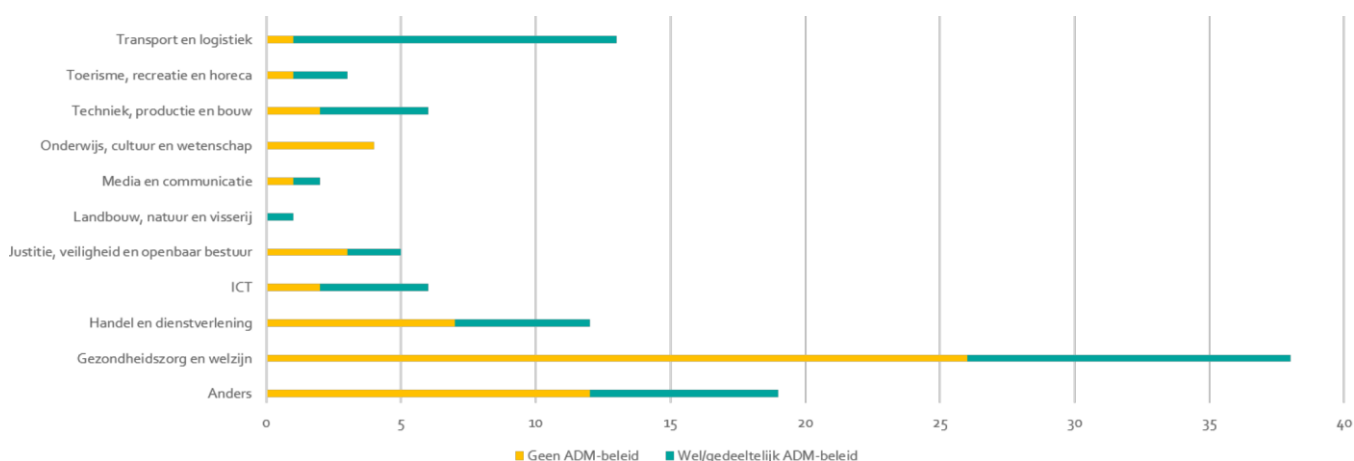
- Overmatig en zwaar drinken en drugsgebruik hangt samen met gevaarlijk werk, arbeidsongevallen en een leidinggevende die oog heeft voor welzijn. Het is daarbij niet zeker in hoeverre er een causaliteit is.
- Overmatig drankgebruik hangt samen met een hoge veiligheidscultuur en de aanwezigheid van een aanspreekpunt voor veilig of gezond werken. Ook hangt zwaar alcoholgebruik samen met een hoge veiligheidscultuur. Indien er sprake is van een causaal verband, zou dit kunnen betekenen dat organisaties waar veel overmatige of zware drinkers zijn vaker inzetten op het verhogen van de veiligheidscultuur en aandacht voor gezond en veilig werken en welzijn van medewerkers.
- Overmatig of zwaar drinken en drugsgebruik komen minder voor bij emotioneel zwaar werk en hoge taakeisen. Ook is er minder verzuim wanneer er relatief meer

overmatige of zware drinkers of drugsgebruikers zijn. Dit laatste wordt niet als zodanig herkend in de interviews.

- Er is minder drugsgebruik bij een hoge veiligheidscultuur en wanneer er een aanspreekpunt is voor veilig en gezond werken.

Een onderzoek van het Samenwerkingsverband Vroegsignalering Alcoholproblematiek (SVA, 2021) naar het ADM-beleid onder 109 respondenten geeft beperkt inzicht over sectoren waarin ADM beleid vaker voorkomt. Hoewel dit een zeer beperkt onderzoek is met methodologische beperkingen kan het inzicht geven in relevante sectoren. Figuur 1 geeft een overzicht van de resultaten weer over de prevalentie van een ADM beleid in verschillende sectoren. In het onderzoek is te zien dat in de gezondheidszorg, handel en dienstverlening en transport en logistieke sectoren het vaakst een ADM beleid hebben.

**Figuur 1 Resultaten vragenlijst SVA: prevalentie ADM beleid**



Bron: SVA, 2021

Tot 2018 werd er door sommige bedrijven wel af en toe getest op alcohol en/of drugs. Uit de interviews die zijn gehouden komt naar voren dat hierbij ongeveer 1% a 2% van de medewerkers een positieve uitslag hadden. Dit testen werd met name gedaan in de zware industrie, havens en de bouw. Ook zijn er anekdotische voorbeelden, bijvoorbeeld van een turnaround waar 5% van de medewerkers positief scoorden op een drugstest (op alcohol was niet getest). Omdat sinds 2018 minder wordt getest, zijn er geen recentere gegevens beschikbaar

Meerdere sectoren geven in de interviews aan dat er een toenemende aandacht is voor veiligheidscultuur, waardoor alcohol en drugsgebruik op de werkvloer ook vaker besproken wordt. Daarnaast is er een duidelijke afname van het schenken van alcohol op vrijdagmiddagborrels en bedrijfsfeestjes. Aan de andere kant is alcohol en drugsgebruik een groot maatschappelijk probleem (ongeveer 10% van de volwassenen is een zware of overmatige drinker), en zal het onder invloed zijn van middelen bij vrijwel alle sectoren (kunnen) voorkomen.

In de interviews is door meerdere sectororganisaties en bedrijven de behoefte uitgesproken dat er meer wettelijke mogelijkheden moeten komen om als sluitstuk van ADM-beleid te kunnen testen op alcohol en drugs. Zij geven aan dat zonder handhaving niet de door Arbowetgeving vereiste veilige werkomgeving voor de medewerkers kan worden gerealiseerd. Ook wordt een preventieve werking verwacht van een dergelijke maatregel.

## 2.7 Implicaties voor dit onderzoek

Op basis van de inzichten uit de deskresearch en de interviews hebben wij de volgende keuzes gemaakt voor onze enquêtes onder werkgevers (hoofdstuk 3) en werkenden (hoofdstuk 4).

- Er is een selectie gemaakt van zes bedrijfssectoren waar wij nader hebben ingezoomd op de ervaringen medewerkers die onder invloed van alcohol en/of drugs aan het werk waren. Daarbij is gekozen voor een mix van sectoren waar alcohol- en drugsgebruik wel een aandachtspunt is vanuit de branches en daar waar die signalen minder prominent waren. Dit geeft de gelegenheid om verschillende sectoren met elkaar te vergelijken om te zien of de problemen inderdaad significant groter worden ervaren in bepaalde sectoren. Uiteindelijk zijn de volgende sectoren geselecteerd voor de telefonische enquête:
  - Zware industrie (waaronder BRZO-bedrijven). Vanuit deze sector is er grote aandacht voor de problemen die alcohol- en drugsgebruik met zich mee kunnen brengen.
  - Bouwnijverheid. Een sector waar TNO en Trimbos Instituut een correlatie vonden tussen zwaar drinken en arbeidsongevallen.
  - Groot- en detailhandel. Bij een verzoek om een interview gaf de brancheorganisatie voor de groothandel aan dat alcohol- en drugsgebruik bij hen niet een bekend probleem is voor de leden. In het onderzoek van TNO en Trimbos Instituut is er wel een correlatie gevonden tussen drugsgebruik en arbeidsongevallen.
  - Specialistische zakelijke diensten: hoewel TNO en Trimbos instituut een correlatie in beeld brachten tussen arbeidsongevallen en de zakelijke dienstverlening, werden tijdens de gesprekken de specialistische zakelijke diensten niet gezien als een sector waar extra aandacht nodig is of waar AD-testen wenselijk zouden zijn.
  - Gezondheidszorg: in de gezondheidszorg is veel aandacht voor middelengebruik en verslaving. Er bestaan verhalen van veel middelengebruik door artsen die onder grote druk werken. Deze zijn echter tot op heden niet objectief in beeld gebracht.
  - Publieke diensten: openbaar bestuur en onderwijs: vanuit deze sectoren waren er weinig tot geen signalen dat alcohol- en drugsgebruik een dermate groot probleem vormen dat er een wens voor AD-testen zou zijn.
- In de enquêtes besteden wij aandacht aan verschillende typen werk, zoals werk dat veel (potentiële) risico's met zich meebrengt en werkgevers die in grotere mate werken met tijdelijk ingehuurde krachten.
- In de enquête besteden wij aandacht aan het beleid dat werkgevers voeren om alcohol- en drugsgebruik te voorkomen en in hoeverre zij hun personeel steunen bij problematisch gebruik. Dit is ingegeven door het belang dat deskundigen

hechten aan preventief beleid, maar ook wisselende signalen over de samenhang tussen middelengebruik en de aandacht voor gezond en veilig werken en het welzijn van medewerkers door werkgevers.

- Ten aanzien van AD-testen gaan wij niet alleen in op de vraag of men behoefte heeft aan AD-testen, maar ook voor de methode van testen (al het personeel of alleen specifieke personen).







3

# 3 Ervaringen van werkgevers

In dit hoofdstuk beschrijven wij de uitkomsten uit een enquête onder zes bedrijfssectoren: zware industrie, bouwnijverheid, groot- en detailhandel, specialistische zakelijke diensten, zorg en overheid & onderwijs.

## 3.1 Respons

In totaal hebben 1.471 werkgevers deelgenomen aan de telefonische enquête<sup>5</sup>. De respondenten waren alle HR-verantwoordelijken, deels gespecialiseerde HR-medewerkers (vooral bij grotere organisaties) en deels leidinggevend en directeurs met personeelszaken in hun takenpakket. Oorspronkelijk was voorzien om de sectoren overheid en onderwijs als één publiek sector te analyseren. Uit de enquêteresultaten bleken er echter grote verschillen te zijn tussen de sectoren openbaar bestuur (overheid) en onderwijs.

In de onderstaande tabel 2 staat de verdeling van de respons over de sectoren. In bijlage 7 is een nadere specificering van de respons naar activiteit en SBI-code opgenomen.

Tabel 2 Respons per sector

Sector	Aantal
Zware industrie	251
Bouwnijverheid	224
Groot- en detailhandel	273
Specialistische zakelijke diensten	257
Gezondheidszorg	228
Publieke sector	238
- Openbaar bestuur (overheid)	114
- Onderwijs	124
<b>Totaal</b>	<b>1.471</b>

Bron: Panteia, 2024

In tabel 3 is de respons naar grootteklasse weergegeven. Daarbij zijn er bewust relatief veel grotere werkgevers (met meer dan 100 medewerkers) in de steekproef opgenomen, om ook over deze groep representatieve uitspraken te kunnen doen. Bij het bepalen van de uitkomsten naar sector is hiermee rekening gehouden door een

<sup>5</sup> De volledige vragenlijst is opgenomen in bijlage 5.

weging toe te passen, waardoor de verdeling van organisaties naar grootteklasse per sector weer representatief is. De gegevens die we in dit hoofdstuk per sector laten zien zijn dus gewogen en representatief. De gegevens die we per grootteklasse laten zien, zijn ongewogen en daarmee alleen indicatief om verschillen tussen grotere en kleinere organisaties weer te geven.

**Tabel 3 Respons per bedrijfsgrootte (n=1.471)**

Bedrijfsgrootte	Aantal
5-50 werknemers	585
50-100 werknemers	286
Meer dan 100 werknemers	600

Bron: Panteia, 2024

## 3.2 Ervaring met medewerkers onder invloed van alcohol of drugs

De werkgevers is gevraagd naar de ervaringen die zij hebben met medewerkers die onder invloed van alcohol en drugs aan het werk waren (figuur 2). Daarbij is zowel gevraagd of ze zeker weten dat er medewerkers onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren, of dat dit slechts een vermoeden was. De exacte formulering van de vraag was als volgt: *“Is het de afgelopen twee jaar wel eens voorgekomen, of heeft u het vermoeden gehad, dat één of meerdere werknemers tijdens het werk onder invloed waren van alcohol of drugs? Met ‘onder invloed zijn’ bedoel ik niet alleen dat een medewerker dronken of bijvoorbeeld stoned is tijdens het werk. Het kan ook zijn dat hij/zij nog gevolgen ondervindt van middelen die eerder zijn gebruikt, zoals de avond voordat hij/zij aan het werk ging. Denk bijvoorbeeld aan een kater.”* Onze definitie van ‘werken onder invloed’ betekent dus niet noodzakelijkerwijze dat de middelen tijdens werktijd zijn genuttigd. Borrels en sociale activiteiten na werktijd vallen buiten onze definitie van ‘onder invloed op het werk’.

Gemiddeld geeft bijna 14 procent van de werkgevers aan dat zij ervaring hebben met medewerkers die onder invloed van alcohol en/of drugs aan het werk waren. Ongeveer de helft daarvan weet dit zeker, bij de anderen gaat het om een vermoeden. De vier sectoren waarin men relatief het vaakst zeker weet dat er medewerkers onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren, zijn:

1. Groot- en detailhandel (12 procent)
2. Bouwnijverheid (11 procent)
3. Zware industrie (ruim 9 procent)
4. Openbaar bestuur (bijna 9 procent)

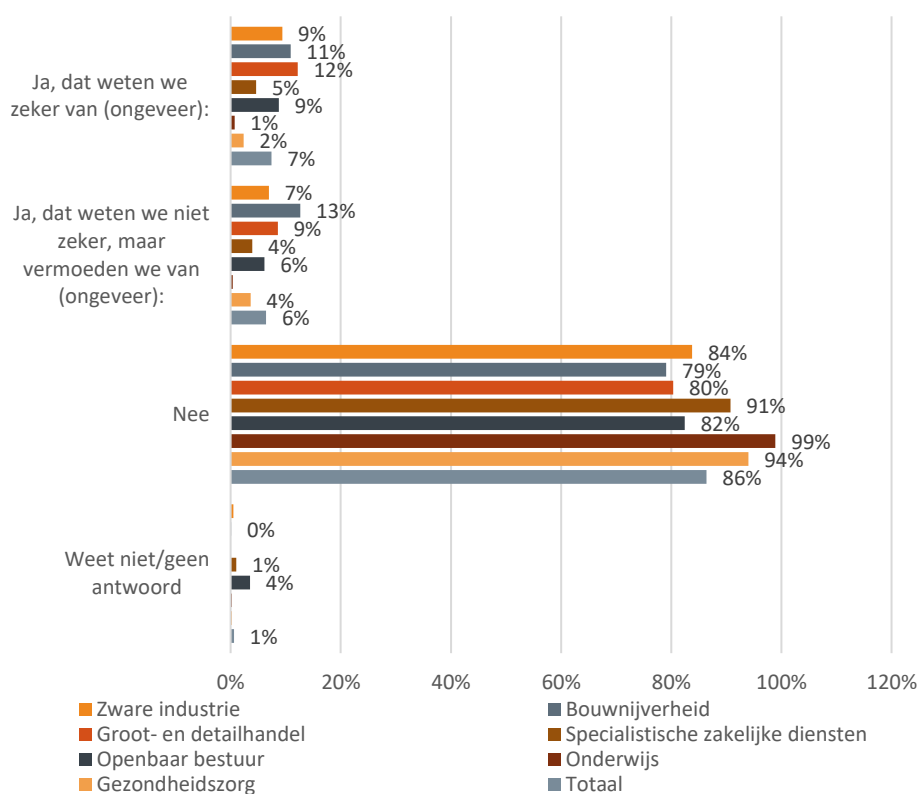
In het onderwijs (1 procent) en de zorg (2 procent) lijkt alcohol- en drugsgebruik slechts zeer beperkt voor te komen. Deze verschillen tussen de sectoren zijn significant.

Bij 86 procent van de werkgevers zegt men dus geen ervaring te hebben met alcohol en drugs op de werkvloer. Dit aandeel varieert tussen de 99 procent in het onderwijs en 79 procent in de bouwnijverheid.



In het algemeen geldt: hoe groter de onderneming, hoe groter de kans dat ze te maken hebben gehad met personen die onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren (figuur 3). Het aandeel werkgevers dat hier geen ervaring mee heeft loopt af van 89 procent bij de organisaties tot 50 werknemers tot 69 procent bij organisaties met méér dan 100 werknemers. Deze verschillen zijn significant.

**Figuur 2** Is het de afgelopen twee jaar wel eens voorgekomen dat één of meerdere werknemers tijdens het werk onder invloed waren van alcohol of drugs? (Meerdere antwoorden mogelijk)

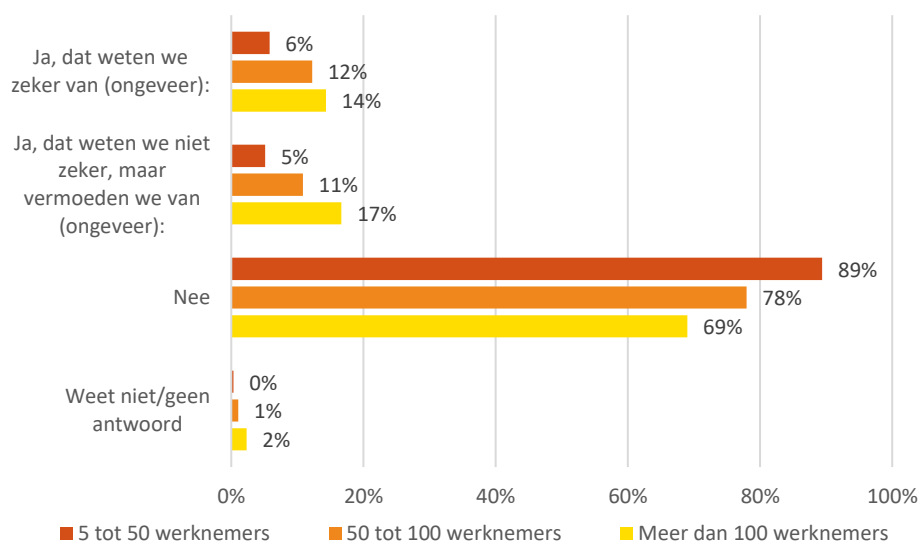


Bron: Panteia, 2024

\* zware industrie n=251; bouwnijverheid n=224; groot- en detailhandel n=273; specialistische zakelijke diensten n=257; openbaar bestuur n=114; onderwijs n=124; gezondheidszorg n=228



**Figuur 3 Bedrijfsgrootte. Is het de afgelopen twee jaar wel eens voorgekomen, of dat er het vermoeden is geweest dat één of meerdere werknemers tijdens het werk onder invloed waren van alcohol of drugs? (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=1.471)**



Bron: Panteia, 2024

\* 5 tot 50 werknemers n=585; 50 tot 100 werknemers n=286; meer dan 100 werknemers n=600

Er is ook een verschil in ervaringen tussen werkgevers met en zonder personeel dat niet in dienst is bij de organisatie, maar bijvoorbeeld via (al dan niet tijdelijke) onderaannemers of zelfstandigen (zzp'ers). Er is een correlatie tussen de aanwezigheid van externen op de werkvloer en de ervaringen met alcohol en drugsgebruik (tabel 4). Van de organisaties die alleen met eigen personeel werken zegt 3% zeker te weten dat er personeel onder invloed van alcohol of drugs aan het werk was en ook 3% heeft het vermoeden dat personeelsleden onder invloed werkten. Van degenen met ook met tijdelijk ingehuurd medewerkers werken is dit een stuk hoger, namelijk respectievelijk 10% en 9%.

**Tabel 4 Ervaring met medewerkers onder invloed van alcohol en drugs in relatie tot personeel dat niet in dienst is bij de organisatie (n=1.195)**

	Alleen eigen personeel	Ook personeel niet in dienst van org.	Totaal
Weet zeker dat er personeel onder invloed van alcohol/drugs werkte	3%	10%	7%
Vermoedt dat er personeel onder invloed van alcohol/drugs werkte	3%	9%	6%
Geen kennis/vermoeden van personeel onder invloed	94%	81%	86%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Bron: Panteia, 2024

Op sectorniveau waren met name in de zware industrie, bouwnijverheid, groot- en detailhandel en zakelijke dienstverlening de verschillen significant. Dit wil zeggen dat daar werkgevers die werken met ingehuurd personeel significant vaker te maken hebben met personen die onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren.

Daarbij merken wij wel op dat er een verband is tussen de grootte van de organisatie en inhuur: grotere organisaties hebben vaker extern ingehuurd personeel op de werkvloer rondlopen. In de enquête is niet specifiek gevraagd of het vermoeden van alcohol of drugsgebruik vooral bij het externe personeel is. We kunnen dus geen sluitende conclusies trekken of werken onder invloed meer voorkomt onder extern ingehuurd (al dan niet tijdelijk) personeel.

#### **Reflectie in de focusgroep: ervaring met medewerkers onder invloed van alcohol of drugs**

In de focusgroepen met experts, stakeholders en brancheorganisaties werd het aandeel van (totaal) 14% van werkgevers dat te maken heeft gehad met (het vermoeden van) werken onder invloed van alcohol- of drugs als 'groot' beoordeeld. Daarbij werd benoemd dat een deel van het werken onder invloed onopgemerkt kan blijven en dat het aandeel dus in feite groter zou kunnen zijn. Bovendien is een aantal sectoren, zoals de horeca, niet meegenomen waar naar verluidt veel alcohol en drugsgebruik zou voorkomen.

#### **Aantal medewerkers onder invloed**

Wanneer werkgevers aangeven zeker te weten dat er medewerkers onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren, gaat het om **gemiddeld twee personen** in het afgelopen twee jaar. Ook bij de organisaties die alleen een vermoeden hebben van werken onder invloed, zeggen gemiddeld dat het om twee medewerkers zou gaan. Een duidelijke uitzondering hierop is de bouwnijverheid. Daar geven de werkgevers aan van gemiddeld zes personen zeker te weten dat zij onder invloed van alcohol en/of drugs aan het werk waren en van gemiddeld 1 persoon dat het om een vermoeden gaat.

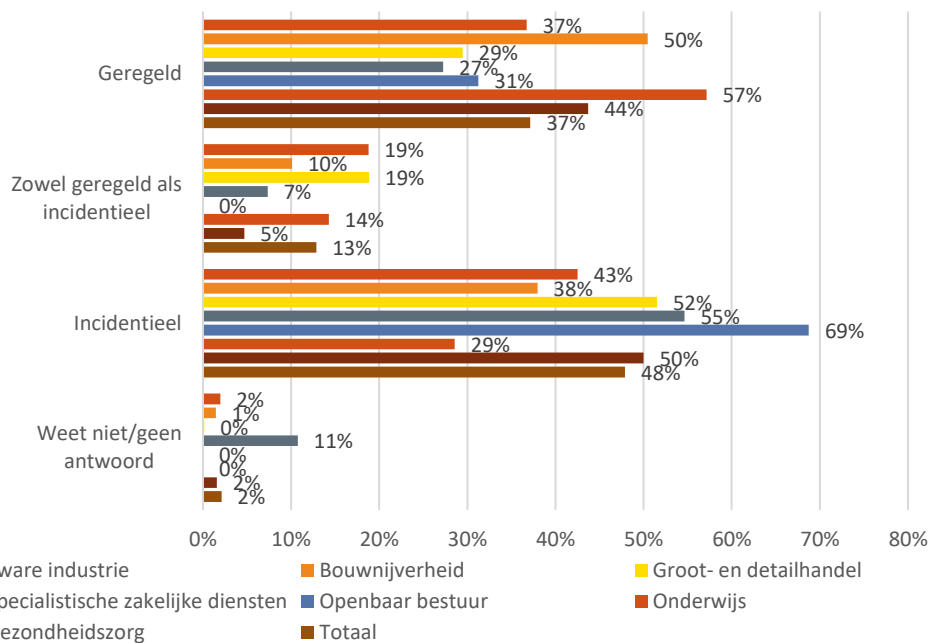
#### **Incidenteel versus structureel**

Bij de helft van de organisaties die ervaring hebben met medewerkers onder invloed van alcohol en drugs komt dit geregeld voor. Daar lijkt het alcohol en drugsgebruik van de betreffende medewerker(s) dus een structureel probleem. Gemiddeld de helft van de werkgevers geeft daarentegen aan dat het alleen om incidenten ging.

Gelet op het klein aantal respondenten dat ervaring heeft met medewerkers die onder invloed van alcohol en/of drugs aan het werk waren, zijn de gegevens per sector indicatief en niet noodzakelijk representatief. Op basis van de gegevens per sector kunnen we enkele voorzichtige conclusies trekken: In de bouwnijverheid (50% geregeld, 10% geregeld & incidenteel, n=53) zware industrie (37% geregeld, 19% geregeld & incidenteel, n=68) en gaat het relatief het vaakst om geregeld gebruik. Ook in het onderwijs wordt relatief vaak 'geregeld' gebruik gemeld, maar dit is op een zeer beperkt aantal waarnemingen (n=7) gebaseerd. In het openbaar bestuur (69%, n=16), specialistische zakelijke diensten (55%, n=43) en in de groot- en detailhandel (52%, n=77) gaat het overwegend om incidenten.



**Figuur 4** Is/zijn deze medewerker(s) waarvan u weet of vermoedt dat deze de afgelopen twee jaar wel eens onder invloed van alcohol of drugs heeft/hebben gewerkt, geregeld onder invloed tijdens het werk of ging het meer om een incident?



Bron: Panteia, 2024

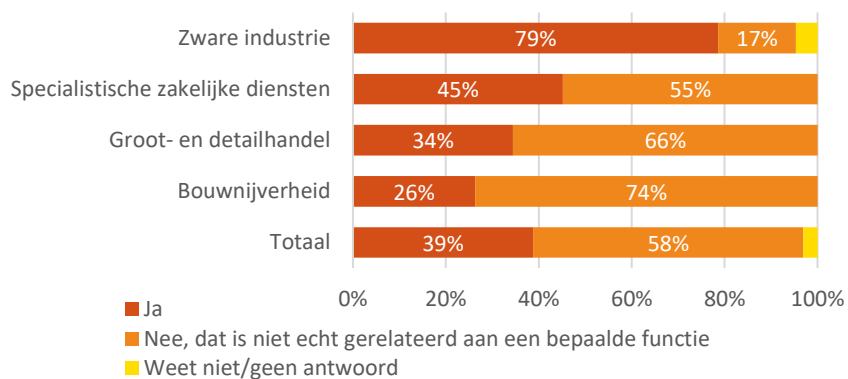
\* zware industrie n=68; bouwnijverheid n=53; groot- en detailhandel n=77; specialistische zakelijke diensten n=43; openbaar bestuur n=16; onderwijs n=7; gezondheidszorg n=28

### Relatie tot functie

In het algemeen geven de sectoren aan dat het middelengebruik niet gelinkt is aan specifieke functies: meer dan de helft van de organisaties die kennis heeft van meerdere werknemers geeft aan dat er geen relatie is tussen functie en middelengebruik. Een uitzondering hierop lijkt de zware industrie waarbij 70% aangeeft dat er specifieke functies betrokken zijn waarvan, daarbij gaat het vooral om productiefuncties. Gelet op het kleine aantal waarnemingen zijn deze gegevens per sector echter louter indicatief en niet per definitie representatief.



