



Proosten?

Doen we samen!

Wat je ook drinkt



Vijf feestelijke
tips om successen
te vieren

Stap voor stap naar
een alcoholbewuste
werkomgeving

Nathan van Veen over
uitdagingen en
successen bij Transdev

Samen werken, is samen vieren steeds vaker zonder alcohol

Alcohol is diep verweven met onze cultuur. We proosten op successen, sluiten de week af met een borrel en geven elkaar een fles om waardering te tonen. Maar steeds meer mensen kiezen bewust voor minder of geen alcohol. Omdat ze beter willen slapen, fitter willen zijn, of gewoon omdat ze zich daar prettiger bij voelen.

Dat is een positieve ontwikkeling – en juist in de werkomgeving kunnen we daarin verschil maken. Een alcoholvrije of alcoholbewuste werkomgeving draait niet om verbieden, maar om inclusie en gezondheid.

We weten inmiddels dat alcohol niet alleen invloed heeft op onze gezondheid, maar ook op veiligheid, productiviteit en herstelvermogen. Door alcohol bespreekbaar te maken, maken we de werkomgeving veiliger, gezonder én leuker.

KWF is samen met 22 andere gezondheidsfondsen initiatiefnemer van het programma 'Gezonde Generatie'. Dit programma heeft als doel een omgeving te creëren waarin het makkelijker wordt om gezonde keuzes te maken. In veel organisaties hebben jonge mensen een bijbaan, stageplek of eerste baan. Als werkgever kun je daarin een belangrijke rol spelen door alcohol minder zichtbaar te maken. Want we weten: jongeren drinken eerder en meer als ze anderen zien drinken.

Met deze toolkit willen we bedrijven en organisaties inspireren en ondersteunen met handvatten, voorbeelden en praktische middelen om het gesprek te starten en beleid vorm te geven. Want samen werken, is samen vieren – op een manier die goed voelt voor iedereen.

Wat er in je glas zit, doet er minder toe.
Het gaat om met wie je proost.



— Dorine Manson
Directeur, KWF Kankerbestrijding

In deze toolkit

pag. 04 - 05

Daar drinken we op!



Vieren?
Doen
we
samen!

pag. 14 - 16

“Hoe meer mensen je spreekt, hoe beter het beleid aansluit”

Nathan van Veen over
het alcoholbeleid bij
vervoersbedrijf Transdev



pag. 06 - 09



Stel je alcohol- beleid samen

Tips voor een
alcoholbeleid dat past
bij jouw organisatie

pag. 10 - 11

Vier je successen!

5 ideeën voor
een alcoholvrije
viering

pag. 12 - 13

Feiten en cijfers

De gevolgen
van alcohol-
gebruik

pag. 17

Do's en dont's

bij alcohol-
beleid



pag. 18 - 19

Inhaak- kalender



pag. 20 - 21

Trimbos-adviseur Maddy Blokland

Hoe bespreek je een
ADM-beleid?



pag. 22 - 23

Gespreks- starters

Leuke manieren om
het gesprek te openen



Daar drinken we op!

Vieren? Doen we samen! En natuurlijk is dat het leukst wanneer iedereen meedoet. Of het nou gaat om mijlpalen, teambuilding, borrels of feestjes: met deze tips en ideeën organiseer je een inclusieve viering, zonder kater!



Ingrediënten

(2 glazen)

- 1 limoen
- 5 gram gember
- 150 gram meloen
- 4 ijsklontjes
- 200 ml bruisend water

Materialen

Staafmixer/
keukenmachine

Wat we drinken

Een feestelijk drankje? Daar heb je helemaal geen alcohol voor nodig. Probeer bijvoorbeeld eens deze meloen-gembermocktail. Lekker, snel gemaakt en mooi om te zien!

Bereiding

1. Pers de helft van de limoen uit, snijd de andere helft in plakjes.
2. Schil de gember en rasp fijn.
3. Pureer de meloen met de gember en het limoensap.
4. Verdeel de meloenpuree over glazen.
5. Sla de ijsklontjes fijn, verdeel over de glazen en schenk vervolgens het water eroverheen. Garneer met een limoenschijfje.