**Figuur 5** Doet het werken onder invloed van alcohol of drugs zich vooral in bepaalde functies voor? NB: deze vraag is alleen gesteld aan werkgevers met kennis van 3 personen of meer die onder invloed van alcohol of drugs werkten (n=69)



Bron: Panteia

\* zware industrie n=13; bouwnijverheid n=12; groot- en detailhandel n=20; specialistische zakelijke diensten n=14

\* Openbaar bestuur, onderwijs en gezondheidszorg zijn niet weergegeven vanwege de beperkte celvulling

### 3.3 Gevolgen van werken onder invloed

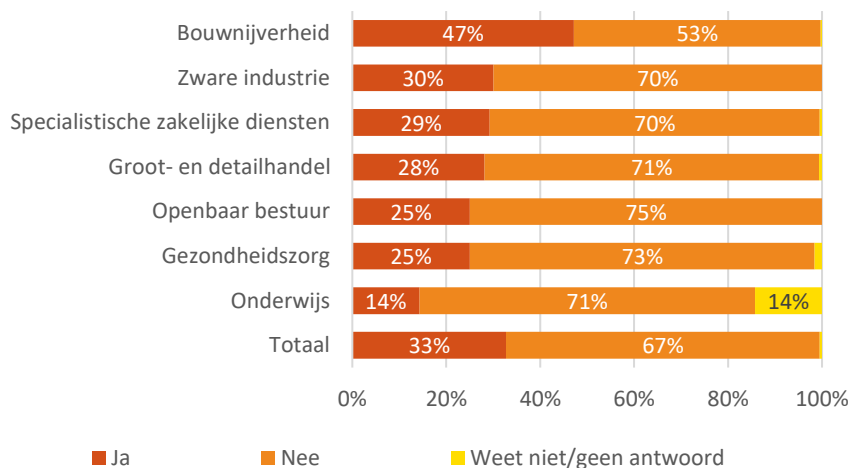
Werken onder invloed van alcohol of drugs kan gevolgen hebben. In het ergste geval kan het leiden tot ongevallen met schade, letsel of erger tot gevolg. Om hier een beter beeld van te krijgen is aan de organisaties die ervaring hebben met medewerkers die onder invloed van alcohol of drugs werkten gevraagd welke negatieve gevolgen zij hiervan hebben ervaren.

Bij één op de drie organisaties die de afgelopen twee jaar te maken hebben gehad met medewerkers die onder invloed van alcohol en/of drugs aan het werk waren, heeft dit geleid tot nadelige gevolgen. Bij de overige 67% was er geen sprake van nadelige gevolgen van het alcohol- of drugsgebruik van medewerkers. Er is weinig variatie tussen de sectoren. Alleen in de bouwnijverheid geven werkgevers vaker aan dat er nadelige gevolgen waren naar aanleiding van medewerkers die (vermoedelijk) onder invloed aan het werk zijn geweest (47%). In het onderwijs is het aandeel daarentegen klein (gebaseerd op slechts 7 waarnemingen).





**Figuur 6** Hebben de gevallen waarvan u weet of vermoedt dat medewerkers onder invloed aan het werk zijn geweest, de afgelopen twee jaar geleid tot nadelige gevolgen?



Bron: Panteia

\* zware industrie n=68; bouwnijverheid n=53; groot- en detailhandel n=77; specialistische zakelijke diensten n=43; openbaar bestuur n=16; onderwijs n=7; gezondheidszorg n=28

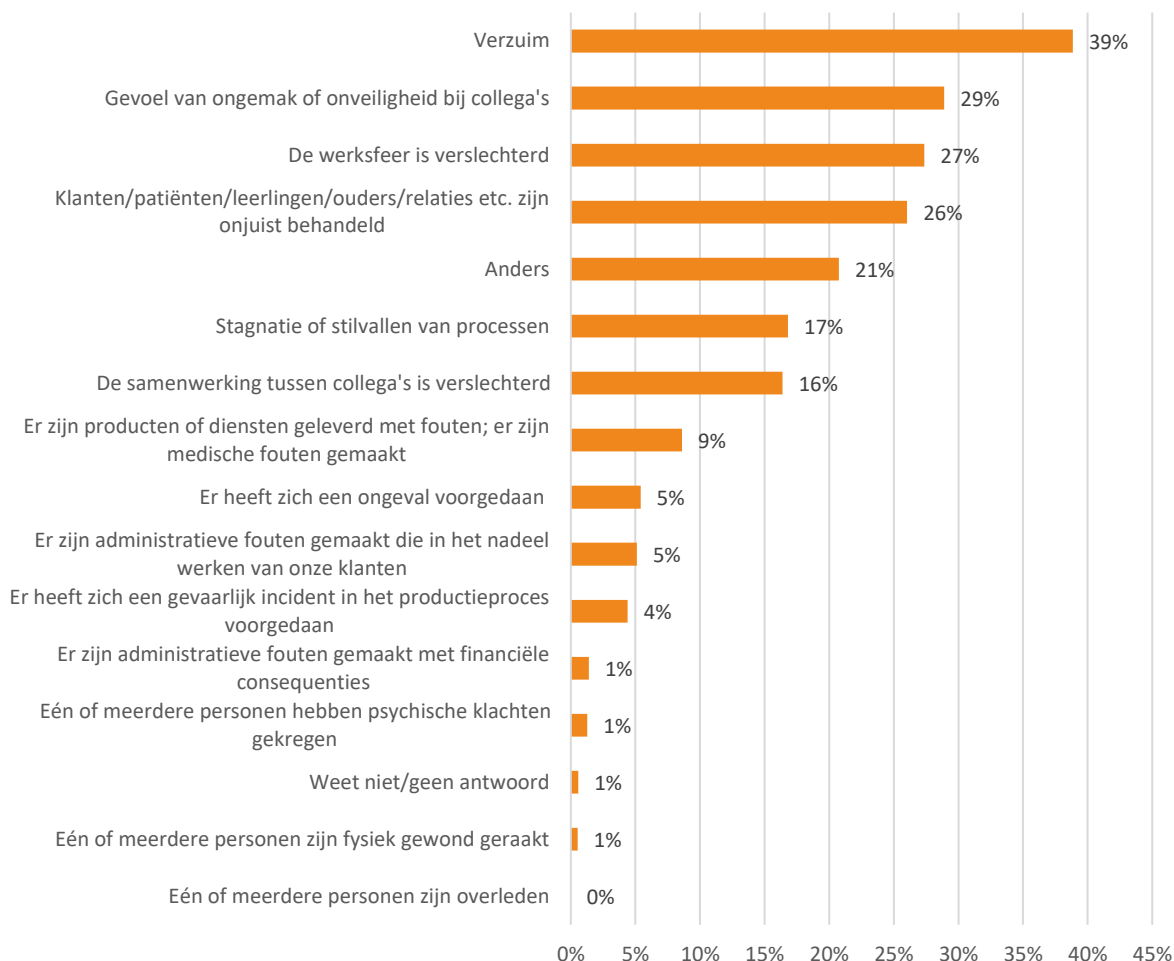
Werkgevers die aangaven nadelige gevolgen te hebben ondervonden is ook gevraagd om te specificeren wat voor gevolgen dit waren. Gelet op het kleine aantal respondenten dat én ervaring heeft met medewerkers onder invloed van alcohol of drugs én hier negatieve gevolgen van heeft ondervonden, bundelen we de antwoorden van alle sectoren.

Het meest genoemde gevolg van alcohol- en/of drugsgebruik van medewerkers is verzuim (39%, figuur 7), gevolgd door een gevoel van ongemak of onveiligheid bij collega's (29%), een verslechterde werksfeer (27%) en het niet correct behandelen van klanten/patiënten/leerlingen/ouders/relaties, etc. (26%).

Ongevallen en gevaarlijke incidenten zijn gemeld door 4 tot 5 procent van de organisaties die daadwerkelijk gevolgen hebben ervaren van alcohol of drugsgebruik van medewerkers. Dit betekent dat bij minder dan 2% van alle organisaties die ervaring hebben met medewerkers onder invloed is voorgekomen. Fysieke verwondingen en overlijdens zijn niet of nauwelijks voorgekomen bij de organisaties in onze enquête.



**Figuur 7 Nadelige gevolgen door alcohol/drugsgebruik van medewerkers (Meerdere antwoorden mogelijk, n=88)**

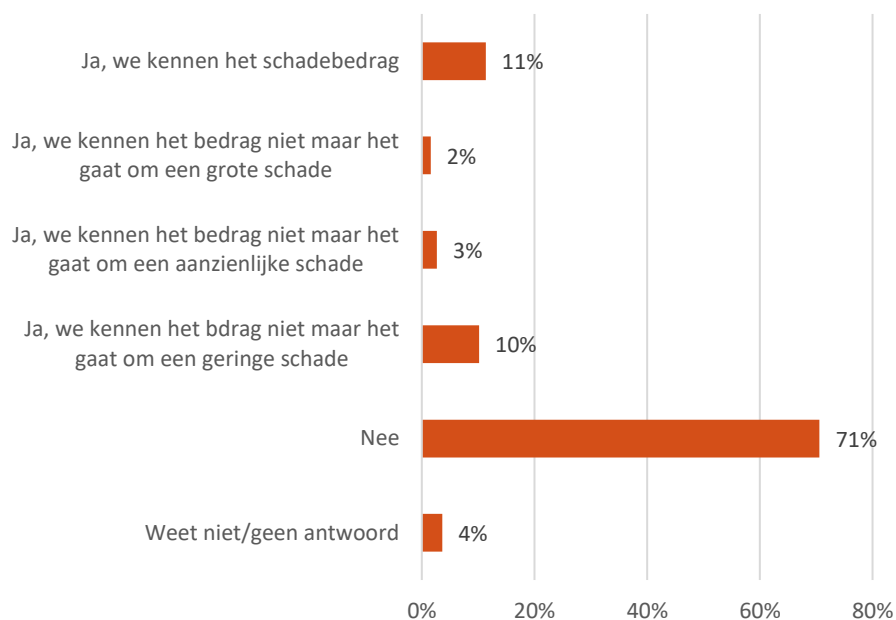


Bron: Panteia, 2024

De meerderheid alle werkgevers met ervaring met alcohol en drugsgebruik van medewerkers geeft aan dat dit niet heeft geleid tot financiële schade (71%). De werkgevers die zeggen schade te hebben geleden is gevraagd welk bedrag deze schade betrof. Negentien organisaties in onze enquête konden een exact schadebedrag prijsgeven en waren bereid dit bedrag te delen. Het gemiddelde schadebedrag betrof bij deze bedrijven € 36.669 (tabel 3). De gemiddelde schadebedragen per sector lopen sterk uiteen van €2.726 tot €84.000.<sup>6</sup> Deze gegevens zijn echter alle op een beperkt aantal waarnemingen gebaseerd. Naast deze organisaties die een exact schadebedrag konden en wilden noemen, geeft 5% van alle organisaties met ervaring met alcohol en drugsgebruik door medewerkers aan dat zij hierdoor aanzienlijke tot grote schade hebben geleden.

<sup>6</sup> De gemiddelde schadebedragen per sector dienen indicatief te worden geïnterpreteerd vanwege het lage aantal respondenten die de vraag hebben beantwoord.

**Figuur 8 Heeft uw bedrijf of instelling de afgelopen twee jaar financiële schade geleden doordat één of meerdere medewerkers onder invloed van alcohol of drugs hebben gewerkt? (n=292)**



Bron: Panteia, 2024

**Tabel 5 Gemiddeld schadebedrag per sector (n=19)**

Sector	Bedrag
Zware industrie	€ 36.702
Bouwnijverheid	€ 2.726
Groot- en detailhandel	€ 49.810
Specialistische zakelijke diensten	€ 84.000
Openbaar bestuur	€ 15.000
<b>Gemiddeld</b>	<b>€ 36.669</b>

Bron: Panteia, 2024

\* zware industrie n=6; bouwnijverheid n=5; groot- en detailhandel n=5; specialistische zakelijke diensten n=2; openbaar bestuur n=1

#### **Reflectie in focusgroepen: gevolgen van alcohol- en drugsgebruik**

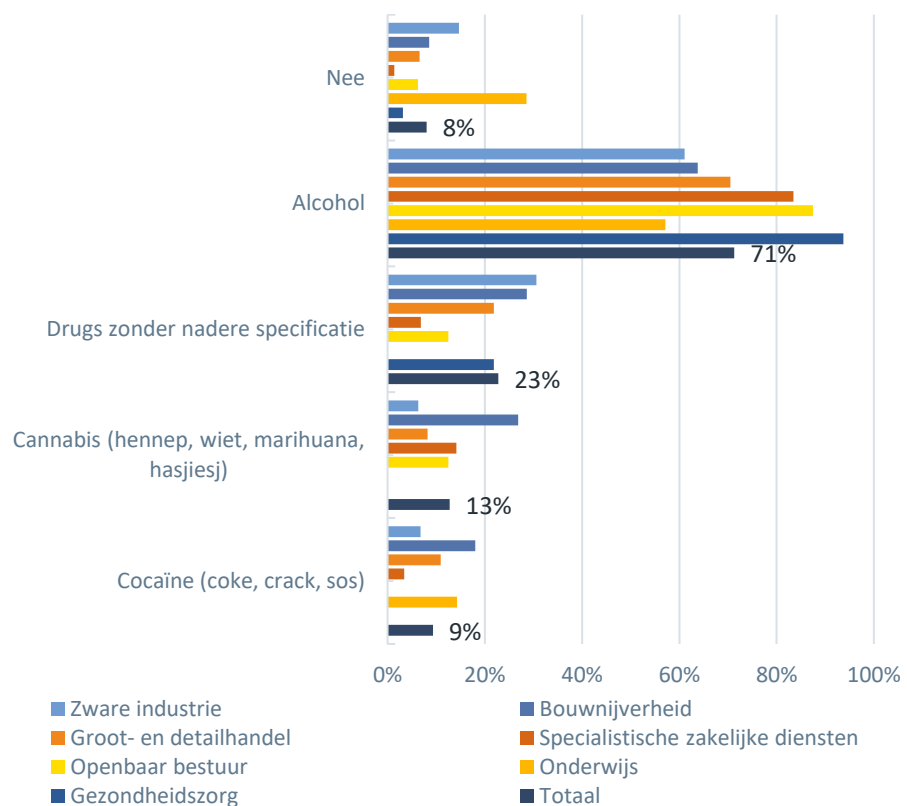
In de focusgroepen werd beaamt dat het aantal ongevallen met schade of letsel dat direct kan worden gerelateerd aan alcohol- en drugsgebruik klein is. De impact van de andere gevolgen, voor zowel het veiligheidsgevoel van collega's en de lange termijneffecten voor de gebruiker zelf moeten volgens de deelnemers echter niet worden onderschat.

### 3.4 Typen middelen, achterliggende redenen en persoonlijke omstandigheden

Om passend beleid te kunnen formuleren te voorkomen dat medewerkers onder invloed van alcohol of drugs aan het werk gaan, is het wenselijk om meer te weten over de context van het gebruik. Daarom is aan de werkgevers gevraagd wat hun beeld is van welke middelen hun medewerkers gebruikten en waarom ze onder invloed daarvan aan het werk waren. De informatie in deze paragraaf betreft dus het perspectief van de werkgever. Dit kan deels speculatief zijn, omdat werkgevers niet alles over het alcohol- en drugsgebruik van hun medewerkers met zekerheid weten. Het geeft echter wel een goed beeld van wat de informatie is waar werkgevers van uitgaan.

In alle sectoren wordt vooral alcohol genoemd middel dat de medewerkers zouden hebben gebruikt (71%, figuur 9). Daarna volgen verschillende soorten drugs, waarvan cannabis en cocaïne het meest bij naam genoemd. Er is een kleine variatie in typen middelen tussen de sectoren. De aantallen respondenten waarop deze gegevens zijn gebaseerd zijn echter klein, waardoor er geen sprake is van significante verschillen.

**Figuur 9** Weet of vermoedt u onder invloed van welke middelen deze medewerker(s) heeft/hebben gewerkt? (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=292)



Bron: Panteia, 2024

\* zware industrie n=68; bouwnijverheid n=53; groot- en detailhandel n=77; specialistische zakelijke diensten n=43; openbaar bestuur n=16; onderwijs n=7; gezondheidszorg n=228



Werkgevers denken dat recreatief gebruik en verslaving de meest voorkomende redenen zijn voor gebruik. Psychische of huiselijke problemen worden beperkt genoemd. Ook werkgerelateerde redenen, zoals het idee dat het een gewoonte op het werk zou zijn of om werkprestaties te verbeteren, worden niet of nauwelijks genoemd. Wel geeft 6% van de werkgevers aan dat medewerkers middelen gebruiken om te kunnen blijven doorwerken bij ziekte, pijn of een kater.

**Figuur 10** Weet of vermoedt u waarom deze medewerkers(s) alcohol of drugs gebruikt/gebruiken? (Meerdere antwoorden mogelijk, n=292)

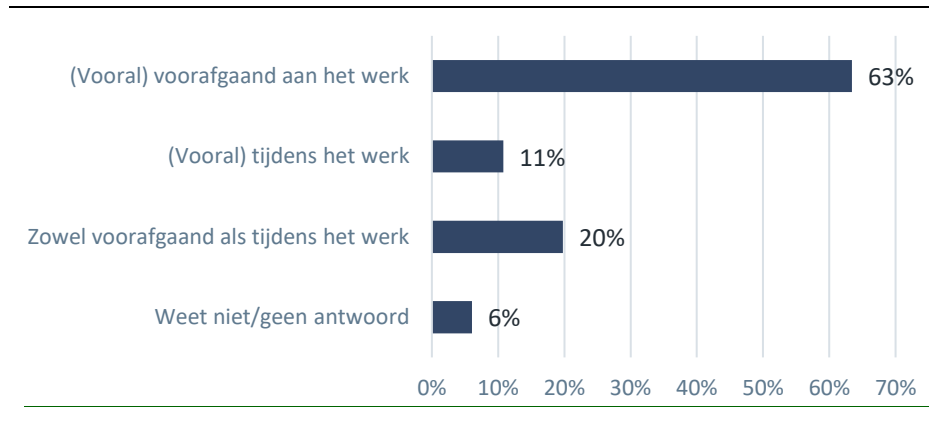


Bron: Panteia, 2024

De werkgevers geven aan dat het gebruik van middelen door medewerkers vooral voorafgaand aan het werk plaatsvindt (63%, figuur 11). Van de werkgevers met ervaring met middelengebruik door medewerkers weet of vermoedt 21% dat dit (deels) ook tijdens werktijd is gebruikt. Dit beeld is redelijk consistent tussen de sectoren.



**Figuur 11** Heeft/hebben de medewerker(s) waarvan u weet of vermoedt dat deze de afgelopen twee jaar wel eens onder invloed van alcohol of drugs heeft/hebben gewerkt, dit middel tijdens het werk of voorafgaand daaraan, bijvoorbeeld de avond van tevoren gebruikt?



Bron: Panteia

#### Reflectie in focusgroepen: achterliggende redenen en persoonlijke omstandigheden

In de focusgroepen werd benoemd dat werkgevers waarschijnlijk niet het beste beeld hebben van de omstandigheden rondom het alcohol- en drugsgebruik van medewerkers. De informatie vanuit de enquête onder werkenden werd daarvoor betrouwbaarder geacht (zie hoofdstuk 4).

## 3.5 Beleid en maatregelen

Ten slotte is aan de werkgevers gevraagd naar het beleid dat zij voeren ten aanzien van alcohol en drugsgebruik van medewerkers. Een belangrijk onderdeel daarvan was ook de eventuele ervaringen met alcohol- en drugstesten en de behoefte om dergelijke testen in te kunnen zetten.

### Beleidsmaatregelen

Vrijwel alle geënquêteerde organisaties geven aan maatregelen te nemen om tegen te gaan dat hun medewerkers onder invloed van alcohol en drugs hun werk doen. De werkgevers is een aantal van zulke maatregelen voorgelegd met de vraag of zij deze in hun bedrijf of instelling toepassen (tabel 6).

Meer dan 90% van alle organisaties in de door ons geënquêteerde sectoren geven aan de volgende vier maatregelen te treffen:

- Ze gaan in gesprek met een medewerker van wie duidelijk is dat hij/zij onder invloed aan het werk wil of is.
- Ze ontzeggen een medewerker de toegang tot de werkplek wanneer duidelijk is dat hij/zij onder invloed is.
- Ze gaan in gesprek met een medewerker van wie wordt vermoed dat hij/zij onder invloed aan het werk wil of is.

- Ze hebben een aantal bij iedereen bekende aanspreekpunten bij wie medewerkers zich kunnen melden als ze het gesprek willen aangaan over een collega van wie ze weten of vermoeden dat deze wel eens onder invloed aan het werk is.

Aanvullend op de het actief in gesprek gaan met personen, geeft tussen 67 en 85 procent van de werkgevers aan dat ze actief hulp aanbieden aan medewerkers met een alcohol- of drugsprobleem. Zo bieden ze aanspreekpunten in de organisatie waar medewerkers terecht kunnen met hun eigen alcohol- of drugsprobleem (85%), dat ze alcohol- en drugsgebruikers hulp aanbieden (79%) en/of dat ze een medewerker die afgekickt is van alcohol en drugs begeleiding aan om terugval te voorkomen (67%). Daarbij valt wel op dat slechts 22% van de werkgevers een gespreksprotocol heeft voor het voeren van gesprekken over alcohol- en drugsgebruik.

**Tabel 6 Maatregelen getroffen door organisaties om werken onder invloed van alcohol of drugs tegen te gaan (meerdere antwoorden mogelijk, n=1.471)**

<b>Maatregel</b>	<b>Aandeel organisaties dat dit doet</b>
WG gaat in gesprek met een medewerker van wie duidelijk is dat hij/zij onder invloed aan het werk wil of is	95%
WG ontzegt een medewerker de toegang tot de werkplek wanneer duidelijk is dat hij/zij onder invloed is	95%
WG gaat in gesprek met een medewerker van wie wordt vermoed dat hij/zij onder invloed aan het werk wil of is	94%
WG heeft een aantal bij iedereen bekende aanspreekpunten bij wie medewerkers zich kunnen melden als ze het gesprek willen aangaan over een collega van wie ze weten of vermoeden dat deze wel eens onder invloed aan het werk is	92%
WG heeft een aantal bij iedereen bekende aanspreekpunten tot wie medewerkers met een alcohol- of drugsprobleem zich kunnen wenden voor een gesprek of om hulp	85%
WG biedt hulp aan een medewerker die geregeld onder invloed verkeert van alcohol of drugs	79%
WG legt een sanctie (denk aan inhouden van loon of ontslag) op aan een medewerker die herhaaldelijk op het werk onder invloed van alcohol of drugs verkeert	78%
WG en de werknemers hebben duidelijke afspraken gemaakt over wat wel en niet kan met betrekking tot alcohol en drugs op de werkvloer	78%
WG biedt een medewerker die afgekickt is van alcohol en drugs begeleiding aan om terugval te voorkomen	67%
WG heeft een expliciet verbod op het gebruik van alcohol en drugs binnen het bedrijf	63%
WG ontzegt een medewerker de toegang tot de werkplek bij het vermoeden dat hij/zij onder invloed is	60%
Binnen organisatie is geen alcohol beschikbaar, ook niet bij formele en informele bijeenkomsten	37%
WG geeft voorlichting over de risico's van het onder invloed van alcohol of drugs uitvoeren van werkzaamheden	26%
WG beschikt over een gespreksprotocol voor het voeren van gesprekken met medewerkers over alcohol en drugs	22%
WG kan medewerkers testen op sporen van alcohol of drugs	14%
WG kan met behulp van een 'drugshond' nagaan of er drugs binnen het bedrijf aanwezig zijn	11%

Bron: Panteia, 2024  
 NB: WG = werkgever  
 zware industrie n=251; bouwnijverheid n=224; groot- en detailhandel n=273; specialistische zakelijke diensten n=257;  
 openbaar bestuur n=114; onderwijs n=124; gezondheidszorg n=228

Een meerderheid van de werkgevers neemt ook meer repressieve maatregelen tegen alcohol en drugsgebruik. Zo leggen ze een sanctie (bijvoorbeeld het inhouden van loon of ontslag) op aan een medewerker die herhaaldelijk op het werk onder invloed van alcohol of drugs verkeert (78%) en ontzeggen ze medewerkers onder invloed de toegang aan het bedrijf. Dit gebeurt niet alleen wanneer men zeker weet dat iemand onder invloed verkeert, maar ook wanneer er een *vermoeden* is dat de medewerker onder invloed van alcohol of drugs is (60%).

Bij een meerderheid van de werkgevers is er ook een verbod op alcohol- en drugsgebruik binnen het bedrijf (63%). Dit verbod beperkt zich echter tot de reguliere werkzaamheden. Bij een veel kleiner deel van de organisaties is namelijk helemaal geen alcohol beschikbaar, ook niet bij formele en informele bijeenkomsten (37%).

In termen van algemene communicatie geven de meeste werkgevers wel aan dat er 'duidelijke afspraken zijn gemaakt' zijn over wat wel en niet kan met betrekking tot alcohol en drugs op de werkvloer (78%). Algemene voorlichting wordt evenwel door slechts iets meer dan een kwart van de werkgevers gegeven (26%).

Het uitvoeren van alcohol- en drugstesten of het inzetten van een speurhond om drugs op te sporen wordt door een klein deel van de werkgevers gedaan.

Naast de voorgelegde mogelijke maatregelen is de werkgevers ook gevraagd of er binnen hun bedrijf/instelling ook nog andere maatregelen genomen worden om te voorkomen en tegen te gaan dat medewerkers onder invloed van alcohol hun werk doen. Hierbij wordt veel aangegeven dat er binnen het bedrijf sprake is van sociale controle door bijvoorbeeld collega's. Daarnaast wordt ook vaak genoemd dat een bedrijfsarts of hulpverlener wordt ingeschakeld als blijkt dat een medewerker onder invloed van alcohol of drugs aan het werk is.

### ***Maatregelen naar sector***

Er is een aantal verschillen tussen de sectoren te zien in de genomen maatregelen.

In de sector zware industrie (89%) en bouwnijverheid (87%) zeggen werknemers het vaakst duidelijke afspraken te hebben gemaakt over wat wel en niet kan met betrekking tot alcohol en drugs op de werkvloer. De werkgevers in de specialistische zakelijke diensten en openbaar bestuur stellen dit relatief minder vaak toe te passen (68%). Als we kijken naar bedrijfsgrootte dan blijken de middelgrote en grote bedrijven bijna allemaal deze afspraken te hebben opgesteld (resp. 92% en 90%). Bij de kleine bedrijven met 5 tot 50 werknemers is dit een stuk lager; 76% van de werkgevers zegt deze afspraken te hebben.

Bedrijven of instellingen die hulp bieden aan een medewerker die geregeld onder invloed verkeert van alcohol en drugs zien we relatief vaker terug bij de sector openbaar bestuur (90%) en de gezondheidszorg (87%). Hierbij geldt ook hoe groter de bedrijfsgrootte, hoe meer werkgevers aangeven hulp te bieden. De sectoren zware industrie (30%), gezondheidszorg (28%), onderwijs (26%) en bouwnijverheid (25%) zeggen relatief iets vaker te beschikken over een gespreksprotocol voor het voeren van gesprekken met medewerkers over alcohol en drugs, dan de groot- en detailhandel (17%), openbaar bestuur (17%) en specialistische zakelijke diensten





(14%). Hierbij is ook een lichte toename te zien hoe groter de bedrijfsgrootte, hoe groter het aandeel werkgevers dat zegt te beschikken over een gespreksprotocol.

Het aandeel werkgevers dat zegt een sanctie (inhouden van loon of ontslag) op te leggen aan een medewerker die herhaaldelijk op het werk onder invloed van alcohol of drugs verkeert ligt over het algemeen tussen de 73% en 82%. In de specialistische zakelijke diensten wordt de maatregel relatief minder vaak toegepast. Twee derde van de werkgevers geeft aan een sanctie op te leggen. Middelgrote en grote bedrijven/instellingen (85%) leggen daarnaast ook vaker een sanctie op dan kleine bedrijven/instellingen (76%). Het aandeel bedrijven en instellingen dat de toegang tot de werkplek ontzegt bij het vermoeden dat een medewerker onder invloed is, is het grootst in de sectoren onderwijs (74%), bouwnijverheid (67%) en gezondheidszorg (65%).

De sectoren zware industrie (84%) en bouwnijverheid (73%) hebben samen met de gezondheidszorg (72%) ook relatief vaak een expliciet verbod op het gebruik van alcohol en drugs binnen het bedrijf. De werkgevers uit de gezondheidszorg zeggen daarnaast het vaakst dat er geen alcohol beschikbaar is binnen het bedrijf of de instellingen, ook niet bij formele en informele bijeenkomsten. In de specialistische zakelijke diensten (27%) en openbaar bestuur (26%) stellen werkgevers deze maatregel relatief het minst vaak toe te passen. Als we kijken naar de bedrijfsgrootte dan passen de werkgevers met 5 tot 50 werknemers de maatregel het vaakst toe, gevolgd door werkgevers met meer dan 100 werknemers (34%) en werkgevers met 50 tot 100 werknemers (28%).

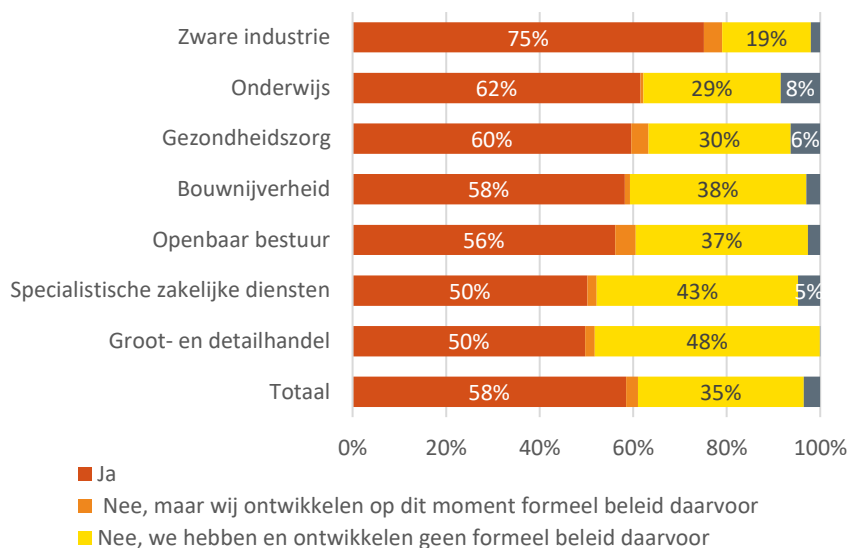
Voorlichtingen over de risico's van het onder invloed van alcohol of drugs uitvoeren van werkzaamheden wordt door de helft van de werkgevers in de bouwnijverheid toegepast. De percentages van de overige sectoren liggen tussen de 33% (zware industrie) en 15% (openbaar bestuur en onderwijs). Voorlichtingen worden daarnaast ook relatief vaker toegepast door middelgrote en grote bedrijven/instellingen (resp. 32% en 34%) dan door kleine bedrijven (25%).

### **Verankering in beleid**

Werkgevers die aangaven bepaalde maatregelen omtrent alcohol en drugs op de werkvloer toe te passen, is gevraagd of deze maatregelen en verwachtingen ook zijn vastgelegd in formeel beleid. De meeste werkgevers geven aan dat dit geval is (58%, figuur 12). De zware industrie zegt dit het vaakst te doen (75%). De sectoren groot- en detailhandel (48%) en specialistische zakelijke diensten (43%) zeggen het vaakst geen formeel beleid te hebben of ontwikkelen. Binnen de verschillende bedrijfsgrootte geven de werkgevers met 5 tot 50 werknemers het vaakst aan geen formeel beleid te hebben of ontwikkelen (38%, figuur 13).



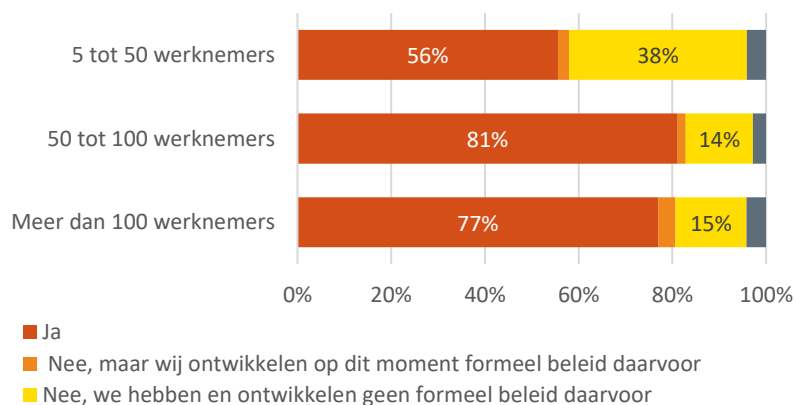
**Figuur 12** U gaf aan dat er bepaalde maatregelen en verwachtingen gelden ten aanzien van alcohol of drugsgebruik in relatie tot het werk. Zijn deze ook vastgelegd in formeel beleid?



Bron: Panteia

\* zware industrie n=251; bouwnijverheid n=223; groot- en detailhandel n=273; specialistische zakelijke diensten n=256; openbaar bestuur n=114; onderwijs n=124; gezondheidszorg n=228

**Figuur 13** U gaf aan dat er bepaalde maatregelen en verwachtingen gelden ten aanzien van alcohol of drugsgebruik in relatie tot het werk. Zijn deze ook vastgelegd in formeel beleid? (n=1.469)



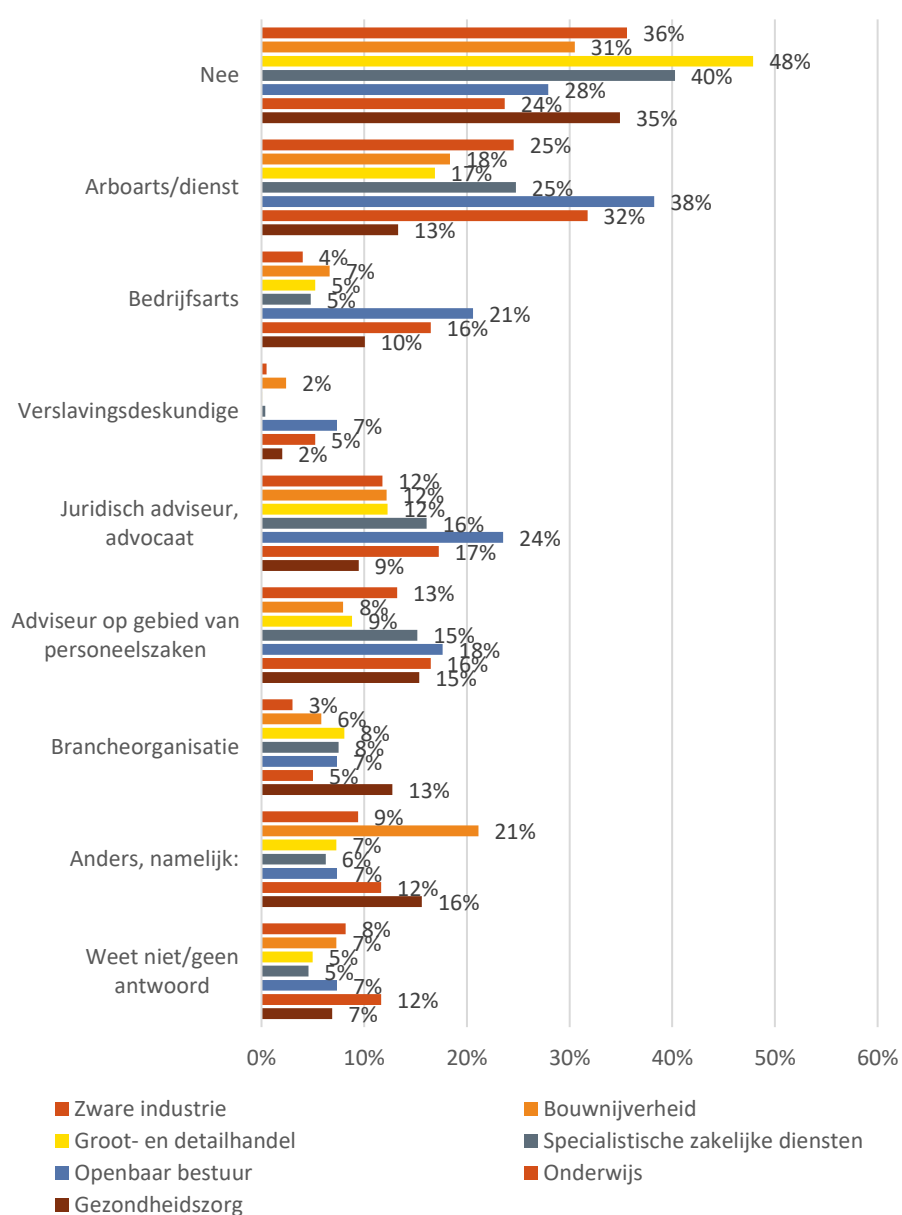
Bron: Panteia

\* 5 tot 50 werknemers n=583; 50 tot 100 werknemers n=286; meer dan 100 werknemers n=600

Een groot deel van de werkgevers in alle sectoren geeft aan beleid te ontwikkelen of uit te voeren met behulp van een deskundige (tussen de 24% en 48%). Opvallend hierbij is de sector groot- en detailhandel waar ongeveer de helft (48%) van de werkgevers aangeeft geen gebruik te maken van een deskundige. Van alle deskundigen wordt de arboarts/dienst het vaakst benoemd als geconsulteerde adviseur door de sectoren (tussen de 13% en 38%).

Als we kijken tussen de verschillende sectoren dan valt op dat er binnen het onderwijs en openbaar bestuur relatief vaker gebruik wordt gemaakt van een arboarts/arbodienst (respectievelijk 32% en 38%) en bedrijfsarts (17% en 21%) en verslavingsdeskundige (5% en 7%). Daarnaast wordt er binnen door de werkgevers in het openbaar bestuur ook relatief vaak een juridisch adviseur/advocaat geconsulteerd (24%).

**Figuur 14** Is dit beleid ontwikkeld of wordt het uitgevoerd met behulp van een deskundige? (Meerdere antwoorden mogelijk)



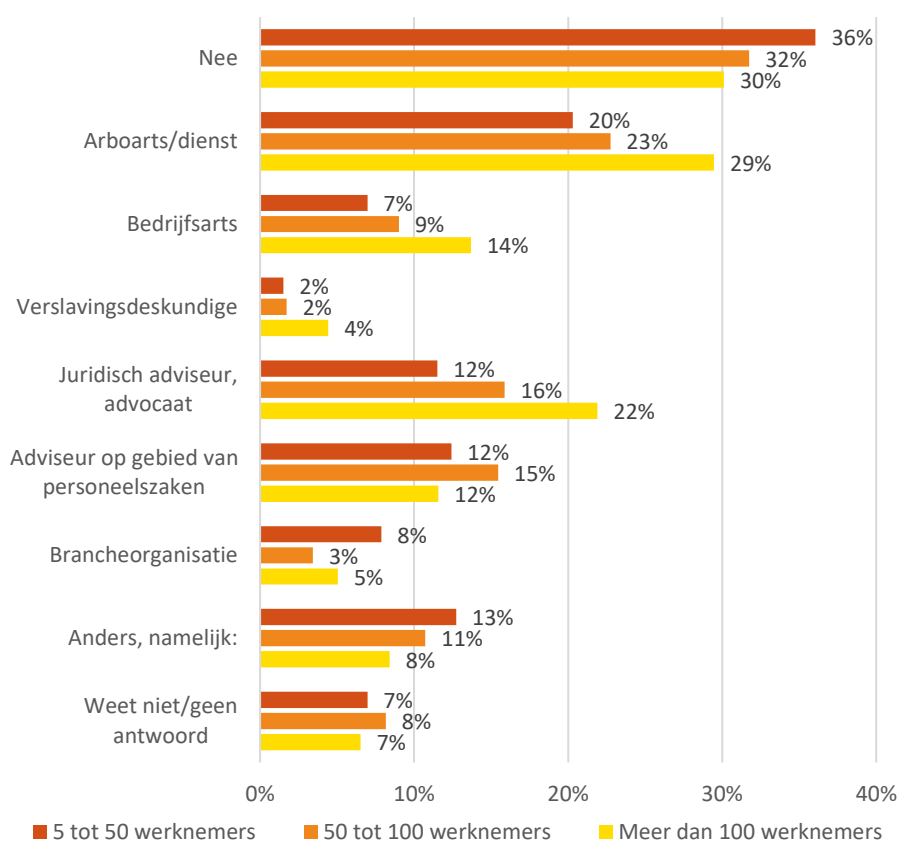
Bron: Panteia

\* zware industrie n=215; bouwnijverheid n=152; groot- en detailhandel n=197; specialistische zakelijke diensten n=176; openbaar bestuur n=68; onderwijs n=78; gezondheidszorg n=152



De organisaties met meer dan 100 werknemers maken relatief vaker gebruik van verschillende adviseurs (figuur 15). Het gaat hierbij dan vooral om een arboarts/dienst (29%), bedrijfsarts (14%) en juridisch adviseur (22%). Kleine organisaties vragen relatief vaker advies aan de brancheorganisatie (8%).

**Figuur 15** Is dit beleid ontwikkeld of wordt het uitgevoerd met behulp van een deskundige? (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=1.038)



Bron: Panteia, 2024

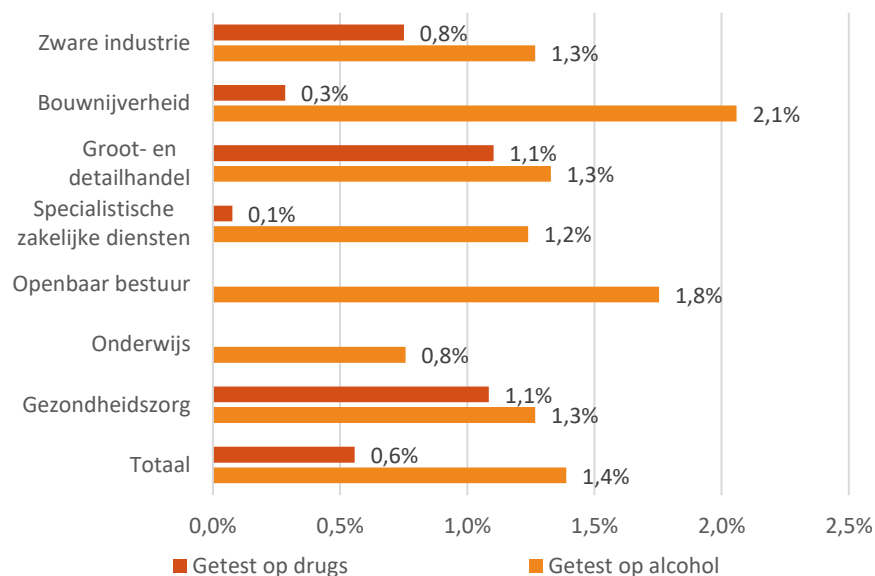
\* 5 tot 50 werknemers n=300; 50 tot 100 werknemers n=233; meer dan 100 werknemers n=475

### Alcohol- en drugstesten

Het is in de door ons geënquêteerde sectoren niet toegestaan voor werkgevers om alcohol en drugs te testen. Toch geeft een klein deel van de werkgevers aan dit wel te hebben gedaan. Alcoholtests komen daarbij iets vaker voor (1,4% van de werkgevers) dan drugstesten (0,6% van de werkgevers, figuur 16). Het testen op alcohol werd relatief vaker gedaan in de bouwnijverheid en het openbaar bestuur. Het testen op drugs werd in de groot- en detailhandel en gezondheidszorg gedaan, en in iets mindere mate in de zware industrie.



**Figuur 16 Heeft het bedrijf of instelling de laatste twee jaren personeel getest of laten testen op alcohol en drugs? (Meerdere antwoorden mogelijk, n=1.471)**

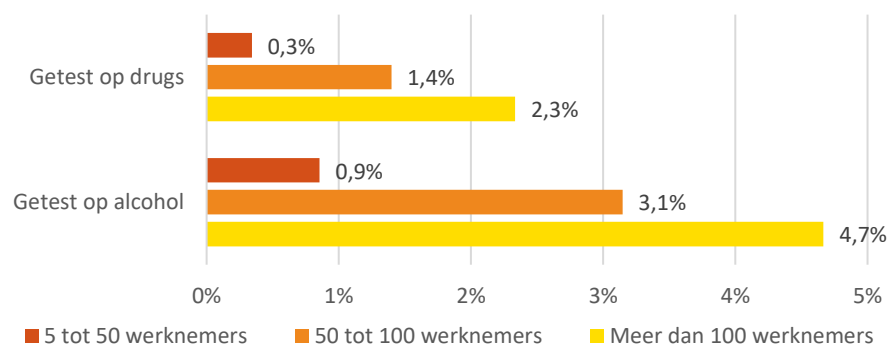


Bron: Panteia

\* zware industrie n=251; bouwnijverheid n=224; groot- en detailhandel n=273; specialistische zakelijke diensten n=257; openbaar bestuur n=114; onderwijs n=124; gezondheidszorg n=228

Het testen op alcohol en drugs werd vooral door grotere organisaties gedaan. Minder dan één procent van de werkgevers met minder dan 50 medewerkers test op alcohol of drugs. Onder de organisaties met meer dan 100 medewerkers test 2,3% op drugs en 4,7% op alcohol.

**Figuur 17 Heeft het bedrijf of instelling de laatste twee jaren personeel getest of laten testen op alcohol en drugs? (Meerdere antwoorden mogelijk, n=1.471)**



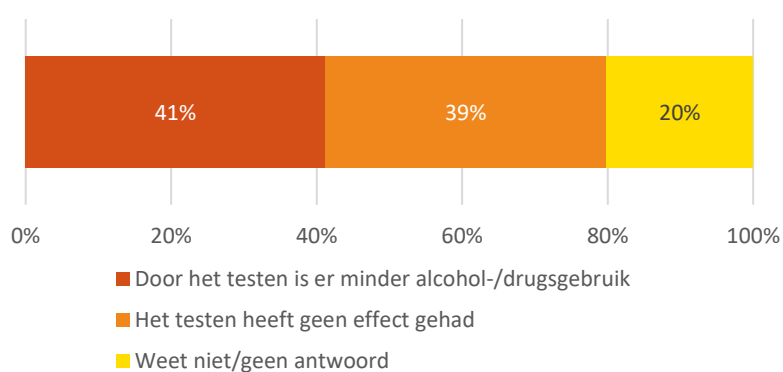
Bron: Panteia, 2024

De tests zijn met name toegepast op specifieke personen (51% van de organisaties die hebben getest) of op personeel in specifieke functies (27%). Een algehele test op al het personeel wordt nauwelijks toegepast (3%).



Over de effecten van het testen zijn verschillende signalen: ongeveer tweevijfde van de werkgevers geeft aan dat er minder alcohol- en drugsgebruik is dankzij de testen. Ongeveer een even groot aandeel zegt echter dat het testen geen effect heeft gehad op het alcohol- en drugsgebruik. Het kleine aantal respondenten dat deze vraag heeft beantwoord, zorgt ervoor dat er geen sluitende uitspraken gedaan kunnen worden over de effectiviteit van het testen, ook niet naar sector.

**Figuur 18** Heeft het testen ertoe geleid dat medewerkers minder onder invloed van middelen zijn tijdens hun werk? (n=49)



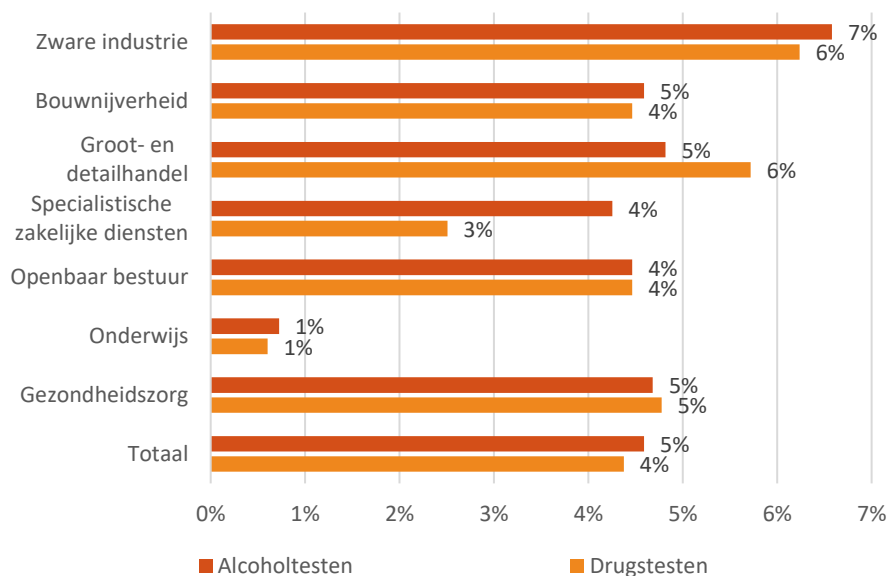
Bron: Panteia

De behoefte van de verschillende sectoren om alcohol- of drugstesten in te zetten is over het algemeen beperkt. Van alle organisaties geeft 5% aan behoefte te hebben aan de mogelijkheid om op alcohol te testen en 4% om op drugs te kunnen testen (figuur 19).

De behoefte om te kunnen testen verschilt niet significant tussen de sectoren. Indicatief lijkt de behoefte relatief het grootst in de zware industrie, gevolgd door de groot- en detailhandel. Ook in de gezondheidszorg geeft 5% van de organisaties aan dat zij graag zouden willen kunnen testen op alcohol- en drugsgebruik. Uit de interviews in deze sector blijkt wel dat dit veelal op vrijwillige basis zou moeten zijn, in het kader van een traject om af te kicken van alcohol- of drugsgebruik.



**Figuur 19 Heeft uw bedrijf of instelling behoefte aan het inzetten van alcohol- of drugstesten?**  
(Meerdere antwoorden mogelijk, n=1.471)

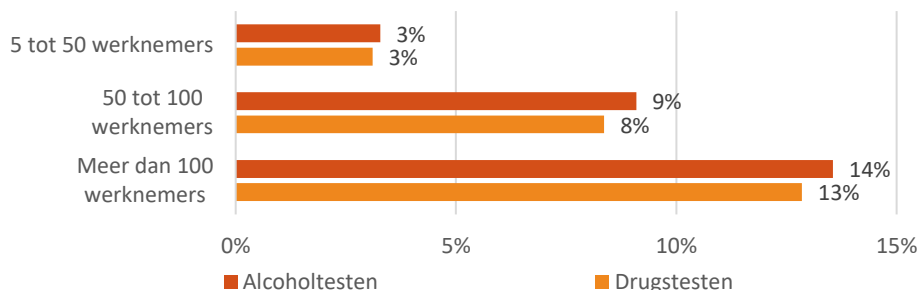


Bron: Panteia

\* zware industrie n=238; bouwnijverheid n=216; groot- en detailhandel n=261; specialistische zakelijke diensten n=249; openbaar bestuur n=112; onderwijs n=123; gezondheidszorg n=223

De behoefte om te testen is significant groter bij grotere organisaties. Van de organisaties met 50 tot en met 100 medewerkers wil 8% testen op drugs en 9% op alcohol (figuur 20). Bij de bedrijven met meer dan 100 medewerkers is dit zelfs 13% en 14%. Dat is een stuk meer dan de 3% onder kleinere bedrijven met maximaal 50 werknemers.

**Figuur 20 Heeft uw bedrijf of instelling behoefte aan het inzetten van alcohol- of drugstesten?**  
(Meerdere antwoorden mogelijk) (n=1.422)



Bron: Panteia

\* 5 tot 50 werknemers n=579; 50 tot 100 werknemers n=275; meer dan 100 werknemers n=568

De wijze waarop de organisaties de testen zouden willen inzetten verschilt, een deel wil alleen specifieke personen testen en een deel juist het hele personeel. De aantallen respondenten die deze vraag heeft beantwoord is echter dermate klein, dat er geen sluitende uitspraken over kunnen worden gedaan.



4



## 4 Ervaringen van werkenden

In dit hoofdstuk beschrijven wij de uitkomsten uit een enquête onder werkenden die ervaring hebben met alcohol- en drugsgebruik op de werkvloer. De respondenten waren werkzaam in verschillende bedrijfssectoren.

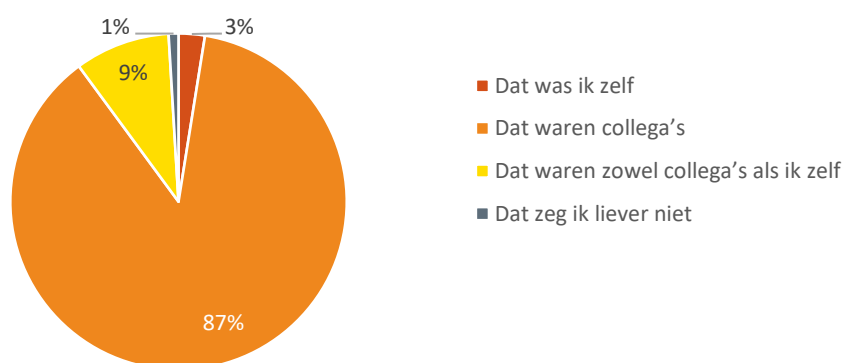
### 4.1 Respons

In totaal hebben 317 werkenden deelgenomen aan de enquête<sup>7</sup>. Deze personen zijn in loondienst, hebben wel eens meegemaakt dat iemand onder invloed van alcohol of drugs aan het werk was en waren bereid om deel te nemen aan de enquête over alcohol en drugs op de werkvloer.

#### Respons naar eigen gebruik versus gebruik door anderen

Naar aanleiding van de vraag of de respondenten wel eens hebben meegemaakt dat iemand onder invloed van alcohol of drugs aan het werk was, is ook gevraagd of het hierbij ging om de respondent zelf en/of een collega (figuur 21). Hierbij gaf een grote meerderheid (87%) van de respondenten aan dat het een collega betrof. Bij 9% ging het om zowel een collega als de respondent zelf en bij 3% ging het uitsluitend om de respondent zelf.

**Figuur 21** Betrof het uzelf of een collega waarvan u weet/vermoedt dat hij/zij op het werk onder invloed van alcohol of drugs was? (n=317)



Bron: Panteia, 2024

Aan de personen die aangaven zelf onder invloed van alcohol of drugs te hebben gewerkt zijn deels andere vragen gesteld dan aan degenen die het alleen van collega's hebben meegemaakt. Het ging om een beperkt aantal van 37 respondenten dat aangaf zelf onder invloed te hebben gewerkt. Daarmee zijn de antwoorden van deze

<sup>7</sup> De volledige vragenlijst voor de enquête is opgenomen in bijlage 6.

groep vooral indicatief en niet noodzakelijkerwijs representatief voor alle werkenden die met alcohol of drugs op werken.

### Respons naar sector

De werkenden die hebben deelgenomen aan de enquête waren werkzaam in uiteenlopende sectoren (figuur 22). Dit betekent dat de inzichten vanuit de enquête niet 1-op-1 te vergelijken zijn met de uitkomsten uit de enquête onder werkgevers in zes geselecteerde sectoren.

Het grootste aandeel is werkzaam in de gezondheids- en welzijnszorg en kinderopvang (18%), gevolgd door transport, logistiek, vervoer en opslag; groot- en detailhandel en in de industrie. De respons kan niet nader worden gewogen, zodat de uitkomsten representatief zijn voor alle werkenden in Nederland. Er is namelijk geselecteerd op de vraag of men ervaring heeft met werken onder invloed van alcohol of drugs. Daarmee zit er een 'selection bias' in onze steekproef waarvoor wij niet kunnen corrigeren, omdat er geen randtotalen bekend zijn van alcohol- en drugsgebruik in alle sectoren in Nederland.