Probeer dit ook eens

- Huur een mocktailbar voor op feestjes en borrels, of zoek een paar recepten op en maak ze zelf!
- Uit eten voor een speciale gelegenheid? Denk dan eens aan een thee-arrangement met thee-sommelier. Bijzondere smaken, passend bij de gerechten.
- Bied leuke alcoholvrije alternatieven aan. Er zijn webshops die gespecialiseerd zijn in alcoholvrije dranken.

MEER MOCKTAILS?

Scan de QR-code of ga naar www.happydrinks.nl en download meer mocktailrecepten!



Wat we kiezen

Als organisatie wil je dat je medewerkers veilig hun werk kunnen doen, en vrolijk en gezond zijn. Daarbij hoort een bewuste keuze op het gebied van alcohol. Steeds meer organisaties schenken daarom helemaal geen alcohol meer in hun bedrijfspand. Ben je (nog) niet op dat punt? Er zijn genoeg andere manieren om een bewuste keuze te stimuleren.

Probeer dit ook eens

- Maak alcohol minder prominent aanwezig dan de alcoholvrije alternatieven. Zorg ook voor lekkere en interessante alternatieven, zoals een mooie fles Gimber of kombucha.
- Stimuleer een bewuste keuze door alleen alcoholvrij gratis aan te bieden. Zo hoeft je niks te verbieden, maar stop je wel met het faciliteren.



Wat we willen

Wat goed past bij jouw organisatie, weten de mensen die er werken het best. Betrek ze daarom bij het plannen of bedenken van leuke feestjes of activiteiten. Bijvoorbeeld door een feest- of activiteitencommissie op te richten met collega's uit verschillende teams en afdelingen.

Probeer dit ook eens

- Stuur een vragenlijst rond waarin mensen leuke ideeën kunnen aandragen
- Organiseer een gezamenlijke brainstorm met het bedrijf om samen nieuwe ideeën te bedenken



Wat we doen

Plan een leuke of spannende activiteit om samen met je collega's te doen. Doe bijvoorbeeld samen een escape room of VR-game. Of organiseer een quiz of wedstrijd waar mensen leuke prijzen kunnen winnen!

Probeer dit ook eens

- Transformeer de vrijmibo en ga van borrel naar bordspel! Natuurlijk mogen mensen hun favoriete spel meenemen.
- Feestje zonder geluidsoverlast? Een silent disco organiseren is gewoon op kantoor! Perfect te combineren met een mocktailbar.



Maak er beleid van!

Zelf aan de slag

Of je nu werkgever of werknemer bent, bij een start-up werkt of bij een groot bedrijf: een veilige en gezonde werkplek is belangrijk voor iedereen. Duidelijke afspraken over het omgaan met alcoholgebruik kunnen daarbij helpen.

Veel organisaties hebben een beleid over drugs, alcohol en medicijnen (ADM-beleid). Daarin staat bijvoorbeeld hoe je als organisatie omgaat met geschenken en hoe je je presenteert naar de buitenwereld. Een ADM-beleid kan ook beschrijven wat de consequenties zijn als iemand (nog) onder invloed is op het werk, en welke rechten en plichten er gelden.

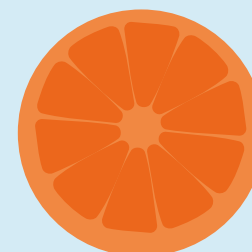
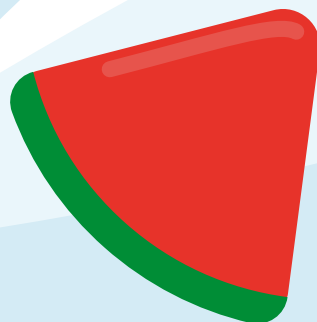
In Nederland is een ADM-beleid niet verplicht. De invulling ervan hangt af van de grootte, context en cultuur van de organisatie. Beleid is niet de heilige graal voor een alcoholvrije werkomgeving, maar biedt wel houvast en geeft concrete thema's om mee aan de slag te gaan.