**Figuur 22** In welke sector bent u op dit moment werkzaam? (n=317)



Bron: Panteia, 2024

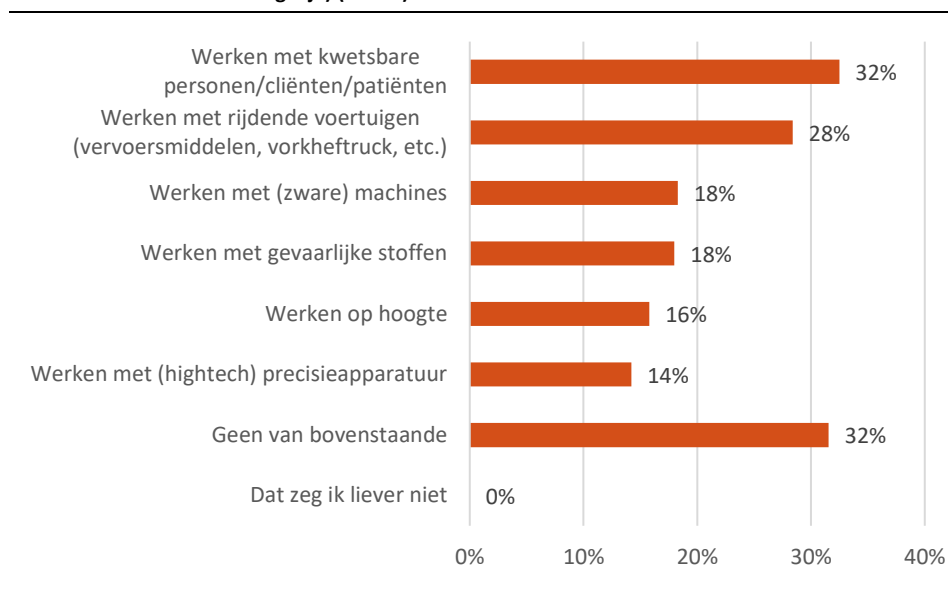


### Respons naar type werk

Bijna een derde van de respondenten werkt met kwetsbare personen, cliënten of patiënten en 28% werkt met rijdende voertuigen. Bijna een derde geeft aan dat alle antwoordopties niet van toepassing zijn in hun beroep.

Op basis van deze vraag zijn er twee categorieën ontwikkeld. Hierbij is er vanuit gegaan dat werknemers die aangegeven dat geen van de bovenstaande antwoorden van toepassing is in zijn of haar werk, geen gevaarlijk of risicovol werk uitvoeren. Van werknemers die hebben aangegeven dat een van de antwoordopties wel van toepassing is op hun werk, wordt verondersteld dat zij wel gevaarlijk of risicovol werk uitvoeren. In totaal zijn er 100 respondenten die volgens deze indeling geen gevaarlijk of risicovol werk uitvoeren en 217 respondenten die dat wel doen.

**Figuur 23 Welke van de volgende factoren zijn er in uw beroep van toepassing? (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=317)**

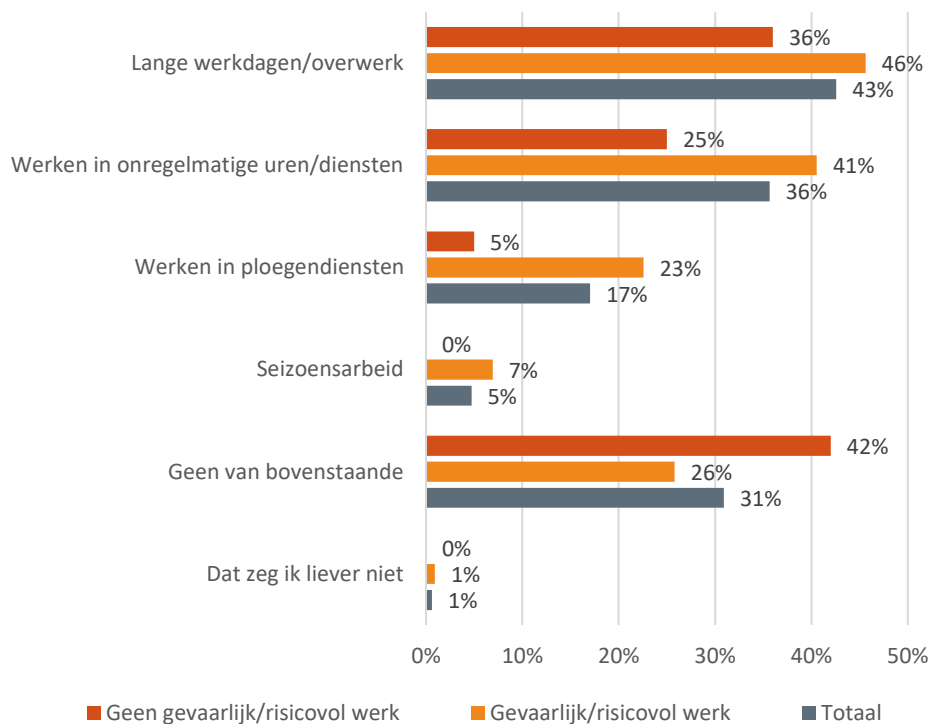


Bron: Panteia

Lange werkdagen en overwerk (46%) en het werken in onregelmatige uren of diensten (41%) komt relatief vaker voor bij gevaarlijk/risicovol werk dan bij de werknemers die aangeven geen gevaarlijk of risicovol werk te doen. Daarbij komt ook het werken in ploegdiensten vaker voor bij de groep met gevaarlijk/risicovol werk (23%).



**Figuur 24 Welke van de volgende factoren zijn op uw werk van toepassing? (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=317)**



Bron: Panteia

\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=100; gevaarlijk/risicovol werk n=217

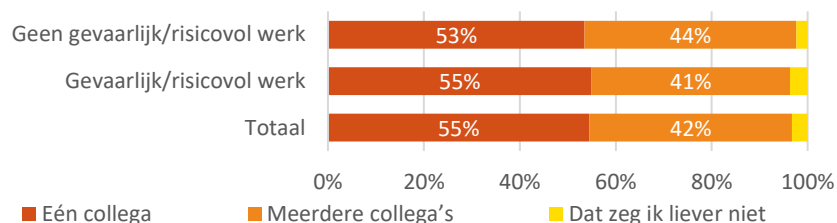
## 4.2 Ervaringen met werken onder invloed

### Middelengebruik door collega's

De werknemers die zeker weten of een vermoeden hebben van middelengebruik van collega's op de werkvloer is gevraagd naar hun ervaringen. Bij iets meer dan de helft van de ervaringen met collega's die onder invloed van alcohol of drugs werkten, gaat het om één collega (55%). Bij 42% ging het om meerdere collega's. Tussen de twee typen werk zien we vrijwel geen verschil.



**Figuur 25** Gaat het om één of meerdere collega's van wie u vermoedt/weet dat zij onder invloed van alcohol en/of drugs werkten? (n=277)

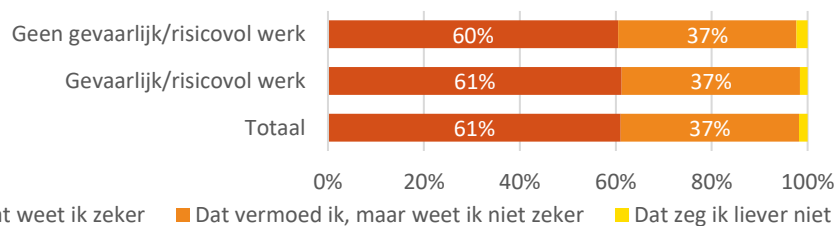


Bron: Panteia

\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=86; gevaarlijk/risicovol werk n=191

Van de werknemers weet 61% weet zeker dat er sprake was van alcohol- of drugsgebruik door collega's. 37% heeft een vermoeden, maar weet het niet zeker. Ook hier is geen verschil te zien tussen de twee typen sectoren.

**Figuur 26** In hoeverre weet u zeker dat er sprake was van alcohol- of drugsgebruik door collega's? (n=277)



Bron: Panteia

\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=86; gevaarlijk/risicovol werk n=191

De werknemers is ook gevraagd hoe vaak het in de afgelopen twee jaar voorkwam dat een collega of collega's onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren. In een meerderheid van de gevallen ging het volgens de werknemers om enkele incidenten (46%). Bij 26% was er sprake van een incident en bij 21% komt het geregeld voor. Slechts 1% van de werknemers geeft aan dat er structureel sprake is van werken onder invloed. Tussen de verschillende typen werk is geen significant verschil te zien.



**Figuur 27** Hoe vaak kwam het in de afgelopen 2 jaar voor dat uw collega of collega's onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren? (n=277)



Bron: Panteia, 2024

\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=86; gevaarlijk/risicovol werk n=191

### Eigen middelengebruik

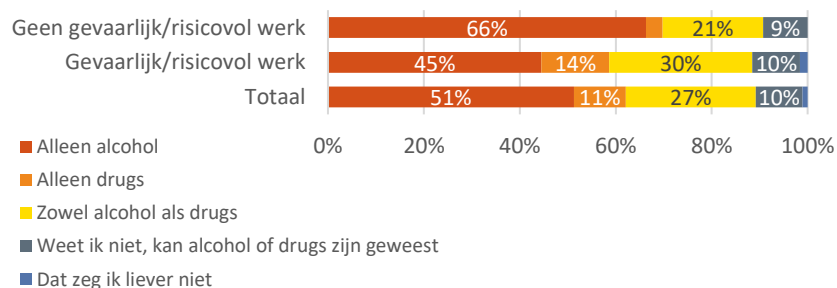
Ongeveer driekwart van de werkenden die zelf onder invloed van alcohol of drugs hebben gewerkt gaf aan dat het om één of enkele incidenten ging (evenredig verdeeld over de categorieën 'één incident' en 'enkele incidenten'). Slechts een enkeling erkende dat het om structureel gebruik ging. Hierbij merken wij op dat er bij deze vraag sprake kan zijn van een sociaal wenselijk antwoord en dat de frequentie van het gebruik dus hoger kan liggen.

## 4.3 Typen middelen, achterliggende redenen en persoonlijke omstandigheden

### Middelengebruik door collega's

In een meerderheid van de gevallen ging het volgens de werknemers om alleen alcohol (51%). 27% zegt dat het zowel gaat om alcohol als drugs en bij 11% betrof het alleen drugs. 10% geeft aan niet te weten of het onder invloed werker werd veroorzaakt door alcohol of drugs. Opvallend is dat het bij de groep met gevaarlijk/risicovol werk relatief vaker gaat om het gebruik van drugs (14%) of zowel alcohol als drugs (30%).

**Figuur 28** Welke middelen werden gebruikt door uw collega(s)? (n=277)



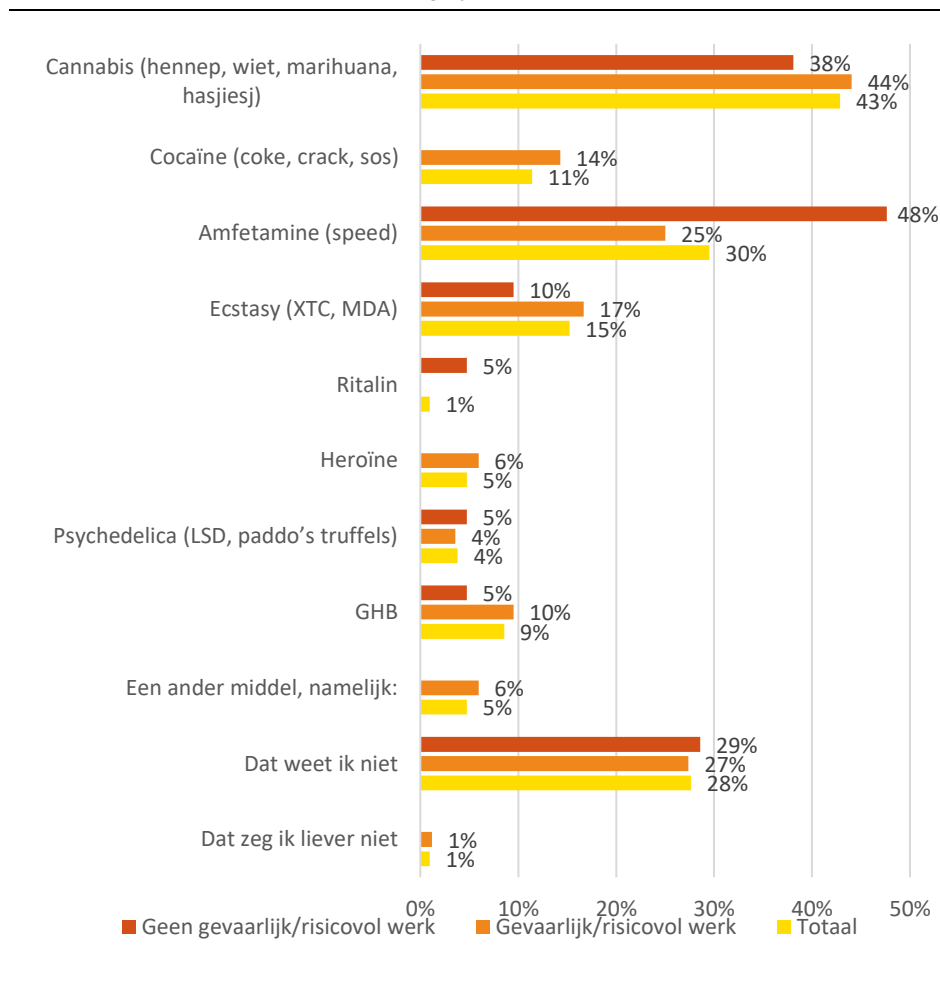
Bron: Panteia

\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=86; gevaarlijk/risicovol werk n=191

Van de werknemers die stellen dat er drugs gebruikt wordt door collega's op het werk, zegt 43% dat het gaat om cannabis. Volgens 30% gaat het om het gebruik van cocaïne en 15% benoemd amfetamine. Onder 'Een ander middel, namelijk:' worden drugs als ketamine en morfine genoemd. Ook wordt door 5% heroïne genoemd. In de focusgroepen wordt dit als onwaarschijnlijk genoemd, omdat heroïnegebruik relatief beperkt is in Nederland en dat dit de mogelijkheden tot werken ernstig zouden beïnvloeden. Wij maken hieruit op dat de respondenten wellicht niet altijd goed kunnen inschatten welke typen middelen er zijn gebruikt.

Tussen de typen sectoren is een verschil te zien in het de drugssoort die wordt gebruikt. Werknemers die geen gevaarlijk/risicovol werk uitvoeren zeggen vaker dat collega's amfetamine gebruiken (48%) dan werknemers die wel gevaarlijk/risicovol werk doen (25%). Daarnaast valt op dat het gebruik van cocaïne niet wordt benoemd door werknemers zonder gevaarlijk/risicovol werk, maar wel door werknemers met een gevaarlijk/risicovol beroep (14%).

**Figuur 29** In dien er drugs werd gebruikt door uw collega(s), om welke vorm(en) van drugs ging het? (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=105)



Bron: Panteia

\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=21; gevaarlijk/risicovol werk n=84



De helft van de werknemers zegt dat het alcohol- en drugsgebruik de afgelopen twee jaar voorafgaand aan het werk plaatsvond (49%). Daarnaast zegt 21% dat er sprake is van gebruik op het werk en benoemt 20% het gebruik plaatsvindt zowel op het werk als buiten werktijd.

Het aandeel werknemers dat zegt dat het gebruik plaatsvindt voorafgaand aan het werk is enigszins groter onder werknemers zonder gevaarlijk/risicovol beroep (53%) dan onder werknemers die wel gevaarlijk/risicovol werk uitvoeren (47%).

**Figuur 30** Ging het in de afgelopen 2 jaar om alcohol- of drugsgebruik op het werk of buiten werktijd? (Bijvoorbeeld tijdens de voorafgaande avond of in het weekend) (n=277)



Bron: Panteia, 2024

\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=86; gevaarlijk/risicovol werk n=191

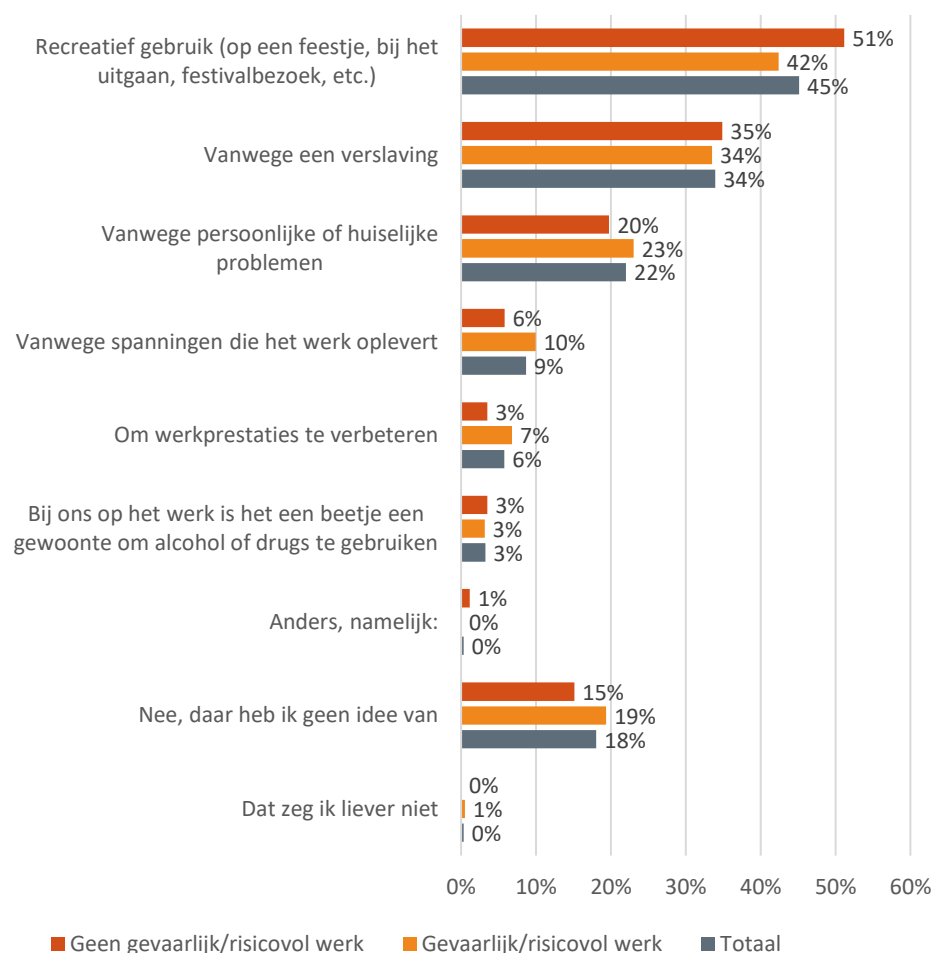
Recreatief gebruik wordt het vaakst genoemd als reden voor een collega of collega's om middelen te gebruiken (45%). Daarnaast is ook een verslaving een veelgenoemde reden (34%), net als persoonlijk of huiselijke problemen (22%). Nog eens 18% van de werknemers heeft geen idee waarom zijn of haar collega's middelen gebruiken.

Opvallend is dat recreatief gebruik relatief vaker wordt benoemd als reden bij werknemers zonder gevaarlijk of risicovol werk (51% versus 42%).





**Figuur 31 Heeft u enig idee waarom uw collega of collega's deze middelen gebruikten? (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=277)**



Bron: Panteia, 2024

\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=86; gevaarlijk/risicovol werk n=191

### Eigen middelengebruik

Van de 37 werknemers die zeggen wel eens onder invloed van alcohol of drugs te hebben gewerkt, stellen 23 dat het gaat om alleen alcohol. Bij 3 gaat het om drugs en 9 zeggen zowel onder invloed van alcohol als van drugs te zijn geweest op het werk. De overige 2 wilden dit niet zeggen. Bij de 12 respondenten die onder invloed van drugs hadden gewerkt (al dan niet in combinatie met alcohol) ging het om verschillende soorten drugs. Het meest genoemd werden cannabis, cocaïne, amfetamine en Ritalin. Ook noemden twee personen GHB en heroïne.

De meeste werkenden gebruikten de alcohol of drugs buiten werktijd, veelal in de avond (16 van de 37) of het weekend voorafgaand aan het werk (9 van de 37). Vijf personen zeggen de middelen te hebben gebruikt in de uren voorafgaand aan het werk. Zes van de 37 werkenden gaf aan ook op het werk zelf te hebben gebruikt.



Het gebruik van alcohol of drugs wordt vooral verklaard door de positieve aspecten. De voornaamste reden om alcohol of drugs te gebruiken is “omdat men geniet van het gebruik” (aangegeven door 19 van de 37). Daarnaast wordt ook het gebruik op feesten, festivals of partijen door 15 van de 37 genoemd. Voor sommigen is het onderdeel van de levensstijl. Zij gaan ervan uit dat het gebruik een gewoonte is binnen de familie of vriendenkring van de werknemer (10 van de 37). Dit duidt op een meer frequent gebruik. Datzelfde geldt voor de motieven dat men zich door alcohol of drugsgebruik vrijer voelt en gemakkelijker contacten maakt (8 van de 37) of dat men door het gebruik tot rust komt (7 van de 37).

Aan het werk gerelateerde redenen voor alcohol- of drugsgebruik komen minder voor. Bij 6 van de 37 is het de gewoonte op het werk, twee respondenten gebruikten vanwege spanning op het werk en één om werkprestaties te verbeteren.

## 4.4 Gevolgen van werken onder invloed

### Middelengebruik door collega's

Naast de redenen voor gebruik is de werknemers ook gevraagd naar de nadelige gevolgen die zij ervaren door het middelengebruik van collega's op het werk.

Het meest genoemde nadelige gevolg is dat werknemers zich ongemakkelijk voelen door het alcohol- of drugsgebruik van collega's op het werk (32%, figuur 32). Ook verslechterd het de kwaliteit van producten of diensten (25%), de onderlinge samenwerking tussen collega's (23%) of de werksfeer (22%). Nog eens 22% van de werknemers zegt geen nadelige gevolgen te ervaren door toe doen van het gebruik van collega's.

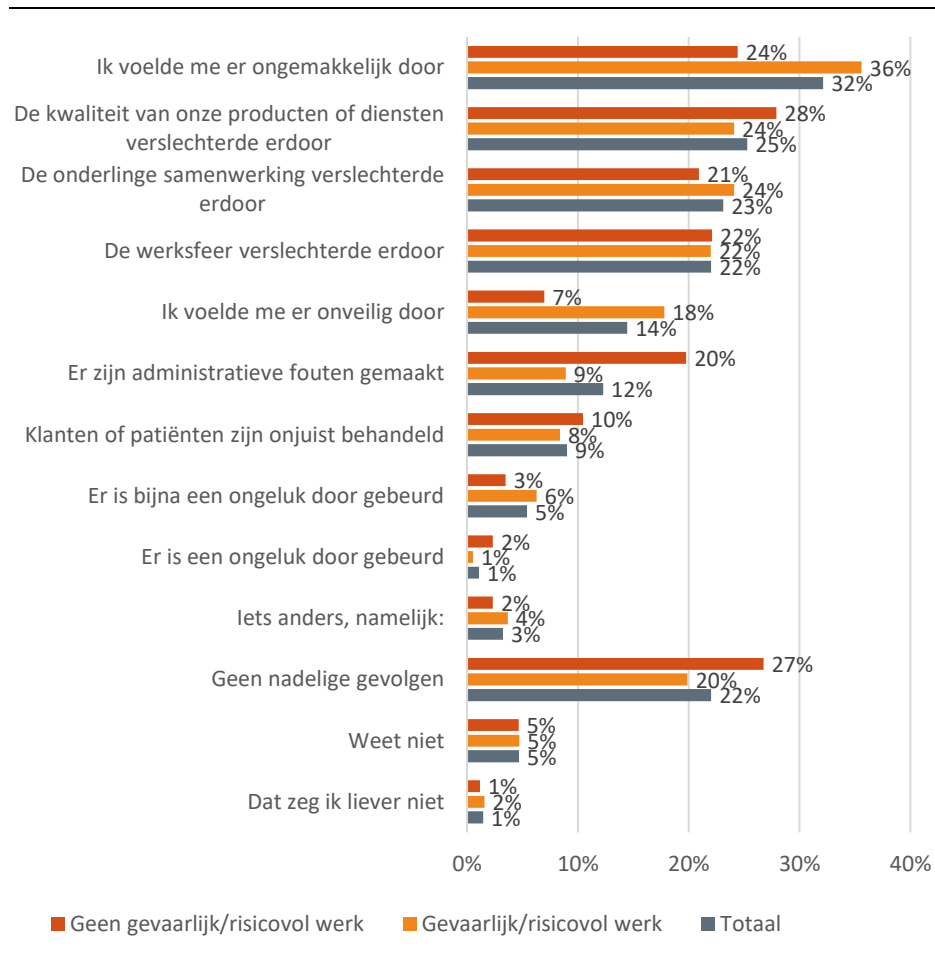
Werknemers in gevaarlijke/risicovolle beroepen ervaren meer nadelige gevolgen dan werknemers zonder gevaarlijk/risicovol beroep (20% versus 27%). Dit is onder andere terug te zien in een ongemakkelijk gevoel (36% versus 24%), gevoel van onveiligheid (18% versus 7%) en iets meer ongelukken/bijna ongelukken.

### Eigen middelengebruik

Vijftien van de 37 gebruikers van alcohol en/of drugs geven aan dat dit geen gevolgen voor het werk heeft gehad. Het meest genoemde gevolg van het gebruik van alcohol of drugs is volgens 12 van de werknemers dat zij soms niet zo alert zijn als ze zouden moeten zijn. Daarnaast heeft het ook een negatieve invloed op de relatie met collega's (8 van de 37), zijn er wel eens fouten gemaakt (6 van de 37) en heeft het wel eens geleid tot een onjuiste behandeling van klanten, cliënten of patiënten (eveneens 6 van de 37).



**Figuur 32 Welke nadelige gevolgen had het alcohol- of drugsgebruik van collega's op het werk? (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=277)**



Bron: Panteia, 2024

\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=86; gevaarlijk/risicovol werk n=191

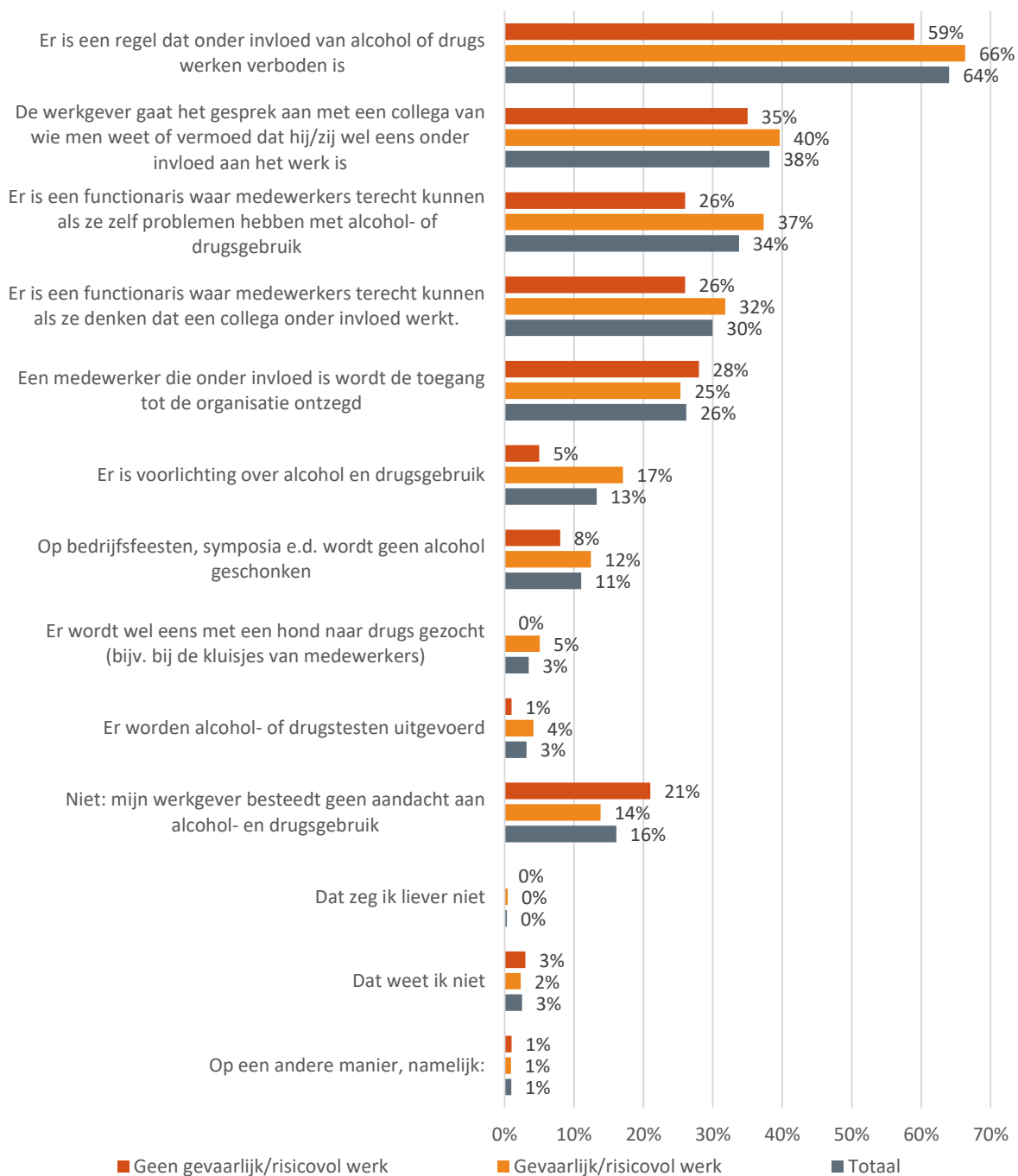
## 4.5 Beleid en maatregelen

Een meerderheid van alle werkenden (zowel degenen die zelf onder invloed hebben gewerkt als degenen die dit bij collega's hebben meegemaakt) geeft aan dat er op het werk een regel is dat het verboden is te werken onder invloed van alcohol of drugs (64%, figuur 33). Daarnaast geeft 38% aan dat de werkgever het gesprek aangaat met een collega van wie men weet of vermoedt dat hij of zij wel eens onder invloed aan het werk is. Bij iets meer dan een derde van de werknemers is er een functionaris zoals bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon waarbij zij terecht kunnen als ze zelf problemen ervaren met alcohol- of drugsgebruik (34%).

Werknemers met geen gevaarlijk/risicovol beroep geven relatief vaker aan dat hun werkgever geen aandacht besteedt aan alcohol- en drugsgebruik (21%) dan de werknemers die gevaarlijk/risicovol werk doen (14%).



**Figuur 33 Op welke wijze besteedt uw werkgever aandacht aan alcohol- en drugsgebruik?**  
(Meerdere antwoorden mogelijk) (n=317)



Bron: Panteia

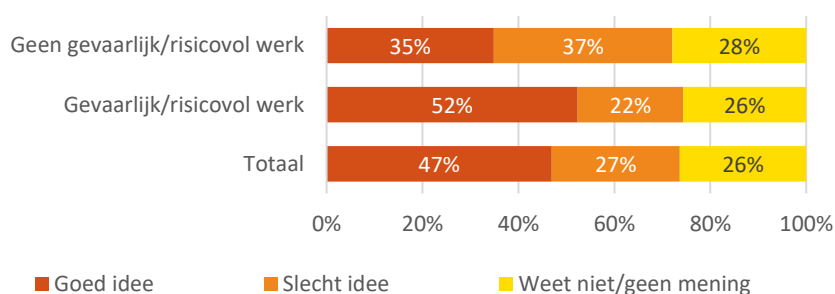
\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=100; gevaarlijk/risicovol werk n=217



## Alcohol en drugstesten<sup>8</sup>

Bijna de helft van de werkenden die ervaring hebben met collega's die onder invloed aan het werk waren zijn voorstander van alcohol en drugstesten. Iets meer dan een kwart vindt het een slecht idee. Bij de groep met een gevaarlijk/risicovol beroep is meer draagvlak voor alcohol- of drugstesten (52%) dan bij de werknemers die geen gevaarlijk/risicovol werk uitvoeren (35%).

**Figuur 34** Sommige werkgevers laten hun werknemers op alcohol- of drugsgebruik testen. Hoe zou u het vinden als uw werkgever dat zou doen? (n=277)



Bron: Panteia, 2024

\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=86; gevaarlijk/risicovol werk n=191

Aansluitend is de werknemers gevraagd waarom ze het testen op alcohol- of drugsgebruik een goed of slecht idee vinden. De werknemers die aangeven het testen een goed idee te vinden benoemen dat het de veiligheid vergroot en dat het preventief kan helpen om fouten en ongelukken te voorkomen. Het zou zekerheid en duidelijkheid bieden. Daarnaast geeft een aantal werknemers ook aan dat zij niets te verbergen hebben en daarom geen kwaad zien in testen.

De werknemers die het testen een slecht idee vinden, vinden het testen een teken van gebrek aan vertrouwen door de werkgever. Daarnaast vinden ze het ingaan tegen hun recht op privacy. Een enkeling stelt ook dat het onder invloed zijn van middelen of het hebben van een kater niet wil zeggen dat je niet kan functioneren in je werk.

Ook aan de werkenden die zelf onder invloed van alcohol of drugs hebben gewerkt is een vraag over alcohol- en drugstesten voorgelegd. Als de werkgever alcohol- en drugstesten uit zou voeren dan geeft ongeveer de helft van hen aan dat zij hun gedrag zouden veranderen (tabel 5). Voor 18 van de 37 zou dit een positieve verandering zijn: 11 van de werknemers zeggen niet meer onder invloed naar het werk te komen en 7 zou helemaal stoppen met alcohol en/of drugs. Daarnaast denken 8 werkenden dat ze ervoor kunnen zorgen dat ze niet betrapt worden 4 gaan een andere baan zoeken. Hierbij merken wij op dat er altijd een verschil is tussen intentie en gedrag: de uitgesproken intentie om het gedrag (in positieve of negatieve zin) te veranderen wordt lang niet altijd in de praktijk gebracht.

<sup>8</sup> Van alle geënquêteerde werkenden gaven tien personen aan dat er door hun werkgever alcohol- en/of drugstest worden uitgevoerd. Deze tien respondenten kregen aansluitend enkele vervolgvragen over het type testen en op wie er werd getest. Gelet op het lage aantal respondenten publiceren wij de antwoorden op deze vragen niet omdat deze te weinig representatief zijn.

**Tabel 7** Wat zou u doen als uw werkgever alcohol- en drugstesten zou uitvoeren? (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=37)

Gevolg	Aantal (van de 37)
Ik zou niet meer onder invloed naar mijn werk komen	11
Ik zou ervoor zorgen dat ik niet betrappt word	8
Ik zou helemaal stoppen met het gebruik van alcohol/drugs	7
Ik zou mijn gedrag niet veranderen	4
Ik zou een andere baan zoeken	4
Weet ik niet/wil niet zeggen	4

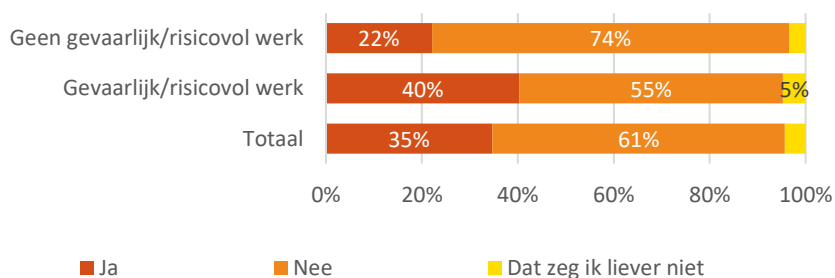
Bron: Panteia, 2024

### Aanspreekcultuur

Naast het formele beleid en de mogelijkheden en wenselijkheid van alcohol- en drugstesten hebben we ook gevraagd naar de meer informele maatregelen, namelijk het aanspreken van collega's die onder invloed van alcohol of drugs werken en het melden bij de werkgever dat dit gebeurt.

Een meerderheid van de werknemers heeft nog nooit een collega er op aangesproken dat hij/zij onder invloed was van alcohol of drugs op het werk (61%). Dit klopt met het beeld dat de gebruikers zelf geven: negen van de 37 zeggen wel eens te zijn aangesproken door een collega. Werknemers met gevaarlijk/risicovol werk spreken hun collega hierop vaker op aan (40%) dan werknemers die geen gevaarlijk/risicovol werk uitvoeren (22%).

**Figuur 35** Heeft u wel eens een collega erop aangesproken dat hij/zij onder invloed van alcohol of drugs aan het werk was? (n=277)



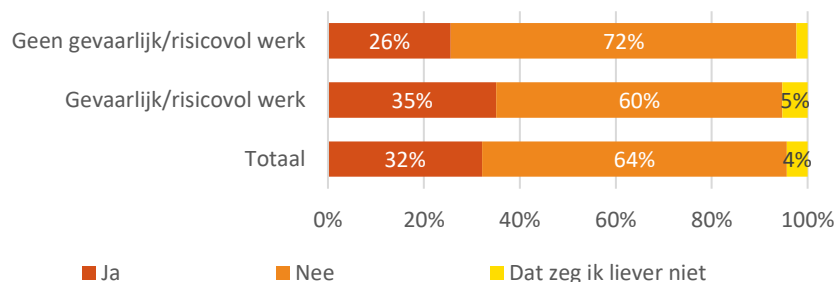
Bron: Panteia, 2024

\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=86; gevaarlijk/risicovol werk n=191

Slechts 32% heeft bij zijn of haar werkgever gemeld dat er weet of vermoeden is van een collega die onder invloed van alcohol of drugs aan het werk is. Hierbij zegt de groep met gevaarlijk/risicovol werk vaker een melding te maken (35%) dan de groep die geen gevaarlijk/risicovol werk uitvoert (26%).



**Figuur 36** Heeft u bij de werkgever (bijvoorbeeld bij de HR-functionaris of vertrouwenspersoon) gemeld dat u weet of vermoedt dat een collega onder invloed van alcohol of drugs aan het werk was? (n=277)

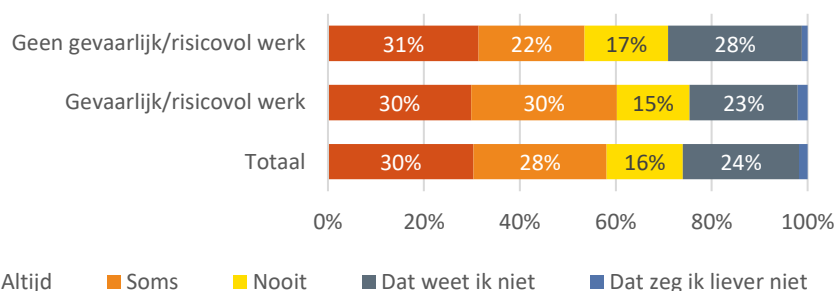


Bron: Panteia, 2024

\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=86; gevaarlijk/risicovol werk n=191

Een meerderheid zegt dat de werkgever de collega aanspreekt als er weet of kennis is van gebruik op het werk. Van de werkgevers doet 30% dit altijd en 28% soms. 16% van de werkgevers spreekt de desbetreffende collega niet aan. Tussen de verschillende typen werk is daarbij geen significant verschil te zien. In de praktijk lijkt het erop dat veel werkgevers niet door hebben dat mensen onder invloed werken, want slechts 4 van de 37 werkenden die wel eens onder invloed hebben gewerkt is hierop door een leidinggevende aangesproken.

**Figuur 37** Spreekt uw werkgever collega's erop aan als hij weet of vermoedt dat ze onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren? (n=277)



Bron: Panteia, 2024

\* geen gevaarlijk/risicovol werk n=86; gevaarlijk/risicovol werk n=191





**5**



## 5 Beschouwing en conclusies

In dit hoofdstuk brengen we de inzichten uit de hoofdstukken 2, 3 en 4 samen in een overkoepelende beschouwing. Van daaruit trekken we conclusies op basis van de onderzoeksvragen.

### 5.1 Conclusies uit de ervaringen van werkgevers en werkenden

Allereerst beantwoorden wij in deze paragraaf de subvragen integraal. In de volgende paragrafen beantwoorden wij op basis daarvan de twee hoofdvragen.

1. *[Sectorbeeld] In welke sectoren en bij welk type functies wordt alcohol en/of drugs gebruikt?*
  - a. *Dit wil zeggen: in welke sectoren speelt de problematiek een grotere rol dan andere en in welke sectoren is het (zeer) waarschijnlijk dat onder invloed zijn kan en zal leiden tot veiligheidsproblemen?*

In het algemeen geven de werkgevers aan dat er de afgelopen twee jaren geen sprake of vermoeden is geweest van één of meerdere werknemers die tijdens het werk onder invloed waren van alcohol of drugs (86%). Bij 14% is er wel mogelijk sprake geweest van middelengebruik, waarbij ongeveer in de helft van de gevallen het zeker is, en de andere helft een sterk vermoeden. In ongeveer de helft van de gevallen ging het om één persoon, in de andere helft om meerdere personen. Meestal was er sprake van incidenteel gebruik, maar in sommige gevallen kwam het geregeld voor. Door de experts in de beide focusgroepen werd 14% als “niet weinig” beoordeeld. Hierbij werd ook aangegeven dat dit maar het topje van de ijsberg is, in de meeste gevallen wordt alcohol of drugsgebruik niet herkend of gemeld.

In onze enquête onder werkgevers waren er kleine verschillen tussen de zes geënuquêteerde sectoren. Alleen in het onderwijs was er aanmerkelijk minder sprake van onder invloed zijn van alcohol of drugs op de werkvloer. In de groot- en detailhandel was men het meest zeker dat medewerkers onder invloed van alcohol en drugs aan het werk waren (12% van de respondenten gaf dit aan). Deze sector werd gevolgd door de bouwnijverheid (11%) en zowel de zware industrie als het openbaar bestuur (beide 9%). Dit laatste is opvallend want het beeld bestond juist dat onder invloed zijn van medewerkers op de werkvloer juist in de industrie een groot probleem zou zijn en in het openbaar bestuur vrijwel niet. Horeca is in onze enquête niet meegenomen. In deze sector zou naar verluidt ook sprake zijn van veel middelengebruik op de werkvloer.

Daarmee blijft het beeld van verschillen tussen sectoren diffuus. Ook uit de enquête onder werkenden komt naar voren dat werken onder invloed van alcohol en/of drugs in uiteenlopende beroepen en activiteiten plaatsvindt, zowel in beroepen die risico's



met zich meebrengen als in beroepen die dat niet doen. Dit blijkt ook uit de interviews. Zo waren er brancheorganisaties die aangaven dat ze zelden vragen krijgen van bedrijven uit hun sector over het thema alcohol en drugs en dat het onderwerp niet als urgent werd ervaren. Desondanks bleek er ook in die sectoren sprake van onder invloed zijn van alcohol en drugs op de werkvloer.

Wel kunnen we op basis van de enquêtes concluderen dat de volgende typen bedrijven meer ervaring hebben met werkgevers die onder invloed van alcohol en drugs aan het werk waren:

- Grotere organisaties: grote organisaties melden vaker ervaring met middelengebruik op de werkvloer als kleinere organisaties. Bij organisaties met minder dan 50 medewerkers weet 6% zeker dat het de afgelopen twee jaar is gebeurd, bij organisaties tussen de 50 en 100 medewerkers 12%, en bij organisaties met meer dan 100 medewerkers 14%. Hetzelfde patroon zien we bij vermoedens van werken onder invloed. Omdat bij grote organisaties meer mensen werken, is het logisch dat de kans ook groter is dat men hier ook meer ervaring heeft met medewerkers die onder invloed zijn op de werkvloer.
- Organisaties die geregeld werken met tijdelijk ingehuurde krachten. In de sectoren zware industrie, bouwnijverheid, groot- en detailhandel en zakelijke dienstverlening hebben organisaties met tijdelijk ingehuurde medewerkers (zoals contractors, zzp'ers en uitzendkrachten) significant vaker ervaring met medewerkers die onder invloed zijn van alcohol of drugs op de werkvloer.

*2. [Gevolgen] Welke gevolgen kan het onder invloed van alcohol en drugs op de werkvloer met zich meebrengen? In hoeverre verhoogt het onder invloed zijn van alcohol en drugs risico's op het gebied van veilig werken? In hoeverre verhoogt het onder invloed zijn het gevoel van onveiligheid op de werkvloer?*

Relaties tussen werken onder invloed van alcohol en drugs en veiligheid zijn zeer lastig te onderzoeken en aan te tonen, zeker waar het gaat om causale relaties. Data over alcohol en drugsgebruik op het werk ontbreken, omdat er niet mag worden getest. Dit geldt ook bij incidenten: na een incident of ongeval mag niet worden getest of alcohol of drugs in het spel waren. Vaak is er dan ook slechts sprake van een vermoeden van middelengebruik, omdat bewijs ontbreekt. Uit de enquête onder werkgevers blijkt dat ongeveer 1,5% van de deelnemende werkgevers de afgelopen twee jaar wel eens een of meer medewerkers heeft getest op alcohol en drugs, maar over de bevindingen zijn geen gegevens bekend. Uit de interviews komt naar voren dat bij testen die tot 2018 (toen nog vaker werd getest) werden uitgevoerd, ongeveer 1% a 2% van de medewerkers een positieve uitslag hadden, met in specifieke gevallen uitschieters boven de 5%.

In het algemeen geven in de enquête meer werkgevers aan dat er geen sprake is van nadelige gevolgen, dan dat er werkgevers zijn die zeggen wel nadelige gevolgen te ervaren. In de bouwnijverheid wordt relatief vaak aangegeven dat bij de gevallen waarvan sprake was van mogelijk onder invloed aan het werk zijn in de afgelopen twee jaar, dit ook daadwerkelijk heeft geleid tot nadelige gevolgen (47%, de andere vijf sectoren scoren tussen de 14 en 30%). De negatieve effecten die door de bedrijven uit de verschillende sectoren worden gerapporteerd betreffen met name verzuim, een verslechterde werksfeer, verslechterde samenwerking, en een verhoogd



gevoel van onveiligheid. Dit zijn ernstige effecten, maar het aantal maal dat door de deelnemende organisaties daadwerkelijk wordt aangegeven dat er afgelopen twee jaar een incident heeft plaatsgevonden als gevolg van alcohol en/of drugsgebruik is klein (0,3 à 0,6% van de deelnemende organisaties, tabel 7). Bovendien is op basis hiervan niet te bepalen of het alcohol- en drugsgebruik ook de oorzaak was van het incident.

**Tabel 8** Frequentie gerapporteerde incidenten (n = 1.471)

Gevolgen	Gerapporteerd
Er heeft zich een gevaarlijk incident in het productieproces voorgedaan (lekken van vloeistoffen, ontsnappen gassen, brand/ontploffing etc.)	1x
Er heeft zich een ongeval voorgedaan (bijvoorbeeld: verkeersongeval, ongeval binnen het bedrijf/instelling, ongeval op het bedrijfsterrein, op het schoolplein)	5x
Eén of meerdere personen zijn fysiek gewond geraakt	3x

Bron: Panteia, 2024

De gevolgen van alcohol- en drugsgebruik voor of tijdens het werk lijken in het algemeen dus mee te vallen. Het aantal incidenten dat voor gevaar zorgde of dat tot schade of letsel leidt is zeer beperkt. In de focusgroepen werd er daarbij wel op gewezen dat het in het kader van de Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E) wel een groot genoeg probleem is om het als een risico op te nemen. De gevolgen van werken onder invloed liggen vooral in het veroorzaken van verzuim (in tegenstelling tot wat TNO en Trimbos Instituut concludeerden) en een negatieve impact op de relaties tussen collega's, waaronder een gevoel van onveiligheid.

### 3. *[Gevolgen] Wat is de omvang van schade (fysiek, mentaal, monetair) als gevolg van onder invloed uitvoeren van werkzaamheden?*

Door het relatief kleine deel van de werkgevers dat daadwerkelijk negatieve gevolgen heeft genoemd in de enquête, is het niet mogelijk representatieve uitspraken te doen over geleden schade. In de enquête onderwerkgevers wordt driemaal melding gemaakt van fysieke verwonding bij een medewerker. Mentale gevolgen (gevoel van onveiligheid, slechtere werksfeer) worden veel vaker gerapporteerd. In de enquête geven 29% van de bedrijven waar de afgelopen twee jaar sprake is geweest van werken onder invloed van alcohol of drugs aan daardoor financiële schade te hebben geleden. Enkele bedrijven noemen ook een concreet schadebedrag, variërend van €2.700 tot €84.000. Waaruit deze schade bestaat is niet bekend.

### 4. *[Persoonlijke omstandigheden] Indien werkenden onder invloed op de werkvloer zijn, welke middelen betreft het dan (het vaakst)?*

Hoewel de landelijke trend een maatschappelijke afname van alcoholgebruik en toename van drugsgebruik laat zien, wordt in de enquêtes alcoholgebruik (71%) veel vaker genoemd dan drugsgebruik (45%). De meest genoemde drugs zijn cannabis en cocaïne.



5. *[Persoonlijke omstandigheden] Wanneer hebben werkenden het middel/de middelen tot zich genomen (tijdens of buiten werktijd)?*

Zowel de enquête onder werkgevers als de enquête onder werknemers laat zien dat het onder invloed zijn van middelen vooral komt door gebruik voorafgaand aan het werk (63%). In veel beperkte mate wordt middelengebruik vooral tijdens werktijd genoemd (11%). In 20% is het een combinatie van voorafgaand en tijdens. Samen is dit dus 31% voor gebruik (deels) tijdens het werk. De overige werkgevers geven aan het niet te weten.

Het beeld dat het middelengebruik vooral voorafgaand aan het werk plaatsvindt, en dan met name de dag of het weekend ervoor, wordt beaamd door de werkenden. Al valt daar wel bij op dat collega's van personen die onder invloed werkten vaker aangeven dat ze weten of vermoeden dat er ook tijdens het werk is gebruikt, terwijl degenen die zelf onder invloed hebben gewerkt dat minder vaak aangeven (tabel 8). Het is onduidelijk in hoeverre deze verschillen het gevolg zijn van perceptie of het feit dat er werkgevers en werkenden uit andere sectoren zijn bevestigd.

**Tabel 9 Gerapporteerde aandelen van gebruik tijdens het werk (som van 'tijdens het werk' en 'deels voorafgaand, deels tijdens het werk')**

Groep	Aandeel
Zelfrapportage (gebruikers)	13%
Werkgevers	31%
Collega's	41%

Bron: Panteia, 2024

6. *[Persoonlijke omstandigheden] Wat zijn redenen dat werkenden onder invloed naar werk komen?*

De twee meest genoemde redenen voor alcohol- en drugsgebruik, zowel door werkgevers als door werknemers, zijn recreatief gebruik (iets meer dan 40%) en verslaving (iets meer dan 30%). Door werknemers worden echter ook persoonlijke of huiselijke problemen (22%), het verbeteren van werkprestaties (6%) en spanningen door het werk (9%). Deze redenen voor gebruik worden door de werkgevers nauwelijks genoemd. Ongeveer 20% van de werknemers en werkgevers geeft aan niet te weten wat de redenen voor gebruik zijn.

De toename van het aantal meldingen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie over drugsgebruik op de werkvloer heeft geleid tot een verkennend project naar werkdoping. Werkdoping is het gebruik van middelen om het werk beter of langer vol te kunnen houden of om beter te kunnen presteren (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024). In de interviews met de sectororganisaties en bedrijven is hiernaar gevraagd, maar is dit vrijwel niet benoemd als belangrijke factor. Ook in de werkgeversenquête wordt werkdoping zelden genoemd als reden om alcohol of drugs te gebruiken. In de enquête onder werkenden wordt dit vaker genoemd als reden voor middelengebruik. Bijna 6% van de werkenden met een aan alcohol en drugs gerelateerde ervaring in de afgelopen twee jaar geeft aan dat het verbeteren van werkprestaties één van de



redenen voor gebruik is geweest. Bijna 9% van de werkenden koppelt het middelengebruik van een collega aan spanningen op het werk.

*7. [AD-testen] Wat is de effectiviteit van preventieve AD-testen? Is dit een middel waarmee werkgevers de veiligheid op de werkvloer kunnen vergroten?*

Deze onderzoeksvraag is in de loop van het onderzoek uitgebreid om breder te kijken naar het volledige AD-beleid van werkgevers.

Op basis van de wetenschappelijke literatuur kan niet goed worden bepaald of testen op alcohol en drugs leidt tot verhoging van de veiligheid. Er zijn onderzoeken die een verband aantonen, maar andere onderzoeken vinden geen relatie. De meeste empirische onderzoeken hebben bovendien sterke methodologische beperkingen.

Uit de interviews en de enquête onder werkgevers komt naar voren dat grotere bedrijven een alcohol en drugsbeleid hebben, maar dat dit voor kleinere bedrijven (veelal zonder HR-afdeling) vaak niet het geval is. In de werkgeverenquête geven vrijwel alle werkgevers aan dat ze beleid hebben, met duidelijke regels en aangewezen vertrouwenspersonen. Van de geënuquêteerde werknemers geeft echter een veel lager percentage aan dat er beleid is en dat vertrouwenspersonen beschikbaar zijn. In de focusgroepen werd dit verschil verklaard doordat mogelijk het door de werkgevers genoemde beleid vooral op papier bestaat en onvoldoende bekend is bij het personeel. Hier lijkt nog ruimte voor verbetering.

In de enquête geeft ongeveer 4 en 5% van de werkgevers aan dat er een behoefte is aan het inzetten van respectievelijk drugs- of alcoholtesten. Dit ligt iets hoger in de zware industrie en beduidend lager in het onderwijs. Daarbij geldt overigens dat de wens voor alcohol- en drugstesten significant groter is in grotere bedrijven dan in kleine bedrijven. Bij werkenden die ervaring hebben met collega's die onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren is er draagvlak voor AD-testen. Dit geldt vooral voor mensen die in risicovolle beroepen werken. Daar is meer dan de helft voorstander van het testen van collega's.

Van de 49 bedrijven die de afgelopen twee jaar wel hebben getest op alcohol en/of drugs, denkt 41% dat het afnemen van testen leidt tot minder medewerkers die onder invloed op de werkvloer zijn, en denkt 39% dat dit niet het geval is. De resterende 20% weet het niet. Van de meeste werkenden die zelf de afgelopen twee jaar zelf onder invloed zijn geweest tijdens werktijd, geeft een deel aan zijn of haar gedrag aan te passen of te stoppen met middelengebruik. Het is mogelijk dat bij het geven van deze antwoorden sociale wenselijkheid een rol heeft gespeeld.