Dit stappenplan helpt je bij het opstellen van alcoholbeleid dat past bij jouw organisatie.



Tip!

Een alcoholbeleid kan klein beginnen. Kies er bijvoorbeeld voor om het kerstpakket alcoholvrij te maken, of stop met het geven van alcohol als relatiegeschenk.



1 Ingrediënten

Ingrediënten voor een alcoholbeleid

BIJEENKOMSTEN

Wat je schenkt, straalt je uit

Wat schenk je op personeelsbijeenkomsten? Creëer ruimte en aandacht voor alcoholvrije opties.

ALCOHOLVRIJE GESCHENKEN

Fris en verantwoord

Hoe ga je om met relatiegeschenken? En wat zit er in het kerstpakket? Kies voor verrassend en verantwoord!

VIERMOMENTEN

Proosten? Doen we samen!

Hoe vier je successen en mijlpalen? De toolkit helpt je met creatieve en feestelijke alternatieven.

ALCOHOLVRIJ OP WERK

Eerlijk, helder, veiliger

Hoe ga je van afspraken naar beleid? En hoe ga je om met weerstand? In deze toolkit geven Nathan van Veen en Maddy Blokland tips.

(PERSONEELS)ADVERTENTIES

Laat zien wie je bent

Hoe positioneer je jezelf als potentiële werkgever? Focus op plezier en gezondheid, en vermijd alcohol in tekst en beeld.

ALCOHOL OP ACTIES EN EVENEMENTEN

Naar een gezonde norm

Hoe maak je van alcoholvrij het stralende middelpunt van je feest? Zet de stap naar een nieuwe standaard!

SAMENWERKINGEN EN SPONSORRELATIES

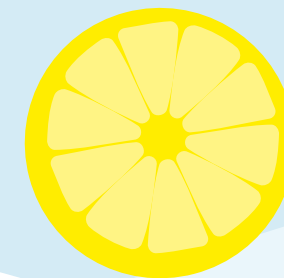
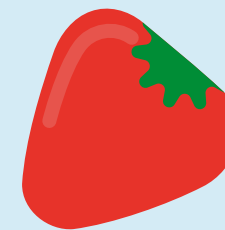
Waar sta je voor

Wanneer besluit je dat een samenwerking niet meer past bij jullie visie? Neem de organisaties waar je mee samenwerkt onder de loep.

TRAINING & BEWUSTWORDING

Samen Sterk

Zijn werknemers zich bewust van de risico's van alcohol op de werkvloer? Hoe kan je als leidinggevend alcoholproblematiek signaleren en bespreekbaar maken? Goede training en voorlichting is de basis.





2

Mixen

Ingrediënten kiezen voor je beleid

Kies de ingrediënten waar jouw organisatie mee aan de slag gaat. Dat kan uit de lijst op de vorige pagina, maar je kunt ook zelf nieuwe elementen toevoegen die passen bij je bedrijf.

Beleid maken? Doen we samen! Betrek zoveel mogelijk collega's en teams van alle afdelingen. Communiceer duidelijk, eerlijk en op tijd over het nieuwe beleid zodat iedereen weet wat er gaat gebeuren, en wanneer het beleid ingaat.

Stel je regels op die meer mensen in de organisatie aangaan? Zorg dan dat de directie formele toestemming geeft voor het opstellen van het beleid, en houd er rekening mee dat ook een eventuele OR officieel moet instemmen met het plan.

Op de website van het Trimbos-instituut vind je voorbeelden en formats waarmee je direct aan de slag kunt!



3

Shaken

Het beleid vormgeven

Als de thema's geselecteerd zijn, is het tijd om het beleid in te vullen. Ook dit werkt het beste wanneer je zoveel mogelijk mensen betrekt in het maakproces, en alle perspectieven samenbrengt.