## 5.2 Veiligheidsrisico's door alcohol- en drugsgebruik

De eerste van twee hoofdvragen voor dit onderzoek luidde als volgt:

**Zorgt onder invloed zijn van alcohol en drugs op de werkvloer voor veiligheidsproblemen?**

*Het lijkt het om een beperkt aantal incidenten te gaan waarbij werkgevers en collega's een direct verband leggen tussen werkzaam zijn onder invloed en veiligheidsproblemen. Dit is in lijn met het onderzoek van TNO en Trimbos, die concluderen dat hun resultaten er niet op lijken te wijzen dat er een sterke relatie is tussen alcohol en drugsgebruik en gezond en veilig werken. Daarmee willen wij de mogelijke problemen niet bagatelliseren. Mede gelet op de signalen uit de interviews en de focusgroepen lijkt er sprake van een klein probleem voor een grote meerderheid van werkgevers maar mogelijk een groot probleem voor een klein deel van de werkgevers. Dit zijn voornamelijk bedrijven met grotere veiligheidsrisico's die gebruik maken van tijdelijke medewerkers. Voor deze groep kunnen ook enkele incidenten grote gevolgen hebben.*

Omdat niet mag worden getest op alcohol en drugsgebruik ontbreken harde kwantitatieve data over gebruik in relatie tot veiligheidsproblemen. Daarom hebben wij een enquête gehouden onder een groot aantal bedrijven in verschillende bedrijfssectoren om de perceptie van werkgevers in beeld te brengen. Aanvullend hebben we een enquête onder werkenden gehouden om te toetsen hoe de ervaren (on)veiligheid op de werkvloer is.

Bij de organisaties die weten of vermoeden dat de afgelopen twee jaar er medewerkers onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren (14% van de geënuquêteerde organisaties) heeft dit bij een derde van deze organisaties geleid tot negatieve gevolgen en bij slechts een klein deel daarvan was er sprake van daadwerkelijke veiligheidsrisico's of incidenten. Dit beeld van een zeer klein aantal incidenten dat wordt toegeschreven aan onder invloed zijn van alcohol of drugs op de werkvloer wordt bevestigd door de werkenden die ervaring hebben met collega's die onder invloed van alcohol of drugs werkten.

Naast de daadwerkelijke gevaarlijke situaties heeft werken onder invloed van alcohol of drugs ook gevolgen voor de gebruiker zelf en voor de relatie met collega's. Middelengebruik wordt door werkgevers vaak gekoppeld aan verzuim. Dit kan lastig zijn voor de werkprocessen. Afwezigheid van medewerkers kan de druk op collega's vergroten en werken met een onderbezetting kan mogelijk ook indirect ook tot gevaarlijke situaties leiden. Bovendien voelen collega's zich onveilig wanneer hun collega's onder invloed van alcohol of drugs werken, ook wanneer dit niet daadwerkelijk tot incidenten leidt. Ten slotte kunnen we ook toevoegen dat middelengebruik op de werkvloer ook kan leiden tot fouten in werkprocessen die geen fysieke risico's, maar wel financiële gevolgen kan hebben. Bijvoorbeeld doordat klanten, cliënten, patiënten, kinderen en/of ouders verkeerd worden behandeld.

## 5.3      **Beleid en maatregelen**

De tweede hoofdvraag voor dit onderzoek was als volgt:

### *Kunnen (AD) testen bijdragen aan het verhogen van de veiligheid op de werkvloer?*

*Testen op gebruik van alcohol en drugs zal waarschijnlijk voor de meeste organisaties geen of minimale veiligheidswinst opleveren. Actiever uitdragen van bestaand ADM-beleid en het realiseren van een veiligheidscultuur waarbij medewerkers elkaar aanspreken of melding doen bij het leidinggevende bij het vermoeden van werken onder invloed, biedt voor de meeste organisaties nog voldoende mogelijkheden om verdere stappen te zetten. ADM-beleid heeft mogelijk wel een beperkte effectiviteit in een context waar er sprake is van veel inhuur voor korte duur. Sommige organisaties geven daarom aan toegevoegde waarde voor AD-testen te zien als aanvulling op een proactief preventie- en ondersteuningsbeleid voor het hele personeel. Het is echter de vraag in hoeverre het wenselijk is om AD-testen voor een dergelijk specifieke groep toe te staan. Omdat er geen betrouwbare gegevens zijn over incidenten die zijn veroorzaakt door medewerkers die onder invloed waren tijdens werkzaamheden, is een effect op veiligheid niet te kwantificeren. Ook hier kan wellicht aandacht voor medewerkers op persoonsniveau en een oog voor afwijkend gedrag de mogelijkheid tot onveilige situaties voorkomen.*

Evenals eerdere onderzoeken kan ook onze studie geen sluitend antwoord geven op de vraag of AD-testen leiden tot het verhogen van de veiligheid. De beperkte ervaring met testen van de respondenten in de enquête geeft een wisselend beeld: de aandelen werkgevers die zeggen dat het wel effect heeft gehad is ongeveer even groot als het aandeel dat zegt dat het geen effect heeft gehad. Ook onder de ervaringsdeskundigen, die zelf onder invloed van alcohol of drugs hebben gewerkt, geeft ongeveer de helft aan hun gedrag in positieve zin te veranderen. Al is het niet vooraf te voorspellen in hoeverre deze intenties daadwerkelijk in gedrag worden vertaald.

Het is mogelijk dat een incident voorkomen had kunnen worden indien onder invloed werkende betrokken medewerkers waren getest en naar huis waren gestuurd. Het is echter de vraag in hoeverre dat een realistisch beeld van de potentiële effecten van AD-testen is. Enerzijds omdat het niet met zekerheid is vast te stellen dat de incidenten daadwerkelijk het gevolg waren van werken onder invloed en anderzijds omdat ook het testen geen volledige zekerheid kan geven. Van periodiek testen kan een preventieve werking uitgaan, maar in welke mate dit de prevalentie van onder invloed zijn van alcohol en drugs op de werkvloer verlaagt is niet bekend. Dat geldt zowel in het algemeen als voor de specifieke cases waar er bij de bedrijven in onze enquête sprake was van een onveilige situatie.

De meningen verschillen over de vraag of het inzetten van AD-tests een redelijke en wenselijke maatregel is om een relatief klein aantal incidenten per jaar te voorkomen. Onder alle geënquêteerde werkgevers is er slechts zeer beperkt draagvlak voor het invoeren van AD-testen. Het is op voorhand niet te zeggen op welke schaal AD-testen in de praktijk zouden worden ingezet. Het draagvlak voor testen is groter onder degenen die meer met middelengebruik te maken hebben gehad: werkgevers, brancheorganisaties, collega's en experts op het gebied van middelengebruik. Onder

werkenden die te maken hebben gehad met collega's die onder invloed aan het werk waren is het draagvlak voor testen aanzienlijk. Werkgevers en experts op het gebied van middelengebruik geven in de interviews aan dat zij testen als een goed preventief instrument zien, mits dit onderdeel is van een breder beleid gericht op voorlichting, bewustwording en ondersteuning.

Vrijwel alle stakeholders aan werkgeverszijde die voorstander zijn van testen geven aan dat testen alleen in een breder beleid mag plaatsvinden. Werkgevers geven daarbij ook aan al veel beleidsmaatregelen te treffen. Het aandeel werkenden dat op de hoogte is van de genomen maatregelen en beleid is echter beduidend lager. Deels kan dit komen doordat de geënquêteerde werkenden in andere sectoren werkten, maar de aanwezigheid van beleid werd door zo veel werkgevers in alle sectoren genoemd, dat er wel een discrepantie lijkt te zijn tussen beleid 'op papier' en beleid in de praktijk. Hier komt bij dat werkgevers vaak minder goed op de hoogte zijn van de persoonlijke omstandigheden van medewerkers die middelen gebruiken dan collega's.

Aan het uitdrukkelijker inzetten op en uitdragen van preventief beleid zit wel één uitdaging, namelijk tijdelijk ingehuurd personeel. Uit zowel interviews als de enquête blijkt namelijk dat er meer ervaringen zijn met werken onder invloed bij werkgevers die veel werken met tijdelijk ingehuurde krachten. De vraag is daarbij in hoeverre er voor deze medewerkers effectief preventief beleid kan worden gevoerd. Zij kunnen immers gedurende minder tijd voorlichting en begeleiding krijgen. Voor deze groep medewerkers worden AD-testen door sommige stakeholders als een mogelijk effectief preventief middel gezien, niet in de laatste plaats omdat er een preventieve werking vanuit kan gaan. Dit zou dan alleen mogen worden toegepast bij organisaties waar er sprake is van grote veiligheidsrisico's voor zowel de medewerkers als de omgeving en alleen in een context waarbij alle andere facetten van het ADM-beleid (veiligheidscultuur, preventie, ondersteuning) goed zijn geregeld.

Daarentegen zijn er ook tegenargumenten waarom ook in een risicovolle context met tijdelijk ingehuurd personeel AD-testen niet wenselijk zijn. In de praktijk ligt het namelijk niet voor de hand dat een maatregel als AD-testen wettelijk alleen op tijdelijk ingehuurd personeel mag worden toegepast. Aangezien al het personeel dezelfde rechten en plichten heeft, zou de mogelijkheid tot testen op het voltallige personeel van toepassing zijn. Het lijkt daarbij niet ondenkbaar dat sommige werkgevers AD-testen in de praktijk dan niet als laatste middel gaan inzetten, maar als voornaamste instrument in hun ADM-beleid. Dat gaat in tegen het idee dat AD-testen een 'sluitstuk' van het beleid moet zijn. En hoewel dat wellicht in een beperkt aantal gevallen een gevaarlijke situatie (of erger) kan voorkomen, is het de vraag of een beleid dat in de praktijk neerkomt op weinig preventie en veel testen de wenselijke koers is voor het AD-beleid. Bovendien geldt wellicht ook voor tijdelijk ingehuurd personeel dat met aandacht voor deze medewerkers op persoonsniveau en oog voor afwijkend gedrag proactief kan worden gehandeld om te voorkomen dat er een mogelijkheid tot onveilige situaties ontstaat.





# Bijlage 1    Gesprekspartners interviews

## Experts en stakeholders

- Nederlandse Arbeidsinspectie
- Be-Responsible
- Trimbos Instituut
- VNO-NCW/ MKB-Nederland
- ADM Support
- AWWN
- Russel Advocaten
- Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB)

## Brancheorganisaties

- COV (Vleesverwerkende industrie)
- Vereniging Afvalbedrijven
- Nepluvi (Pluimvee)
- FME (Metaal/techniek)
- VNCI (chemische industrie)
- KVGO (grafische Industrie)
- Land- & tuinbouw Organisatie (LTO)
- Bouwend Nederland
- Deltalinqs (Havens Rotterdam)
- KNMP (Apothekers)
- Onderhoud.nl (Schilders)
- KNMG (ABS Artsen)
- Transport en logistiek Nederland

Geen gesprek kunnen plannen met:

- Nederlandse Vereniging van Groothandels
  - Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie
- (omdat er vanuit de achterban te weinig signalen van problemen waren)

## Deelnemers focusgroepen

### *Focusgroep experts en stakeholders*

- Trimbos Instituut
- De Gezonde Leider
- Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB)
- Nederlandse Arbeidsinspectie
- VNO-NCW

### *Focusgroep brancheorganisaties*

- VNCI
- Deltalinqs
- ABS Artsen
- Onafhankelijk Arbo-adviseur
- Bouwend Nederland

## Bijlage 2 Literatuurlijst

- Arria, A. M., Caldeira, K. M., Vincent, K. B., O'Grady, K. E., Cimini, M. D., Geisner, I. M., Fossos-Wong, N., Kilmer, J. R., & Larimer, M. E. (2017). Do college students improve their grades by using prescription stimulants nonmedically? *Addictive Behaviors*, 65, 245-249. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2016.07.016>
- Cherpitel, C. J. (1999). Substance Use, Injury, and Risk-Taking Dispositions in the General Population. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, 23(1), 121-126. <https://doi.org/10.1111/j.1530-0277.1999.tb04032.x>
- Cijfers alcoholgebruik volwassenen. (z.d.). [Trimbos Instituut]. Cijfers alcoholgebruik volwassenen. Geraadpleegd 2 augustus 2023, van <https://www.trimbos.nl/kennis/alcohol/alcohol-in-cijfers/cijfers-alcoholgebruik-volwassenen/#:~:text=Onder%20alle%20volwassenen%20die%20wel,%25%20t egenover%2021%2C1%25>)
- Cijfers middelengebruik onder werkenden. (z.d.). Geraadpleegd 14 augustus 2023, van <https://www.trimbos.nl/kennis/alcohol-drugs-medicijnen-en-werk/cijfers/>
- Cone, E. J. (2012). Oral fluid results compared to self reports of recent cocaine and heroin use by methadone maintenance patients. *Forensic Science International*, 215(1-3), 88-91. <https://doi.org/10.1016/j.forsciint.2011.01.046>
- Cooper, M. L. (1994). Motivations for alcohol use among adolescents: Development and validation of a four-factor model. *Psychological Assessment*, 6(2), 117-128. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.6.2.117>
- Crean, R. D., Crane, N. A., & Mason, B. J. (2011). An Evidence-Based Review of Acute and Long-Term Effects of Cannabis Use on Executive Cognitive Functions. *Journal of Addiction Medicine*, 5(1), 1-8. <https://doi.org/10.1097/ADM.0b013e31820c23fa>
- Frazer, K. M., Richards, Q., & Keith, D. R. (2018). The long-term effects of cocaine use on cognitive functioning: A systematic critical review. *Behavioural Brain Research*, 348, 241-262. <https://doi.org/10.1016/j.bbr.2018.04.005>
- Frone, M. R. (2006). Prevalence and distribution of illicit drug use in the workforce and in the workplace: Findings and implications from a U.S. National survey. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 856-869. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.856>
- Hathaway, A. D. (2003). Cannabis effects and dependency concerns in long-term frequent users: A missing piece of the public health puzzle. *Addiction Research & Theory*, 11(6), 441-458. <https://doi.org/10.1080/1606635021000041807>
- Henderson, M., Hutcheson, G., & Davies, J. B. (1996). Alcohol and the workplace. World Health Organization, Regional Office for Europe.
- Hooftman, M., Peijen, R., Soeter, M., Blokland, M., & Tuithof, M. (2022). Alcohol, drugs en werk: Prevalentie en risico's bij werknemers. TNO & Trimbos Instituut.
- Marques, P. H., Jesus, V., Olea, S. A., Vairinhos, V., & Jacinto, C. (2014). The effect of alcohol and drug testing at the workplace on individual's occupational accident risk. *Safety Science*, 68, 108-120. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.03.007>
- Martinelli, T. (2022, oktober). Wees terughoudend met drugstests in het verkeer, begin met voorlichten. <https://ivo.nl/blog-wees-terughoudend-met-drugstests-in-het-verkeer-begin-met-voorlichten/>

- Moustafa, A. A., Alvinia, N. P., Liu, L., Richard, Y., Hanafy, A. A., Bagadood, N. H., & Hamza, E. A. (2023). Drinking motives as a predictor of readiness to change alcohol use. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04245-5>
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2024) Werkdoping: uitkomsten en aanbevelingen van een verkenning naar 'werkgerelateerd' drugsgebruik. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/publicaties/2024/01/16/factsheet-verkenning-werkdoping>
- Normand, J., Lempert, R., & O'Brien, C. (1994). *Under the Influence?: Drugs and the American Work Force* (p. 2118). National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/2118>
- Paton, A. (2005). Alcohol in the body. *BMJ*, 330(7482), 85-87. <https://doi.org/10.1136/bmj.330.7482.85>
- Peek, S. (2021, februari 24). Goedkoper dan bier: Drugs op de werkvloer (geannoteerd verhaal). <https://www.platform-investico.nl/artikel/goedkoper-dan-bier-drugs-op-de-werkvloer-geannoteerd-verhaal/>
- Peters, G.-J. Y., & Kok, G. (2009). A structured review of reasons for ecstasy use and related behaviours: Pointers for future research. *BMC Public Health*, 9(1), 230. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-9-230>
- Pidd, K., & Roche, A. M. (2014). How effective is drug testing as a workplace safety strategy? A systematic review of the evidence. *Accident Analysis & Prevention*, 71, 154-165. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2014.05.012>
- Ramchand, R., Pomeroy, A., & Arkes, J. (2009). The effects of substance use on workplace injuries.
- Repantis, D., Schlattmann, P., Laisney, O., & Heuser, I. (2010). Modafinil and methylphenidate for neuroenhancement in healthy individuals: A systematic review. *Pharmacological Research*, 62(3), 187-206. <https://doi.org/10.1016/j.phrs.2010.04.002>
- Ritalin om beter te studeren: 'Het is normaal geworden'. (2020, februari 6). RTL Nieuws. <https://www.rtlnieuws.nl/editienl/artikel/5012216/Ritalin-studenten-zonder-adhd-studeren-onderzoek>
- Rosso, G. L., Montomoli, C., Morini, L., & Candura, S. M. (2017). Seven years of workplace drug testing in Italy: A systematic review and meta-analysis: Workplace drug testing in Italy. *Drug Testing and Analysis*, 9(6), 844-852. <https://doi.org/10.1002/dta.2189>
- Santos-Longhurst, A. (2020, februari 28). How long does a cannabis high last? [Healthline]. <https://www.healthline.com/health/how-long-does-a-marijuana-high-last#duration>
- Spicer, R. S., Miller, T. R., & Smith, G. S. (2003). Worker substance use, workplace problems and the risk of occupational injury: A matched case-control study. *Journal of Studies on Alcohol*, 64(4), 570-578. <https://doi.org/10.15288/jsa.2003.64.570>
- Spronk, D. (z.d.). Cocaine. <https://www.trimbos.nl/kennis/drugs/informatiepermiddel/cocaine/>
- Spronk, D., Van Gelder, N., Nabben, T., & De Jonge, M. (2020). Cocaine: Wie gebruikt het en waarom? Trimbos Instituut. <https://www.trimbos.nl/wp-content/uploads/2022/01/AF1830-Cocaine-wie-gebruikt-het-en-waarom.pdf>
- SVA. (2021). Verslag naar aanleiding van online vragenlijst over Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid (ADM-beleid). <https://www.trimbos.nl/wp-content/uploads/2022/08/Verslag-online-vragenlijst-ADM-beleid.pdf>

Trimbos instituut. (z.d.). Geraadpleegd 4 augustus 2023, van  
<https://www.trimbos.nl/kennis/cijfers/drugs/#gebruik>  
Van der Horst, M., De Jonge, M., Sannen, A., & Goosens, F. (z.d.). Factsheet Ritalin.  
<https://www.trimbos.nl/docs/af1717-factsheet-Ritalin.pdf>  
Van Laar, M. (z.d.). XTC (Ecstasy)—Trimbos Instituut. XTC (Ecstasy).  
<https://www.trimbos.nl/kennis/drugs/informatiepermiddel/xtc/>  
WODC, & Trimbos Instituut. (2022). Nationale Drug Monitor: Kerncijfers en  
ontwikkelingen 2021.



## Bijlage 3    Overzicht middelen

In deze bijlage wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste middelen voor dit onderzoek. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het model van Cooper, waarmee gebruiksmotieven kunnen worden beschreven.

### De gebruiksmotieven van Cooper

Om de motieven te categoriseren is er in dit onderzoek gebruik gemaakt van een model uit 1994 van Cooper (1994). Dit model maakt gebruik van twee assen waarop de gebruiksmotieven worden afgezet:

- intern – extern
- positief – negatief

De eerste as geeft daarbij aan of de motivatie om het middel te gebruiken intern of extern is. Interne motivatie is gerateerd aan gevoel, het wel of niet willen voelen van bepaalde ervaringen of gevoelens. Externe motivatie is meer sociaal van aard, groepsdruk of willen voldoen aan bepaalde sociale normen. De tweede as maakt het onderscheid tussen positieve en negatieve beweegredenen.

Met deze twee assen zijn er vier categorieën te maken die overeenkomen met vier motieven om middelen te gebruiken:

- Gebruik als copings-mechanisme (intern, negatief) – Het gebruiken van een middel met het doel om te kunnen omgaan met negatieve gevoelens. Bijvoorbeeld om zorgen of ervaringen te vergeten.
- Gebruik als verrijking (intern, positief) – Gebruik om eigen positieve gevoelens te versterken. Bijvoorbeeld om te zorgen dat je meer geniet van een feestje.
- Gebruik vanwege conformiteit (extern, negatief) – Gebruik van middelen om sociale afwijzing te voorkomen, bijvoorbeeld vanwege groepsdruk of het willen voldoen aan een sociale norm (omdat het 'stoer' is).
- Gebruik vanwege de sociale norm (extern positief) – Het gebruik van middelen omdat dat vanuit de omgeving beloond wordt.

Los van deze vier motieven is er een vijfde motivatie om middelen te gebruiken, namelijk afhankelijkheid of verslaving. Veel verdovende middelen kunnen er bij frequent gebruik voor zorgen dat de gebruiker afhankelijkheid gaat ervaren en het middel in grotere hoeveelheden en frequentie gaat gebruiken om negatieve effecten te voorkomen.

Hoewel dit model origineel ontwikkeld is voor het verklaren van het drinken van alcohol, is dit ook goed te gebruiken voor de andere middelen die in dit onderzoek worden meegenomen. In dit onderzoek wordt dit model daarom aangehouden voor het clusteren van de gebruiksmotieven van de middelen.



## Alcohol

Alcohol is het meest gebruikte verdovende middel. Omdat alcohol legaal is (voor volwassenen) wordt het middel door de gebruikers meestal niet vergeleken met drugs. Echter zijn de effecten van alcohol wel degelijk vergelijkbaar met andere drugs en wordt het middel zodoende door experts vaak wel als drug gezien.

Door deze hoge mate van maatschappelijke acceptatie is ongeveer 1 op de 10 werkkenden in Nederland is zwaar of overmatig gebruiker van alcohol. Deze groep wordt al een aantal jaren steeds kleiner (Hooftman et al., 2022).

### Motieven rondom het drinken van alcohol

Het model van Cooper (1994) is van origine ontwikkeld rondom het gebruik van alcohol. Alle vier de motieven zoals in dat model beschreven zijn daarom relevant voor dit middel. Hierbij geldt dat met name het drinken als copings-mechanisme problematisch is. Onderzoek heeft gevonden dat dit drinkmotief correleert met een verhoogde kans op problematisch drankgebruik (Moustafa et al., 2023).

Alcohol heeft daarnaast een sterk verslavende werking. Bij regulier gebruik tredt er gemakkelijk afhankelijkheid op.

### Effecten van alcohol

Zo'n tien minuten na het drinken van alcohol zijn de effecten van het middel merkbaar. De mate en duur van deze effecten is afhankelijk van de hoeveelheid alcohol die genuttigd wordt. Alcohol heeft, per standaardglas, ongeveer 1 tot 1,5 uur nodig om door het lichaam verwerkt te worden. Dat betekent dat iemand die 8 standaardglazen alcohol drinkt, zo'n 8-12 uur onder invloed is (Paton, 2005).

De effecten van alcohol, bij gematigd gebruik, zijn:

- Verminderde inhibitie van gedrag
- Verandering van stemming: Vrolijker en uitbundiger
- Ontspanning
- Minder zelfkritiek

Deze effecten veranderen naarmate het gebruik verder toeneemt:

- Verminderde coördinatie
- Verminderde stemming (prikkelbaar en grof)
- Verminderde waarneming en geheugen
- Misselijkheid en braakneigingen

### Alcohol op de werkvloer

Alcoholgebruik heeft een grote impact op de werkvloer. Naar schatting speelt bij 20-25% van alle ongevallen op het werk het onder invloed zijn van alcohol een rol. Dit omvat zowel het daadwerkelijk onder invloed zijn, maar ook het hebben van een kater van alcoholgebruik op de dag ervoor (*Cijfers middelengebruik onder werkkenden, z.d.*). Deze schatting is echter op basis van een sterk verouderd onderzoek (Henderson et al., 1996).

Onderzoek van Trimbos wijst uit dat 14% van de werkenden in Nederland riskant alcoholgebruik heeft. Dat wil zeggen dat er problemen ontstaan door het drinkgedrag.

Overmatig alcoholgebruik leidt tot een toename van verzuim op het werk. Dit effect is het sterkst bij jongvolwassenen en komt vaker voor bij mannen dan bij vrouwen. De geschatte economische schade hierdoor is zo'n 1,3 miljard euro per jaar.

Doordat alcohol relatief lange werkingsduur heeft (1-1,5 uur per standaardglas) is het aannemelijk dat stevige drinkers de volgende ochtend nog restalcohol van de avond ervoor in hun bloed hebben (Paton, 2005).

## Cannabis

Veruit de meest gebruikte drug in Nederland is cannabis, veelal gerookt in een joint of verwerkt in drank of voedsel (*Trimbos instituut, z.d.*). Er zijn verschillende onderzoeken naar redenen om cannabis te gebruiken (Crean et al., 2011; Hathaway, 2003). Deze onderzoeken geven grofweg zes redenen om cannabis te gebruiken:

- Experimenteel
- Ontspanning / recreatief (individueel)
- Ondersteuning sociale activiteiten
- Coping / medicinaal (slaap, angst, stress)
- Prestatieverhogende effecten (verhoogde concentratie en creativiteit)
- Verslaving

Daarnaast is ook te zien dat het gebruik van alcohol en cannabis vaak gepaard gaan. Dit effect is met name te zien in de weekenden en op feestdagen.

De motieven om cannabis te gebruiken zijn dus grotendeels in de categorie intern-positief te plaatsen op het model van Cooper (1994) met een klein extern component.

### Effecten van cannabis

Een reviewartikel uit 2011 heeft de effecten van cannabisgebruik op de cognitieve functies van de gebruiker onderzocht (Crean et al., 2011). Hierbij is het onderscheid gemaakt tussen kortdurende effecten en langetermijneffecten.

De sterkste effecten van de drug treden op kort na het gebruik en houden enkele uren aan. Dit is de zogeheten "high". Acute effecten van de drug op het cognitief presteren zijn:

- Verminderde aandacht / concentratie (bij lichte gebruikers)
- Verminderde impulscontrole en inhibitie
- Verminderd presteren van het werkgeheugen

Hierin is een belangrijk onderscheid te maken tussen het roken van cannabis en het eten van met cannabis verrijkt eten (zogeheten edibles) (Santos-Longhurst, 2020). Bij roken treden effecten direct op en duurt de high zo'n 1-3 uur. Na ongeveer 8 uur zijn de acute effecten uitgewerkt. Bij het consumeren van edibles duurt het gemiddeld 30 minuten voor de effecten merkbaar worden, 2 uur voor de piek van de



high bereikt is en kan het tot 24 uur duren voor de acute effecten helemaal weg zijn. Hierbij geldt wel dat de effecten met de tijd afnemen.

De langetermijneffecten zijn de effecten die tot ten minste drie weken na gebruik optreden. In deze periode is de gebruiker niet meer onder invloed maar zijn er nog enkele effecten zichtbaar in het cognitief presteren. Deze langetermijneffecten nemen toe bij frequenter en intensiever gebruik en nemen af naarmate de periode tot het laatste gebruik langer wordt. De langetermijneffecten zijn:

- Verminderde besluitvorming
- Verslechterd risicobewustzijn en verhoogde kans op risicovol gedrag

Over andere effecten, zoals verhoogde impulsiviteit en verbale vaardigheden, worden gemixte resultaten gevonden.

### Cannabis op de werkvloer

Over het gebruik van cannabis op de werkvloer is weinig bekend. Gezien de lange werking van de actieve effecten is het aannemelijk dat een deel van het gebruik te verklaren is door gebruik van cannabis voorafgaand aan de werktijd (met name als het edibles betreft). Dit is echter niet in via literatuur te onderbouwen.

## Ecstasy

Ecstasy wordt voornamelijk gebruikt als partydrug en wordt met name gebruikt door jongeren tijdens het uitgaan of op festivals (Van Laar, z.d.). Waar 3,9% van de Nederlanders wel eens ecstasy heeft gebruikt, geeft 44% van jongeren, (16-35 jaar) die het afgelopen jaar een festival of discotheek heeft bezocht, aan het afgelopen jaar ecstasy te hebben gebruikt. Dit wordt verder bevestigd door de gemeten afname in ecstasygebruik tijdens de coronaperiode waarin de uitgaansgelegenheden gesloten waren (Hooftman et al., 2022).