Mensen zijn gewoontedieren en waar verandering is, is weerstand. Een ADM-beleid kan de bedrijfscultuur beïnvloeden, en mensen kunnen het daarmee oneens zijn. Zorg dat er altijd ruimte is voor vragen en stel je flexibel op. Maak mensen onderdeel van de verandering, door iedereen de kans te geven om mee te beslissen.

Neem het voortouw en start zelf het gesprek. Een training of voorlichting over de gevolgen van alcoholgebruik op de werkvloer kan daarvoor een goede start zijn. Zorg wel dat dit geen belerend vingertje wordt, het belangrijkste is om een open sfeer te creëren waarin iedereen zich vrij voelt om kritisch te reageren op de plannen. Luister naar wat mensen te zeggen hebben en neem dit serieus. Wees niet bang om je plannen aan te passen naar aanleiding van vragen, kritiek of zorgen van je medewerkers.



4

Opdienen

Het beleid invoeren

Een nieuw ADM-beleid kan als negatief of betuttelend worden ervaren. Laat zien dat het beleid er niet is om mensen de les te lezen, en plan een feestje of feestelijke bijeenkomst op de dag dat het ingaat. Hang posters op bij het koffiezetapparaat of stuur een bericht op intranet om iedereen uit te nodigen.

Een bedrijfscultuur veranderen kan tijd kosten. Geef mensen de tijd om te wennen aan de nieuwe gang van zaken en zorg voor leuke, nieuwe tradities en viermomenten. Serveer bij het ADM-feestje bijzondere alcoholvrije drankjes, en organiseer leuke activiteiten om direct nieuwe alcoholvrije tradities in het leven te roepen.



Tip!

Haak aan bij bestaande alternatieven. Lanceer je nieuwe beleid bijvoorbeeld tijdens Dry January, en kickstart jouw beleid met een maand lang alcoholvrije borrels en viermomenten



5

Proeven

Evalueren & Verbeteren

Pas wanneer je het doet, weet je of iets werkt. Blijf daarom in gesprek met managers en medewerkers, en vraag naar hun ervaringen.

Blijf ook communiceren over het beleid. Deel successen en wees open over dingen die beter kunnen. Door in gesprek te blijven met de organisatie, ontdek je wat werkt, en wat beter kan. Geef medewerkers ook de kans om zelf ideeën aan te dragen.

Zie het beleid niet als iets dat vaststaat, maar als een levend document. Verandering gaat nooit over een nacht ijs. Blijf schaven en aanpassen totdat er een ADM-beleid staat dat werkt.



Tip!

Met een anoniem evaluatieformulier geef je medewerkers de vrijheid om open, eerlijk en kritisch te reageren op het beleid

Successen vieren met een twist

Nieuwe klant binnengehaald? Een mooie omzet? Alle jaardoelen bereikt of die ene hardwerkende collega in het zonnetje zetten? Vijf tips om successen en mijlpalen te vieren zonder drank!

De feest-playlist

Maak een teamplaylist waarin collega's hun favoriete nummers kunnen toevoegen. Gebruik de playlist om het weekend in te luiden of speel het favoriete nummer van een collega, als die iets te vieren heeft!



De Knop

Zet een (fysieke of digitale) succesknop neer. Druk op deze knop wanneer iemand iets moois heeft bereikt. De knop zorgt voor een confettigeluid, applaus, muziek, of iets anders wat past bij jouw organisatie. Zo vier je samen alle successen!



De succesplant

Een mooie teamprestatie of persoonlijke mijlpaal? Koop een plantje en zet deze in een mooie pot. Zo groeit het succes letterlijk mee op de werkplek.



Het persoonlijke bedankje

Niks zo persoonlijk als een handgeschreven kaart. Schrijf een mooi, persoonlijk bericht voor die ene collega die zich altijd inzet voor de organisatie. Of het nou komt van een leidinggevende of een collega; een attent kaartje is een klein gebaar, met grote impact.



De grabbelton

Beloon successen en viermomenten met een verrassing! Plaats een doos of grabbelton met kleine cadeaus, zoals een bioscoopkaartje, iets lekkers of een leuke activiteit met het hele team. Collega's (of het hele team) mogen grabbelen bij een persoonlijk of gezamenlijk succes, of bij een bijzondere mijlpaal.



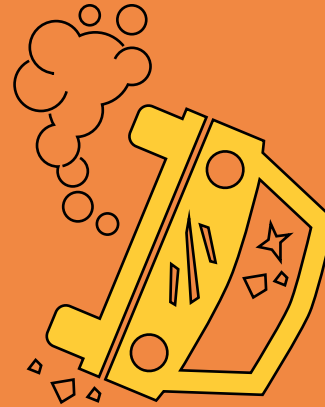
Feiten & cijfers

17%

1 op de 6 werkenden in Nederland **drinkt riskant**.¹

WAT IS RISKANT DRINKEN?

Scan de QR-code of ga naar www.trimbos.nl/begrippenlijst/riskant-drinken



In een jaar tijd komen bijna **24.000 alcoholgerelateerde ongevallen** bij de spoedeisende hulp terecht.

9.600

daarvan waren **verkeersongelukken**.²

2.900.000

verzuimdagen

13%

Van de volwassen werkenden die af en toe alcohol drinken, **verzuimt jaarlijks 13% vanwege alcoholgebruik**.³

In Nederland verzuimen mensen in totaal **2,9 miljoen werkdagen** per jaar door alcoholgebruik.⁴



Alcoholgebruik hangt samen met zo'n 200 ziektes.⁵
Waaronder **7 soorten kanker**.⁶

- 1,4 Tuithof, M., Blokland, M., & Sannen, A. (2023). Alcohol, drugs, medicijnen (ADM) en werk. Werkend Nederland in 2022. Utrecht: Trimbos-instituut.
- 2 Voogt C, Tuithof, M, Spronk, D., van Hasselt, N, Factsheet Alcoholschade in Nederland, 2024
- 3 LSM-A Midden/Leefstijlmonitor, Trimbos-instituut i.s.m. RIVM en CBS, 2022
- 5 Voogt, C., Vromans, L., Kools, N. et al. Alcoholschade voor de drinker zelf en (anderen in) de maatschappij. TSG Tijdschr Gezondheidswet 100 (Suppl 2), 48-51 (2022)
- 6 World Cancer Research Fund/American Institute for Cancer Research. Continuous Update Project Expert Report 2018. Alcoholic drinks and the risk of cancer.



Je kan een mooi beleid op papier hebben, maar uiteindelijk gaat het om wat je daadwerkelijk doet op de werkvloer.

Nathan van Veen

5 lessen van Transdev

Bij Transdev, het moederbedrijf van onder andere Connexxion, Hermes en Witte Kruis, draait alles om veilig en verantwoordelijk vervoer. Alcohol past daar niet bij, en hoort ook niet in de werkomgeving. Naast een *zero alcohol en drugs* beleid, zet Transdev actief in op voorlichting en preventie, en bieden ze hulp aan medewerkers die daar behoefte aan hebben.

Tekst Casper van Groos Beeld Bart van Leersum

Nathan van Veen is Coördinator Corporate Social Responsibility bij Transdev. Hij was nauw betrokken bij de totstandkoming van het Alcohol, Drugs en Medicijnen-beleid (ADM) van Transdev, en deelt vijf lessen die hij en zijn collega's leerden.

1 Begin bij het waarom

Bij Transdev kwam de wens voor een beleid niet uit het niets. "Veiligheid is voor ons het allerbelangrijkst," vertelt Nathan. "We zijn een mobiliteit-organisatie. We vervoeren miljoenen reizigers per jaar. En daar hoort nul alcohol en nul drugs bij."

Dat klinkt vanzelfsprekend, maar in de praktijk bleek het ingewikkelder. Er moesten afspraken worden gemaakt met de ondernemingsraad - want wanneer spreek je iemand aan, en hoe ga je het gesprek aan als je iets vermoedt? Een werkgever mag in Nederland niet zomaar alcoholtests uitvoeren onder werknemers. En op basis van een

vermoeden het gesprek aangaan, is moeilijk te vangen in beleid.