Een meta-studie over de redenen achter het gebruik van ecstasy van de universiteit van Maastricht uit 2009 heeft een aantal redenen gevonden waarom ecstasy gebruikt wordt (Peters & Kok, 2009). Deze zijn onder te verdelen in een aantal categorieën:

- Experimenteel
- Sociale motieven – Zoals de wens om op hetzelfde ‘level’ te zitten als vrienden of om sociale interacties te vergemakkelijken.
- Verrijken lichamelijke ervaringen – Zoals het verhogen van visuele perceptie, het goed willen voelen, verbeteren seksuele ervaringen of het verminderen van inhibitie
- Recreatie
- Spirituele redenen

Deze redenen zijn grotendeels te onderbrengen in de categorie “sociaal – positief” en “intern – positief” en passen daarmee goed bij een recreatieve setting. Er zijn slechts beperkte motieven voor het gebruik van ecstasy die ook van toepassing zijn in een werkcontext, wat het aannemelijk maakt dat dit niet een veel voorkomend middel is op de werkvloer. Dit blijkt ook uit de gebruiksfrequentie van ecstasy. Ruim een derde van de gebruikers van ecstasy in 2020 deden dit slechts 1 keer terwijl bijna 60% dit enkele keren (minder dan 1 keer per maand) deed (WODC & Trimbos Instituut, 2022).





Er is geen informatie gevonden over de prevalentie of motieven van het gebruik van ecstasy op de werkvloer. De effecten van dit middel zijn daarom in dit onderzoek niet verder onderzocht.

## Cocaïne & amfetamine

Cocaïne en amfetamine zijn drugs die onder de categorie “uppers” vallen. Hoewel de effecten wat verschillen zit er veel overlap in de motieven en worden ze vaak gezamenlijk onderzocht. In dit onderzoek zijn deze twee middelen daarom ook gezamenlijk beschreven.

Er is weinig direct onderzoek gedaan naar de beweegredenen om cocaïne of amfetamine te gebruiken. De middelen worden veel gebruikt in een recreatieve setting (tijdens het uitgaan) en onder studenten (Spronk, z.d.). In combinatie met het sterk verslavende karakter van de drugs zal dat waarschijnlijk een deel van het gebruik verklaren.

### De effecten van cocaïne en amfetamine

De directe effecten van cocaïne en amfetamine hangen af van de manier waarop het gebruikt wordt. Cocaïne en amfetamine kunnen worden gerookt, gesnoven of geïnjecteerd, amfetamine kan daarnaast ook worden opgelost in een drankje. Typerend aan cocaïne is dat de effecten erg kortdurend zijn. Afhankelijk van de gebruiksmethode is dit enkele minuten tot een uur. De effecten van Amfetamine duren een stuk langer, zo'n 8 uur.

Cocaïne geeft de gebruiker een boost aan vrolijkheid, energie en zelfvertrouwen. Cocaïne kenmerkt zich door de korte werkingsduur (ongeveer 30 minuten). Cocaïne heeft een sterk oppeppend effect voor de gebruikers tijdens deze korte periode. Gebruikers ervaren een sterke toename in:

- Energie
- Geluksgevoel
- Stemming
- Zelfvertrouwen
- Alertheid
- Sociale vaardigheden en wens om met anderen te zijn.

Amfetamine (ook vaak 'speed' genoemd) is net als cocaïne een stimulerende drug die werkt op het dopaminesysteem. De belangrijkste verschillen zijn de werkingsduur, effect op het lichaam en de prijs. De werkingsduur van amfetamine is ongeveer 8 uur, wat aanzienlijk langer is dan bij cocaïne. Amfetamine zorgt voor een sterk effect op het lichaam (strak staan) en geeft een grotere energieboost dan cocaïne doet. Ook is Amfetamine een stuk goedkoper, wat het toegankelijker maakt. Deze drug is erg verslavend vanwege de effecten op het dopaminesysteem van de gebruiker.

De effecten van Amfetamine zijn meer lichamelijk:

- Energie
- Spierverstijvingen (strak staan)
- Behoeft om te bewegen en te praten.



Cocaïne en amfetamine hebben een lange lijst aan nadelige effecten op het brein en het lichaam. Gezien de scope van dit onderzoek is er alleen gekeken naar de effecten van het gebruik van cocaïne die het werk negatief kunnen beïnvloeden. De volgende effecten zijn gevonden:

- Angstige gevoelens
- Agressief gedrag
- Lichaamstrillingen
- Verminderde cognitieve functies.

Ook zijn er kritische artikelen over de lange termijneffecten van cocaïne op cognitie (Frazer et al., 2018). Deze spreken dus de ervaren energie en alertheid op langere termijn tegen. De discussie over welke effecten er zijn lijkt nog niet uitgemakt.

### **Cocaïne en amfetamine op de werkvloer**

Er zijn verschillende signalen dat het gebruik van cocaïne en amfetamine op de werkvloer voor problemen zorgt, met name in sectoren als de logistiek en andere sectoren met veel arbeidsmigranten (Peek, 2021) of sectoren met hoge prestatiedruk (Spronk et al., 2020). Er is echter een gebrek aan empirische onderzoeken om deze signalen te kunnen vertalen in concrete cijfers.

## **Ritalin (methylfenidaat)**

Ritalin is een merknaam van een medicijn dat veel wordt voorgeschreven aan mensen met ADD en ADHD. De werkzame stof in dit medicijn is methylfenidaat. Aangezien Ritalin het bekendste merk is met deze stof, worden alle vergelijkbare producten in de volksmond 'Ritalin' genoemd. Methylfenidaat is ook verkrijgbaar onder de (merk)namen zijn Concerta, Equasym XL, Medikinet en Kinecteen. Het heeft een kalmerend effect en helpt de gebruiker zich beter te kunnen concentreren. Om deze reden is dit medicijn ook erg populair bij studenten ('Ritalin om beter te studeren: "Het is normaal geworden"', 2020).

### **Effecten van Ritalin/methylfenidaat**

Veel studenten geloven dat deze drug prestatieverhogend werkt en nemen het om hun studieprestaties te verbeteren. Onderzoek hiernaar heeft een kleine verbetering gevonden in het geheugen van gezonde studenten die Ritalin gebruiken (Repantis et al., 2010), echter vertaalt zich dit niet naar prestatieverhogende effecten gevonden van Ritalin bij studenten zonder ADHD of ADD (Arria et al., 2017). Naast een studiecontext wordt de drug tijdens het uitgaan gebruikt om langer door te kunnen gaan zonder vermoeid te raken (Van der Horst et al., z.d.).

Het gebruiksmotief is te categoriseren als intern positief met een klein sociaal element. In bepaalde gevallen kan het gevoel ontstaan dat Ritalin genomen moet worden om te kunnen voldoen aan de prestatieverwachtingen, in dat geval is het motief extern.

### **Ritalin op de werkvloer**

Er zijn geen cijfers bekend over de prevalentie of gevolgen van het gebruik van Ritalin/methylfenidaat op de werkvloer. Gezien de populariteit onder studenten en de het



gebruiksmotief is het aannemelijk dat dit middel met name in kennisomgevingen wordt gebruikt en het gebruik in omgevingen met een verhoogd risico beperkt zijn.



## Bijlage 4 Wetgeving in het buitenland

Lidstaten van de EU hebben verschillende wet en regelgeving rondom het uitvoeren van alcohol en drugstesten. Cansford Laboratories (2019) en EMCDDA (2019) hebben de verschillen tussen de lidstaten onderzocht. In deze paragraaf worden de bevindingen kort samengevat.

Lidstaat	Wetgeving
België	Er is geen specifieke wet- en regelgeving die het uitvoeren van alcohol en drugstesten in België toestaat.
Cyprus	Er is geen specifieke wet- en regelgeving die het uitvoeren van alcohol en drugstesten in Cyprus toestaat.
Denenmarken	Er is geen specifieke wet- en regelgeving die het uitvoeren van alcohol en drugstesten in Denenmarken toestaat.
Duitsland	<p>In Duitsland is het toegestaan om een drugstest uit te voeren voordat het arbeidscontact wordt ondertekend. Net als in Frankrijk moet dit onderzoek worden uitgevoerd door een bedrijfsarts die alleen terugkoppelt of de potentiële werknemer geschikt is voor het uitvoeren van het werk.</p> <p>Na indiensttreding mag er enkel een drugstest worden uitgevoerd met toestemming van de werknemer. Een uitzondering hierop zijn "occupational en operating safety reasons", in die omstandigheden is een eenmalige test soms mogelijk.</p>
Estland	Er is geen wetgeving die het testen op de werkplek toestaat in Estland. Er mag echter wel actie ondernomen worden wanneer de werknemer onder invloed is tijdens het werk. Een arts mag dan met behulp van een test vaststellen in welke mate de werknemer onder invloed is.
Finland	In Finland is het toegestaan om drugstesten op de werkvloer af te nemen in specifieke gedefinieerde omstandigheden. Het is een health-care professional die dit bepaalt, niet de werkgever. De werkgever dient hiervoor wel een alcohol- en drugsbeleid opgesteld te hebben.
Frankrijk	<p>In Frankrijk is het testen op alcohol en drugs legaal. Er zitten wel enkele regels aan vast:</p> <p>Het bedrijf moet een beleid hebben opgesteld rondom alcohol- en drugstesten.</p> <p>Het moet aantoonbaar zijn dat bij die functie het werken onder invloed voor een risico zorgt (zoals het besturen van machines of werken met gevaarlijke producten of stoffen).</p> <p>Het onderzoek moet worden uitgevoerd door een bedrijfsarts, deze koppelt niet het resultaat van de test terug, maar geeft alleen aan of de medewerker in staat is het werk te verrichten.</p>

	Routinetesten is niet toegestaan Medewerkers mogen bezwaar aantekenen tegen de resultaten van de test.
Griekenland	In Griekenland is het toegestaan om nieuwe potentiële werknemers te testen voor deze worden aangenomen.
Hongarije	Er is geen specifieke wet- en regelgeving die het uitvoeren van alcohol en drugstesten in Hongarije toestaat.
Ierland	Wettelijk gezien mogen drugstesten worden uitgevoerd, mits dit is opgenomen in het arbeidscontract. In praktijk wordt dit niet gedaan en in de situaties waarin dit geprobeerd is, is dit na grote weerstand geblokkeerd door de Irish Labour Court. Uitzondering zijn specifieke beroepen zoals treinmachinisten.
Italië	In Italië zijn verplichte drugstesten toegestaan voor bepaalde functies. Hoe deze testen worden uitgevoerd en waar op wordt getest staat vast en hier heeft de werkgever geen invloed op. Werkgevers mogen wel besluiten medewerkers die niet willen meewerken aan drugstesten niet aan te nemen.
Letland	Als een werkgever in Letland een medewerker verdenkt van het gebruik van alcohol of drugs op de werkvloer, is het toegestaan om deze een drugstest te laten afnemen en, indien die positief terugkomt, het arbeidscontract te verbreken.
Litouwen	Als een werkgever in Litouwen een medewerker verdenkt van het gebruik van alcohol of drugs op de werkvloer, is het toegestaan om deze een drugstest te laten afnemen.
Luxemburg	In Luxemburg is het mogelijk om een medewerker bij vermoeden van alcohol- of drugsgebruik naar een bedrijfsarts te sturen. Deze doet onderzoek en koppelt terug of de werknemer geschikt is voor het uitvoeren van het werk.
Noorwegen	Het is in Noorwegen alleen toegestaan als het strikt noodzakelijk wordt geacht voor de veiligheid (zoals bij functies met speciale risico's). Hierbij wordt aangegeven dat deze noodzakelijkheid voldoende moet worden onderbouwd door de werkgever om het ongemak en de inbreuk op de privacy te kunnen verantwoorden.
Oostenrijk	Er is geen specifieke wet- en regelgeving die het uitvoeren van alcohol- en drugstesten in Oostenrijk toestaat.
Portugal	Er is geen specifieke wet- en regelgeving die het uitvoeren van alcohol- en drugstesten in Portugal toestaat. Er is echter wel een mogelijkheid tot het uitvoeren van alcohol en drugstest in de privacywet, die dergelijke testen toestaat in situaties waarin het de levens en veiligheid van anderen in gevaar kan brengen.
Roemenië	Voordat een medewerker in Roemenië in dienst treedt bij een bedrijf moet er een medisch certificaat worden afgegeven waarin staat dat de medewerker fit is voor het uitvoeren van zijn of haar taken. Een alcohol- of drugstest kan onderdeel zijn van deze medische keuring, maar dit hoeft niet.

Slovenië	Werkgevers in Slovenië zijn verplicht om medewerkers die onder invloed zijn van alcohol of drugs te verwijderen van de werkvloer ivm veiligheidsredenen. Er wordt echter niet voorgeschreven hoe hierop toegezien dient te worden. Het uitvoeren van alcohol- of drugstesten is hierbij toegestaan, mits uitgevoerd door een getrainde professional.
Slowakije	In Slowakije is het mogelijk om alcohol- en drugstesten uit te voeren. Dit mag als de werkgever vermoedt dat een werknemer drugs gebruikt, maar ook het testen van potentiële werknemers voor het tekenen van een arbeidscontract is toegestaan.
Tsjechië	In Tsjechië is het gebruikelijk dat er drugstest worden afgenomen voorafgaand aan het aangaan van het arbeidscontract. Ook is het mogelijk om drugstesten af te nemen tijdens het werk. Het weigeren van een drugstest is reden voor ontslag. Werkgevers mogen zelf speeksel- en ademtests afnemen. Het afnemen van biologische testen (bloed) mag alleen bij een zorginstelling.
Verenigd Koninkrijk	In de VK is het legaal om drugstesten uit te voeren, maar wel alleen onder bepaalde omstandigheden: Werknemer moet instemmen (voor of tijdens dienstverband, wordt meestal in het arbeidscontract opgenomen). Testen mag alleen als functie dat rechtvaardigt of als er verdenkingen zijn van gebruik.
Zweden	In Zweden is het toegestaan om alcohol- en drugstesten uit te voeren op werkplekken waar er een "objectief gerechtvaardigde noodzaak" voor is (zoals de bouw- en veiligheidssectoren). Hierbij gelden een aantal voorwaarden: De test moet systematisch zijn, dus niet willekeurig of gericht (ivm mogelijke discriminatie) De test moet worden uitgevoerd in samenwerking met de vakbond Het testbeleid wordt gezamenlijk met vakbonden opgesteld (dit is geen eis, maar wordt aangeraden)  70% van bedrijven in Zweden heeft beleid rondom het testen op drugs, 23% maakt gebruik van onaangekondigde testen.



# Bijlage 5 Vragenlijst werkgevers

## A Introductie en uitnodiging

### **1<sup>e</sup> Contact (telefoniste/receptioniste)**

Goedemorgen/middag, u spreekt met ..... van onderzoeksbureau Panteia in Zoetermeer. In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid doen wij een onderzoek onder werkgevers naar hun mogelijke ervaringen met werknemers die onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren. Ik zou daarom graag willen worden doorverbonden met degene die verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid.

### **2<sup>e</sup> Contact (beoogde respondent)**

Goedemorgen/middag, u spreekt met ..... van onderzoeksbureau Panteia in Zoetermeer. Ik bel u om u te vragen mee te doen aan een onderzoek dat wij uitvoeren onder werkgevers in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In dit onderzoek gaan we na of werkgevers ervaringen hebben met werknemers die onder invloed van alcohol of drugs hun werk deden en wat daarvan de gevolgen zijn.

Ik zou u daarover graag een aantal vragen willen stellen. Ik wil daarbij benadrukken dat uw antwoorden volstrekt **anoniem** blijven. In de onderzoeksrapportage en ook in de gesprekken met het ministerie doen wij geen uitspraken die herleidbaar zijn naar een bedrijf of naar personen.

Het vraaggesprek duurt ongeveer 15 minuten.

Zou u aan dit onderzoek willen meedoen?

1. Ja --> *Door naar B*
2. Nee --> *Beëindigen gesprek*



## **B Ervaringen met medewerkers die onder invloed van alcohol en drugs aan het werk zijn**

1. Is het de afgelopen twee jaar wel eens voorgekomen, of heeft u het vermoeden gehad, dat één of meerdere werknemers tijdens het werk onder invloed waren van alcohol of drugs?

Met 'onder invloed zijn' bedoel ik niet alleen dat een medewerker dronken of bijvoorbeeld stoned is tijdens het werk. Het kan ook zijn dat hij/zij nog gevolgen ondervindt van middelen die eerder zijn gebruikt, zoals de avond voordat hij/zij aan het werk ging. Denk bijvoorbeeld aan een kater.

*Meerdere antwoorden mogelijk (men kan het van de ene medewerker zeker weten en van een ander vermoeden)*

1. Ja, dat weten we zeker van (ongeveer) .... [aantal] medewerkers
  2. Ja, dat weten we niet zeker, maar vermoeden we van (ongeveer) .... [aantal] medewerkers
  3. Nee --> blok D
  4. Weet niet / geen antwoord --> blok D
2. Is/zijn deze medewerker(s) waarvan u weet of vermoedt dat deze de afgelopen twee jaar wel eens onder invloed van alcohol of drugs heeft/hebben gewerkt, geregeld onder invloed tijdens het werk of ging het meer om een incident?
    1. Geregeld
    2. Zowel geregeld als incidenteel
    3. Incidenteel
    4. Weet niet / geen antwoord

3. Weet of vermoedt u onder invloed van welke middelen deze medewerker(s) heeft/hebben gewerkt?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

*Enquêteur: vraag zo nodig door*

1. Nee [Exclusief]
2. Alcohol
3. Drugs zonder nadere specificatie
4. Cannabis (hennep, wiet, marihuana, hasjiesj)
5. Ecstasy (XTC, MDMA)
6. Cocaïne (coke, crack, sos)
7. Amfetamine (speed)
8. GHB
9. Heroïne
10. Psychedelica (LSD, paddo's, truffels)
11. Ritalin
12. (Andere) medicijnen
13. Anders, namelijk (bijvoorbeeld lachgas, ketamine) .....
14. Geen antwoord [Exclusief]





4. Weet of vermoedt u waarom deze medewerker(s) alcohol of drugs gebruikt/gebruiken?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

1. Nee *[Exclusief]*
  2. Recreatief gebruik / gebruik in de privésfeer
  3. Om werkprestaties te bevorderen
  4. Om bij ziekte/pijn/kater/etc. te kunnen blijven doorwerken
  5. Middelengebruik is eigenlijk een beetje onderdeel van de bedrijfscultuur
  6. Verslaving
  7. Anders, namelijk .....
5. Heeft/hebben de medewerker(s) waarvan u weet of vermoedt dat deze de afgelopen twee jaar wel eens onder invloed van alcohol of drugs heeft/hebben gewerkt, dit middel tijdens het werk of voorafgaand daaraan, bijvoorbeeld de avond van tevoren gebruikt?
1. (Vooral) voorafgaand aan het werk
  2. (Vooral) tijdens het werk
  3. Zowel voorafgaand als tijdens het werk
  4. Weet niet / geen antwoord
6. *[Overslaan als vraag 1 cat 1 + cat 2 < 3]*  
Doet het werken onder invloed van alcohol of drugs zich vooral in bepaalde functies voor?
1. Ja
  2. Nee, dat is niet echt gerelateerd aan een bepaalde functie --> blok C
  3. Weet niet / geen antwoord --> blok C
7. *[Overslaan als vraag 1 cat 1 + cat 2 < 3]*  
In welk type functies dan vooral?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

*Enquêteur: vraag zo nodig door om de juiste functie te kunnen aangeven*

1. Leidinggevende functies
2. Administratief-ondersteunende functies (financiën, HRM, planning, etc.)
3. Productiefuncties (functies uitgeoefend in een productiehal of werkplaats, of door het verrichten van werkzaamheden bij klanten)
4. Transportfuncties (chauffeurs, heftruckchauffeurs)
5. Zorgfuncties
6. Onderwijsgevende functies
7. Beleidsmedewerkers, adviseurs
8. Specialisten (medisch, financieel, etc.)
9. Anders, namelijk .....
10. Weet niet / geen antwoord

*[Exclusief]*

## C Gevolgen van het onder invloed zijn van medewerkers op het werk

8. *[Vraagtekst als SBI <> gezondheidszorg EN SBI <> onderwijs EN SBI <> overheid]*  
Hebben de gevallen waarvan u weet of vermoedt dat medewerkers onder invloed aan het werk zijn geweest, de afgelopen twee jaar **daadwerkelijk** geleid tot nadelige gevolgen voor medewerkers, het bedrijf, klanten of anderen? Het gaat hier **niet** om bijvoorbeeld **'bijna'** fouten of ongevallen maar om nadelige gevolgen die **daadwerkelijk** hebben plaatsgevonden.  
Denk bijvoorbeeld aan een ongeval, gevolgen voor het productieproces, gevolgen voor de manier waarop collega's met elkaar omgaan, administratieve gevolgen en gevolgen voor de manier waarop met klanten wordt omgegaan.

*[Vraagtekst als SBI = gezondheidszorg]*

Hebben de gevallen waarvan u weet of vermoedt dat medewerkers onder invloed aan het werk zijn geweest, de afgelopen twee jaar **daadwerkelijk** geleid tot nadelige gevolgen voor medewerkers, de instelling, patiënten, cliënten of anderen? Het gaat hier **niet** om bijvoorbeeld **'bijna'** fouten of ongevallen maar om nadelige gevolgen die **daadwerkelijk** hebben plaatsgevonden.  
Denk bijvoorbeeld aan een ongeval, gevolgen voor de werkprocessen, gevolgen voor de manier waarop collega's met elkaar omgaan, administratieve gevolgen en gevolgen voor patiënten.

*[Vraagtekst als SBI = onderwijs]*

Hebben de gevallen waarvan u weet of vermoedt dat medewerkers onder invloed aan het werk zijn geweest, de afgelopen twee jaar **daadwerkelijk** geleid tot nadelige gevolgen voor medewerkers, de instelling, leerlingen, ouders of anderen? Het gaat hier **niet** om bijvoorbeeld **'bijna'** fouten of ongevallen maar om nadelige gevolgen die **daadwerkelijk** hebben plaatsgevonden.  
Denk bijvoorbeeld aan een ongeval, gevolgen voor het onderwijsproces, gevolgen voor de manier waarop collega's met elkaar omgaan, administratieve gevolgen en gevolgen voor de manier waarop met leerlingen of ouders wordt omgegaan.

*[Vraagtekst als SBI = overheid]*

Hebben de gevallen waarvan u weet of vermoedt dat medewerkers onder invloed aan het werk zijn geweest, de afgelopen twee jaar **daadwerkelijk** geleid tot nadelige gevolgen voor medewerkers, de instelling, relaties, burgers of anderen? Het gaat hier **niet** om bijvoorbeeld **'bijna'** fouten of ongevallen maar om nadelige gevolgen die **daadwerkelijk** hebben plaatsgevonden.  
Denk bijvoorbeeld aan een ongeval, gevolgen voor het politieke of beleidsproces, gevolgen voor de manier waarop collega's met elkaar omgaan, administratieve gevolgen en gevolgen voor relaties en burgers.

1. Ja
2. Nee --> vraag 10
3. Weet niet / geen antwoord --> vraag 10

9. Om welke nadelige gevolgen gaat het dan?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

*Enquêteur: vraag door!*

1. De werksfeer is verslechterd
  2. De samenwerking tussen collega's is verslechterd
  3. Gevoel van ongemak of onveiligheid bij collega's
  4. Verzuim
  5. Stagnatie of stilvallen van het productieproces/zorgproces/onderwijsproces/beleidsproces
  6. Er heeft zich een gevaarlijk incident in het productieproces voorgedaan (lekken van vloeistoffen, ontsnappen gassen, brand/ontploffing etc.)
  7. Er heeft zich een ongeval voorgedaan (bijvoorbeeld: verkeersongeval, ongeval binnen het bedrijf/instelling, ongeval op het bedrijfsterrein, op het schoolplein)
  8. Eén of meerdere personen hebben psychische klachten gekregen
  9. Eén of meerdere personen zijn fysiek gewond geraakt
  10. Eén of meerdere personen zijn overleden
  11. Er zijn producten of diensten geleverd met fouten; er zijn medische fouten gemaakt
  12. Klanten/patiënten/leerlingen/ouders/relaties etc. zijn onjuist behandeld
  13. Er zijn administratieve fouten gemaakt ten nadele van onze klanten/patiënten (bv. fouten in het patiëntendossier of in het voorschrijven van medicijnen)/leerlingen/ouders/relaties/burgers
  14. Er zijn administratieve fouten gemaakt ten nadele van het bedrijf/de instelling/de school
  15. Anders, namelijk .....
  16. Weet niet /geen antwoord
- [Exclusief]*
10. Heeft uw bedrijf of instelling de afgelopen twee jaar financiële schade geleden doordat één of meerdere medewerkers onder invloed van alcohol of drugs hebben gewerkt? Zo ja, om welk bedrag gaat het ongeveer?

*Enquêteur: vraag door!*

1. Ja, het gaat om een schadebedrag van (ongeveer) ..... euro
2. Ja, we kennen het bedrag niet maar het gaat om een grote schade
3. Ja, we kennen het bedrag niet maar het gaat om een aanzienlijke schade
4. Ja, we kennen het bedrag niet maar het gaat om een geringe schade
5. Nee
6. Weet niet / geen antwoord



11. *[Vraagtekst als SBI <> gezondheidszorg EN SBI <> onderwijs EN SBI <> overheid]*  
Hebben de gevallen waarvan u weet of vermoedt dat medewerkers onder invloed aan het werk zijn geweest, de afgelopen twee jaar **bijna** geleid tot nadelige gevolgen voor medewerkers, het bedrijf, klanten of anderen?

*[Vraagtekst als SBI = gezondheidszorg]*

Hebben de gevallen waarvan u weet of vermoedt dat medewerkers onder invloed aan het werk zijn geweest, de afgelopen twee jaar **bijna** geleid tot nadelige gevolgen voor medewerkers, de instelling, patiënten, cliënten of anderen?

*[Vraagtekst als SBI = onderwijs]*

Hebben de gevallen waarvan u weet of vermoedt dat medewerkers onder invloed aan het werk zijn geweest, de afgelopen twee jaar **bijna** geleid tot nadelige gevolgen voor medewerkers, de instelling, leerlingen, ouders of anderen?

*[Vraagtekst als SBI = overheid]*

Hebben de gevallen waarvan u weet of vermoedt dat medewerkers onder invloed aan het werk zijn geweest, de afgelopen twee jaar **bijna** geleid tot nadelige gevolgen voor medewerkers, de instelling, relaties, burgers of anderen?

1. Ja
2. Nee --> blok D
3. Weet niet / geen antwoord --> blok D

12. Welke nadelige gevolgen heeft het onder invloed werken door medewerkers **bijna** gehad?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

1. Stagnatie of stilvallen van het productieproces/zorgproces/onderwijsproces/beleidsproces
2. Een gevaarlijk incident in het productieproces (lekken van vloeistoffen, ontsnappen gassen, brand/ontploffing, etc.)
3. Een bijna-ongeval (bijvoorbeeld: verkeersongeval, ongeval binnen het bedrijf/instelling, ongeval op het bedrijfsterrein, op het schoolplein)
4. Eén of meerdere personen zijn bijna fysiek gewond geraakt
5. Producten of diensten met fouten; medische fout(en)
6. Administratieve fouten; fout(en) in het patiëntendossier of in het voorschrijven van medicijnen)
7. Klanten/patiënten/relaties/anderen zijn bijna onjuist behandeld
8. Anders, namelijk .....
9. Weet niet / geen antwoord *[Exclusief]*

## D Maatregelen en beleid om tegen te gaan dat medewerkers onder invloed van alcohol of drugs hun werk doen

13. Bedrijven en instellingen kunnen verschillende maatregelen nemen om tegen te gaan dat hun medewerkers onder invloed van alcohol of drugs hun werk doen. Ik leg u een aantal van zulke maatregelen voor. Wilt u per maatregel aangeven of deze in uw bedrijf of instelling zo nodig kunnen worden toegepast?

Antwoordcategorieën:

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet geen antwoord

Maatregelen:

- a. Het bedrijf/instelling en de werknemers hebben duidelijke afspraken gemaakt over wat wel en niet kan met betrekking tot alcohol en drugs op de werkvloer
- b. Het bedrijf/instelling heeft een aantal bij iedereen bekende aanspreekpunten tot wie medewerkers met een alcohol- of drugsprobleem zich kunnen wenden voor een gesprek of om hulp (*Enq.: niet voor lezen maar denk aan bijvoorbeeld: vertrouwenspersoon, arboarts, bedrijfsarts, HR-functionaris, leidinggevende*)
- c. Het bedrijf/instelling heeft een aantal bij iedereen bekende aanspreekpunten bij wie medewerkers zich kunnen melden als ze het gesprek willen aangaan over een collega van wie ze weten of vermoeden dat deze wel eens onder invloed aan het werk is (*Enq.: niet voorlezen maar denk aan bijvoorbeeld: vertrouwenspersoon, arboarts, bedrijfsarts, HR-functionaris, leidinggevende*)
- d. Binnen het bedrijf/instelling is geen alcohol beschikbaar, ook niet bij formele en informele bijeenkomsten
- e. Het bedrijf/instelling heeft een expliciet verbod op het gebruik van alcohol en drugs binnen het bedrijf
- f. Het bedrijf/instelling geeft voorlichting over de risico's van het onder invloed van alcohol of drugs uitvoeren van werkzaamheden
- g. Het bedrijf/instelling gaat in gesprek met een medewerker van wie duidelijk is dat hij/zij onder invloed aan het werk wil of is
- h. Het bedrijf/instelling gaat in gesprek met een medewerker van wie wordt vermoed dat hij/zij onder invloed aan het werk wil of is
- i. Het bedrijf/instelling beschikt over een gespreksprotocol voor het voeren van gesprekken met medewerkers over alcohol en drugs
- j. Het bedrijf/instelling biedt hulp aan een medewerker die geregeld onder invloed verkeert van alcohol of drugs [*Enq.: deze hulpverlening kan ook zijn uitbesteed*]
- k. Het bedrijf/instelling biedt een medewerker die afgekickt is van alcohol en drugs begeleiding aan om terugval te voorkomen [*Enq.: deze begeleiding kan ook zijn uitbesteed*]
- l. Het bedrijf/instelling ontzegt een medewerker de toegang tot de werkplek wanneer duidelijk is dat hij/zij onder invloed is
- m. Het bedrijf/instelling ontzegt een medewerker de toegang tot de werkplek bij het vermoeden dat hij/zij onder invloed is

- n. Het bedrijf/instelling kan met behulp van een 'drugshond' nagaan of er drugs binnen het bedrijf aanwezig zijn
  - o. Het bedrijf/instelling kan medewerkers testen op sporen van alcohol of drugs
  - p. Het bedrijf/instelling legt een sanctie (denk aan inhouden van loon of ontslag) op aan een medewerker die herhaaldelijk op het werk onder invloed van alcohol of drugs verkeert
14. Zijn er binnen uw bedrijf of instelling nog andere, niet genoemde, maatregelen genomen om te voorkomen en tegen te gaan dat medewerkers onder invloed van alcohol of drugs hun werk doen?
- 1. Ja, namelijk: .....
  - 2. Nee
  - 3. Weet niet / geen antwoord
15. *[Overslaan als: (vraag 13a t.m. p = {allemaal} <> 1) EN (vraag 14 <> 1)*  
 U gaf aan dat er bepaalde maatregelen en verwachtingen gelden ten aanzien van middelengebruik in relatie tot het werk. Zijn deze ook vastgelegd in formeel beleid?
- 1. Ja, wij hebben beleid ten aanzien van alcohol en drugs (eventueel ook medicijngebruik)
  - 2. Nee, maar wij ontwikkelen op dit moment beleid daarvoor
  - 3. Nee, we hebben en ontwikkelen geen formeel beleid
16. *[Vraagtekst als 15 = 1]*  
 Heeft uw bedrijf of instelling dit beleid ontwikkeld of wordt dit beleid uitgevoerd met behulp van een deskundige?

*[Vraagtekst als 15 = 2]*

Wordt dit beleid ontwikkeld met behulp van een deskundige?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- 1. Nee
- 2. Arboarts/dienst
- 3. Bedrijfsarts
- 4. Verslavingsdeskundige
- 5. Juridisch adviseur, advocaat
- 6. Adviseur op gebied van personeelszaken
- 7. Brancheorganisatie
- 8. Anders, namelijk ..... *[Exclusief]*
- 9. Weet niet / geen antwoord *[Exclusief]*



### **E Testen van medewerkers op sporen van alcohol of drugs**

Ik wil het tot slot graag met u hebben over het testen van medewerkers op de aanwezigheid van sporen van alcohol of drugs.

17. Heeft uw bedrijf of instelling de laatste twee jaren personeel getest of laten testen op alcohol of drugs?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

1. Ja, op drugs
2. Ja, op alcohol
3. Nee *[Exclusief]* *--> vraag 20*
4. Weet niet / geen antwoord *[Exclusief]* *--> vraag 20*

18. Was/waren deze testen gericht op het voltallige personeel of op een gedeelte daarvan?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

*Enquêteur: doorvragen*

1. Op al het personeel *[Exclusief]*
2. Op specifieke personen
3. Op personeel in specifieke functies
4. Weet niet / geen antwoord *[Exclusief]*

19. Heeft het afnemen van testen ertoe geleid dat medewerkers minder onder invloed van middelen zijn tijdens hun werk?

1. Ja *--> blok F*
2. Nee *--> blok F*
3. Weet niet / geen antwoord *--> blok F*

20. Heeft uw bedrijf of instelling behoefte aan het inzetten van alcohol- of drugstesten?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

1. Alcoholtesten
2. Drugstesten
3. Nee *[Exclusief]*
4. Weet niet / geen antwoord *[Exclusief]*



21. Zou uw bedrijf of instelling deze testen willen inzetten voor het gehele personeel of een gedeelte daarvan?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

*Enquêteur: doorvragen*

1. Voor het gehele personeel [Exclusief]
2. Voor specifieke personen
3. Voor personeel in specifieke functies
4. Weet niet / geen antwoord [Exclusief]

## **F Afsluiting**

22. Tot slot wil ik u enkele afsluitende vragen stellen. Mag ik u vragen wat uw functie is?

1. Directeur, lid directie
2. Hoofd/medewerker HRM
3. Arbo-medewerker
4. Anders, namelijk .....

23. Hoeveel medewerkers heeft uw bedrijf of instelling in Nederland in dienst?

1. (Ongeveer) ..... medewerkers
2. Weet niet / geen antwoord

24. Maakt uw bedrijf of instelling gebruik van medewerkers die niet bij het bedrijf zelf in dienst zijn (bijvoorbeeld personeel van onderaannemers of zzp'ers)? Zo ja, hoeveel personen zijn op piekmomenten in het totaal bij uw bedrijf of instelling werkzaam? [Enquêteur: het gaat om het totaal van de eigen en ingehuurd medewerkers]

Zie evt. nieuwe vraagtekst in e-mail

1. Nee, wij maken geen gebruik van medewerkers die niet bij ons in dienst zijn
2. Ja, wij maken gebruik van medewerkers die niet bij ons dienst zijn.  
Op piekmomenten zijn er ... [aantal bij benadering] personen werkzaam.
3. Weet niet / geen antwoord.

25. Dit waren al mijn vragen. Zijn er nog zaken niet besproken die volgens u wel belangrijk zijn?

1. Ja, namelijk .....
2. Nee

Ik wil u heel hartelijk danken voor uw deelname aan dit gesprek en de waardevolle informatie die u met ons heeft gedeeld. Ik wens u nog een fijne dag.





# Bijlage 6 Vragenlijst werkenden

## Selectievraag 1

Welke van de onderstaande situaties past bij u het best?

1. Zelfstandig ondernemer / ZZP'er
2. Werkzaam in loondienst
3. Arbeidsongeschikt
4. Werkloos / werkzoekend / bijstand
5. Gepensioneerd of VUT
6. Studerend / schoolgaand
7. Huisvrouw / huisman / anders

Als 2:--> selectievraag 2

Anders: EXIT

## Selectievraag 2

Welke van de volgende situaties heeft u bij uw huidige werkgever meegemaakt?

NB: we bevestigen nogmaals dat deelname aan deze vragenlijst volledig anoniem is.

- 1: Ik heb mij wel eens ziek gemeld, terwijl ik eigenlijk niet ziek was
- 2: Ik heb wel eens geld geleend aan een collega
- 3: Een collega heeft mij wel eens geld geleend
- 4: Er waren personen die (vermoedelijk) onder invloed van alcohol/met een kater werkten
- 5: Er waren personen die (vermoedelijk) onder invloed van drugs werkten
- 6: Ik heb wel eens 'zwart' extra werk verricht
- 7: Ik vermoed of weet dat een collega wel eens 'zwart' extra werk verricht
- 8: Geen van de bovenstaande

Alleen als 4 en/of 5 = ja --> selectievraag 3

Anders: EXIT

## Selectievraag 3

### Over het onderzoek

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid doet Panteia onderzoek naar werken onder invloed van alcohol en drugs.

Met 'onder invloed zijn' bedoelen we niet alleen dat een medewerker dronken of bijvoorbeeld stoned is tijdens het werk. Het kan ook zijn dat hij/zij nog gevolgen ondervindt van middelen die eerder zijn gebruikt, zoals de avond voordat hij/zij aan het werk ging. Denk bijvoorbeeld aan een kater.



We begrijpen goed dat dit een gevoelig onderwerp kan zijn. Daarom garanderen wij nogmaals volledige anonimiteit. Panteia weet niet welke leden van PanelClix aan het onderzoek meedoen.

Doet u mee aan het onderzoek door de vragenlijst in te vullen?

1. Ja
2. Nee

Als 1: --> BLOK 1

Als 2: EXIT

## 1. Uw werk

In dit blok stellen we u enkele vragen over het soort werk dat u doet.

1. In welke sector bent u op dit moment werkzaam?
  1. Landbouw, bosbouw en visserij
  2. Industrie, energievoorziening, waterbedrijven, afvalbeheer, delfstoffenwinning,
  3. Bouwnijverheid en onderhoud
  4. Groothandel, detailhandel, tussenhandel, reparatie van auto's en motoren
  5. Transport, logistiek, vervoer en opslag  
(b.v. personen- en goederenvervoer, postdiensten en pakketbezorging)
  6. Horeca
  7. Informatie en communicatie  
(b.v. ICT, telecommunicatie, radio en TV, productie van films of geluidsopnamen)
  8. Financiële dienstverlening  
(b.v. financiële instellingen, verzekeringswezen, effectenmakelaars administratiekantoren)
  9. Verhuur en handel van onroerend goed  
(b.v. verhuur van / bemiddeling in en beheer van onroerend goed)
  10. Overige zakelijke dienstverlening  
(b.v. advisering, onderzoek, verhuur van roerende goederen)
  11. Openbaar bestuur en overheidsdiensten
  12. Onderwijs
  13. Gezondheids- en welzijnszorg, kinderopvang
  14. Cultuur, sport en recreatie  
(b.v. theater, museum, sport en recreatieve activiteiten)
  15. Overige dienstverlening  
(b.v. belangenverenigingen, reparatie van computers en consumentenartikelen, kappers, schoonheidssalons, in dienst bij een huishouden)
  16. Anders, namelijk: .....
  17. Dat weet / zeg ik liever niet

2. Hoeveel personen werken er (ongeveer) bij de organisatie waar u werkt?
  1. 1 – 4 personen
  2. 5 – 9 personen
  3. 10 – 19 personen
  4. 20 – 49 personen
  5. 50 – 99 personen
  6. 100 – 199 personen
  7. 200 – 499 personen
  8. 500 personen of meer
  9. Dat weet / zeg ik liever niet
  
3. Welke van de volgende factoren zijn er in uw beroep van toepassing? (meerdere antwoorden mogelijk)
  1. Werken met (zware) machines
  2. Werken met rijdende voertuigen (vervoersmiddelen, vorkheftruck, etc.)
  3. Werken op hoogte
  4. Werken met gevaarlijke stoffen
  5. Werken met (hightech) precisieapparatuur
  6. Werken met kwetsbare personen/cliënten/patiënten
  7. Geen van bovenstaande
  8. Dat zeg ik liever niet
  
4. Welke van de volgende factoren zijn op uw werk van toepassing? (meerdere antwoorden mogelijk):
  1. Werken in ploegendiensten
  2. Werken in onregelmatige uren/diensten
  3. Lange werkdagen/overwerk
  4. Seizoensarbeid
  5. Geen van bovenstaande
  6. Dat zeg ik liever niet



## 2. Uw werkgever en gebruik van alcohol en drugs door medewerkers

Nu volgen enkele vragen over hoe het bedrijf of de organisatie waar u werkt omgaat met het gebruik van alcohol of drugs door medewerkers.

5. Op welke wijze besteedt uw werkgever aandacht aan alcohol- en drugsgebruik?

*U kunt meerdere antwoorden aanvinken*

1. Op bedrijfsfeesten, symposia e.d. wordt geen alcohol geschonken
2. Er is een regel dat onder invloed van alcohol of drugs werken verboden is
3. Er is voorlichting over alcohol en drugsgebruik
4. Er is een functionaris (bv vertrouwenspersoon) waar medewerkers terecht kunnen als ze zelf problemen hebben met alcohol- of drugsgebruik
5. Er is een functionaris (b.v. vertrouwenspersoon) waar medewerkers terecht kunnen als ze denken dat een collega onder invloed werkt.
6. De werkgever gaat het gesprek aan met een collega van wie men weet of vermoed dat hij/zij wel eens onder invloed aan het werk is
7. Een medewerker die onder invloed is wordt de toegang tot de organisatie ontzegd
8. Er wordt wel eens met een hond naar drugs gezocht (bijv. bij de kluisjes van medewerkers)
9. Er worden alcohol- of drugstesten uitgevoerd
10. Niet: mijn werkgever besteedt geen aandacht aan alcohol- en drugsgebruik
11. Op een andere manier, namelijk:.....
12. Dat weet ik niet *Exclusief*
13. Dat zeg ik liever niet *Exclusief*

ALS Vraag 5 = 9 --> Vraag 6

ANDERS --> vraag 9

6. U geeft aan dat uw werkgever het personeel wel eens op alcohol of drugs test. Is dat gedurende de laatste twee jaar wel eens gebeurd?

1. Ja, op alcohol
2. Ja, op drugs
3. Ja, op alcohol en drugs
4. Nee --> vraag 9
5. Dat weet ik niet --> vraag 9
6. Dat zeg ik liever niet --> vraag 9

7. Was/waren deze test(en) gericht op het voltallige personeel of op een gedeelte daarvan?

1. Op al het personeel --> vraag 9
2. Specifieke personen --> vraag 8
3. Specifieke functies --> vraag 8
4. Dat weet ik niet --> vraag 9
5. Dat zeg ik liever niet --> vraag 9



8. Bij welke specifieke personen/functies werden de testen afgenomen?  
Geef alleen een algemene beschrijving, noem geen namen.  
[...OPEN...]
9. U gaf eerder in deze vragenlijst aan dat u van personen weet/vermoedt dat zij op het werk onder invloed van alcohol of drugs waren. Betrof dit uzelf of collega's?
1. Dat was ik zelf --> Blok 4
  2. Dat waren collega's --> Blok 3
  3. Dat waren zowel collega's als ik zelf --> Blok 4
  4. Dat zeg ik liever niet --> Blok 5

### **3. Ervaringen met collega's die onder invloed van alcohol of medicijnen aan het werk waren**

U heeft aangegeven dat u één of meer collega's heeft van wie u vermoedt of weet dat deze onder invloed van alcohol of drugs hun werk deden.

10. Gaat het om één of meerdere collega's van wie u vermoedt/weet dat zij onder invloed van alcohol en/of drugs werkten?
1. Eén collega
  2. Meerdere collega's
  3. Dat zeg ik liever niet
11. In hoeverre weet u zeker dat er sprake was van alcohol- of drugsgebruik door collega's?
1. Dat weet ik zeker
  2. Dat vermoed ik, maar weet ik niet zeker
  3. Dat zeg ik liever niet
12. Ging het om alcohol of drugs die uw collega/collega's gebruikte(n)
1. Alleen alcohol --> vraag 14
  2. Alleen drugs
  3. Zowel alcohol als drugs
  4. Weet ik niet, kan alcohol of drugs zijn geweest --> vraag 14
  5. Dat zeg ik liever niet --> vraag 14



13. Om welke vorm(en) van drugs ging het?

1. Cannabis (hennep, wiet, marihuana, hasjiesj)
2. Ecstasy (XTC, MDA)
3. Cocaïne (coke, crack, sos)
4. Amfetamine (speed)
5. GHB
6. Heroïne
7. Psychedelica (LSD, paddo's truffels)
8. Ritalin
9. Een ander middel, namelijk .....
10. Dat weet ik niet *Exclusief*
11. Dat zeg ik liever niet *Exclusief*

14. Hoe vaak kwam het in de afgelopen 2 jaar voor dat uw collega of collega's onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren?

1. Het ging om een incident
2. Het ging om enkele incidenten
3. Het kwam geregeld voor
4. Er is sprake van structureel werken onder invloed
5. Dat weet / zeg ik liever niet

15. Ging het in de afgelopen 2 jaar om alcohol- of drugsgebruik op het werk of buiten werktijd? (Bijvoorbeeld tijdens de voorafgaande avond of in het weekend)

1. Voorafgaand aan het werk
2. Op het werk
3. Deels voorafgaand, maar ook op het werk
4. Dat weet / zeg ik liever niet

16. Heeft u enig idee waarom uw collega of collega's deze middelen gebruikten?

*U kunt meerdere antwoorden aanvinken*

1. Recreatief gebruik (op een feestje, bij het uitgaan, festivalbezoek, etc.)
2. Vanwege een verslaving
3. Vanwege persoonlijke of huiselijke problemen
4. Om werkprestaties te verbeteren
5. Vanwege spanningen die het werk oplevert
6. Bij ons op het werk is het een beetje een gewoonte om alcohol of drugs te gebruiken
7. Anders, namelijk: .....
8. Nee, daar heb ik geen idee van *Exclusief*
9. Dat zeg ik liever niet *Exclusief*



17. Welke nadelige gevolgen had het alcohol- of drugsgebruik van collega's op het werk?

*U kunt meerdere antwoorden aanvinken*

1. Ik voelde me er ongemakkelijk door
2. Ik voelde me er onveilig door
3. De werksfeer verslechterde erdoor
4. De onderlinge samenwerking verslechterde erdoor
5. De kwaliteit van onze producten of diensten verslechterde erdoor
6. Klanten of patiënten zijn onjuist behandeld
7. Er zijn administratieve fouten gemaakt
8. Er is bijna een ongeluk door gebeurd
9. Er is een ongeluk door gebeurd
10. Iets anders, namelijk: .....
11. Geen nadelige gevolgen *Exclusief*
12. Weet niet *Exclusief*
13. Dat zeg ik liever niet *Exclusief*

18. Heeft u wel eens een collega erop aangesproken dat hij/zij onder invloed van alcohol of drugs aan het werk was?

1. Ja
2. Nee
3. Dat zeg ik liever niet

19. Heeft u bij de werkgever (bijvoorbeeld bij de HR-functionaris of vertrouwenspersoon) gemeld dat u weet of vermoedt dat een collega onder invloed van alcohol of drugs aan het werk was?

1. Ja
2. Nee
3. Dat zeg ik liever niet

20. Spreekt uw werkgever collega's erop aan als hij weet of vermoedt dat ze onder invloed van alcohol of drugs aan het werk waren?

1. Altijd
2. Soms
3. Nooit
4. Dat weet ik niet
5. Dat zeg ik liever niet

21. Sommige werkgevers laten hun werknemers op alcohol- of drugsgebruik testen. Hoe zou u het vinden als uw werkgever dat zou doen?

1. Goed idee --> vraag 22
2. Slecht idee --> vraag 23
3. Weet niet/geen mening --> blok 5



22. Waarom zou u alcohol- en drugstesten een goed idee vinden?  
[...OPEN...]

23. Waarom zou u alcohol- en drugstesten een slecht idee vinden?  
[...OPEN...]

#### 4. Gebruik van alcohol of drugs

U heeft aangegeven dat u wel eens onder invloed van alcohol of drugs heeft gewerkt.

24. Heeft u onder invloed van alcohol of drugs gewerkt?

1. Alleen alcohol --> vraag 25
2. Alleen drugs
3. Zowel alcohol als drugs
4. Dat zeg ik liever niet --> vraag 25

25. Om welke vorm(en) van drugs ging het?

1. Cannabis (hennep, wiet, marihuana, hasjiesj)
2. Ecstasy (XTC, MDA)
3. Cocaïne (coke, crack, sos)
4. Amfetamine (speed)
5. GHB
6. Heroïne
7. Psychedelica (LSD, paddo's truffels)
8. Ritalin
9. Een ander middel, namelijk .....
10. Dat weet/zeg ik liever niet *Exclusief*

26. Hoe vaak kwam het in de afgelopen 2 jaar voor dat u onder invloed van alcohol of drugs aan het werk was?

1. Het ging om een incident
2. Het ging om enkele incidenten
3. Het kwam geregeld voor
4. Het komt (vrijwel) wekelijks voor
5. Dat weet / zeg ik liever niet

27. Wanneer gebruikte u de alcohol en/of drugs toen u onder invloed op het werk was? Was dit op het werk of was het door gebruik voorafgaand aan het werk?

1. In het weekend voorafgaand aan het werk
2. In de avond voorafgaand aan het werk
3. In de uren voorafgaand aan het werk
4. Op het werk zelf
5. Deels voorafgaand, maar ook op het werk
6. Dat weet / zeg ik liever niet





28. Waarom gebruikt u wel eens alcohol of drugs?

*U kunt meerdere antwoorden aanvinken*

1. Ik geniet ervan
2. Om me vrijer te voelen gemakkelijker contacten te maken
3. Op feesten, festivals of partijen die ik bezoek wordt alcohol of drugs gebruikt
4. Om tot rust te komen
5. Voor betere (werk)prestaties
6. Binnen mijn familie of vriendenkring is het een beetje een gewoonte om alcohol of drugs te gebruiken
7. Vanwege spanningen op mijn werk
8. Bij ons op het werk is het een beetje een gewoonte om alcohol of drugs te gebruiken
9. Door het gebruik denk ik minder aan problemen
10. Het is een beetje een gewoonte geworden
11. Anders, namelijk: .....
12. Dat zeg ik liever niet *Exclusief*

29. Heeft het gebruik van alcohol of drugs gevolgen (gehad) voor uw werk? Zo ja, welke?

*U kunt meerdere antwoorden aanvinken*

1. Ik ga beter met mijn collega's om
2. Ik doe mijn werk beter
3. Ik ben soms niet zo alert als ik zou moeten zijn
4. Mijn relatie met collega's is er soms minder goed door
5. Ik heb wel eens een fout in mijn werk gemaakt
6. Ik heb wel eens een klant/cliënt/patiënt niet goed behandeld
7. Er is eens bijna een ongeluk door gebeurd
8. Er is eens een ongeluk gebeurd
9. Anders, namelijk: .....
10. Nee, dat heeft geen enkel gevolg gehad *Exclusief*
11. Dat zeg ik liever niet *Exclusief*

30. Heeft uw werkgever of een collega u erop aangesproken dat u onder invloed van alcohol of drugs aan het werk was? Zo ja, wie?

1. De werkgever
2. Een collega
3. De werkgever en een collega
4. Nee
5. Dat zeg ik liever niet



31. Wat zou u doen als uw werkgever alcohol- en drugstesten zou uitvoeren?

*U kunt meerdere antwoorden aanvinken*

1. Ik zou helemaal stoppen met het gebruik van alcohol/drugs
2. Ik zou niet meer onder invloed naar werk komen
3. Ik zou ervoor zorgen dat ik niet werd betrap
4. Ik zou mijn gedrag niet veranderen
5. Ik zou een andere baan zoeken
6. Anders, namelijk: ...
7. Dat weet ik niet *Exclusief*
8. Dat zeg ik liever niet *Exclusief*

## 5. Ter afsluiting nog enkele vragen over uzelf

32. Wat is uw geslacht?

1. Vrouw
2. Man
3. Anders, namelijk: .....
4. Dat zeg ik liever niet

33. Wat is uw leeftijd?

1. Jonger dan 20 jaar
2. 20 tot 30 jaar
3. 30 tot 40 jaar
4. 40 tot 50 jaar
5. 50 tot 60 jaar
6. 60 jaar of ouder
7. Dat zeg ik liever niet

34. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?

1. Geen of basisonderwijs
2. LBO; VMBO (kader of beroepsgericht); MBO-1; VBO
3. MAVO; HAVO/VWO (overgegaan naar 4<sup>e</sup> klas); VMBO (theoretisch, gemengd); MULO
4. MBO 2-4; MBO voor 1998
5. HAVO/VWO (met diploma afgerond); HBS; MMS
6. HBO of WO propedeuse
7. HBO of WO bachelor / kandidaats
8. HBO of WO master, doctoraal, postdoctoraal
9. Dat zeg ik liever niet



## 6. Einde vragenlijst

U bent aan het einde gekomen van deze vragenlijst. Wij danken u heel hartelijk voor het beantwoorden van de vragen.

Heeft u vragen over alcohol- of drugsgebruik of heeft u behoefte aan een gesprek hierover?

De volgende websites van het Trimbos Instituut kunnen u verder helpen:

- Voor alcohol: <https://www.alcoholinfo.nl/>
- Voor drugs: <https://www.drugsinfo.nl/>



## Bijlage 7 Respons werkgevers naar SBI

<b>Zware industrie</b>	<b>251</b>	<b>100%</b>
19 Aardolie-industrie	2	1%
20 Chemische industrie	30	12%
21 Farmaceutische industrie	7	3%
22 Rubber- en kunststofproductieindustrie	49	20%
23 Bouwmaterialenindustrie	25	10%
24 Basismetalaalindustrie	11	4%
25 Metaalproductieindustrie	127	51%
<b>Bouwnijverheid</b>	<b>224</b>	<b>100%</b>
41 Algemene bouw en projectontwikkeling	69	31%
42 Grond-, water- en wegenbouw	19	8%
43 Gespecialiseerde bouw	136	61%
<b>Groot- en detailhandel</b>	<b>273</b>	<b>100%</b>
46 Groothandel en handelsbemiddeling	178	65%
47 Detailhandel (niet in autos)	95	35%
<b>Specialistische zakelijke dienstverlening</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>
69 Juridische diensten en administratie	49	19%
70 Holdings en managementadviesbureaus	70	27%
71 Architecten-, ingenieursbureaus e.d.	73	28%
72 Research	23	9%
73 Reclamewezen en marktonderzoek	21	8%
74 Design, fotografie, vertaalbureaus	17	7%
75 Veterinaire dienstverlening	4	2%
<b>Gezondheidszorg</b>	<b>228</b>	<b>100%</b>
87 Verpleging en zorg met overnachting	100	44%
861 Ziekenhuizen	39	17%
862 Medische praktijken	46	20%
4773 Apotheken	43	19%

<b>Overheid en onderwijs</b>	<b>238</b>	<b>100%</b>
84 Openbaar bestuur	114	48%
852 Primair onderwijs en speciaal onderwijs, 853 Voortgezet onderwijs, 854 tertiair onderwijs	124	52%