Nathan: "We hebben heel veel gesprekken gevoerd over vertrouwen. Hoe maak je een goede inschatting als leidinggevende wanneer je vermoedt dat iemand onder invloed is? En wanneer is een vermoeden een gegronde reden om iemand aan te spreken, of zelfs naar huis te sturen? Door het gesprek op een positieve manier aan te gaan, met een focus op het bieden van hulp en het voorkomen van onveilige situaties, hebben we samen met het Trimbos-instituut draagvlak voor dit beleid opgebouwd."

2 Betrek zoveel mogelijk mensen

Bij Transdev zijn er vier hele verschillende culturen en werkomgevingen: het openbaar vervoer, transport on demand (zoals taxi's of leerlingenvervoer), de ambulancezorg en tot slot de mensen op kantoor.

“Elke groep heeft een eigen cultuur en risico's,” vertelt Nathan, “de ene medewerker is op de weg en vervoert reizigers, cliënten of patiënten, waar een andere medewerker op kantoor zit, of op een werkplaats werkt. Daarom hebben we voor elk onderdeel een eigen aanpak gemaakt. Het beleid is voor iedereen hetzelfde, maar de manier van communiceren is meer gericht op de verschillende functies en groepen.”

Ondernemingsraden, HR en veel leidinggevenden waren vanaf het begin betrokken. Toch zou Nathan het de volgende keer nóg breder trekken: “Hoe meer mensen je vooraf spreekt, hoe beter het beleid aansluit bij de praktijk.”

3 Maak het concreet en zichtbaar

Bij Transdev blijft het niet bij regels op papier. Er worden ADM-specialisten opgeleid, instructeurs worden opgeleid in ‘train de trainer’ medewerkers volgen e-learnings, er werden posters en flyers opgehangen en het Trimbos-instituut zorgde voor een communicatiecampagne.

“De kern van het verhaal blijft altijd: Fit voor Werk. Dat is dus nul alcohol, nul drugs, geen misbruik van medicijnen. Dat is waar het om draait. En het mooie: het is nu regelmatig onderwerp van gesprek aan de lunchtafel.”

4 Verwacht weerstand, en neem die serieus

De meeste collega's snapten het direct: veiligheid eerst. Maar een kleine groep vond het nieuwe beleid een inbreuk op hun privéleven en op hun eigen keuzes.

Nathan: “Dat is de interessante groep. Mensen die op deze manier reageren, voelen zich toch aangesproken. Dan gaat het erom: luister, leg uit waarom we dit doen, en bied hulp in plaats van regels. Het gaat niet over wat niet mag, maar over wat beter is voor jou en je werk.”

Humor kan helpen om de spanning te doorbreken. Maar bij Transdev merkte Nathan dat het ook lastig kan zijn. Vooral als mensen het beleid niet serieus nemen, of alles proberen weg te lachen.

Hij geeft daarvoor als tip mee: houd het luchtig. Benadruk het gezondheidsvoordeel, en niet het verbod. Laat zien wat het mensen oplevert, en zorg dat je boodschap voor iedereen geldt: “Als je soms een glaasje drinkt, hoeft dat echt niet meteen problematisch te zijn. Maar ook dan is het gewoon beter voor je gezondheid om niet te drinken.”

5 Zie het als een cultuurverandering, niet als campagne

Beleid invoeren is één ding; gedrag veranderen is iets anders. Een nieuwe organisatiecultuur is er niet van de een op de andere dag, en weerstand is niet meteen weg te nemen.

“Het is een kwestie van de lange adem”, zegt Nathan daarover, “Ik denk dat het belangrijk is dat het grootste deel van de mensen de meerwaarde ervan inziet. Dan gaat de rest uiteindelijk ook wel mee. Het was vroeger heel normaal om in een café te roken, maar nu niet meer. Dat heeft ook een poos geduurd. Het kwartje moet vallen, en sommige mensen hebben meer tijd nodig dan anderen.”



Inhaakkalender

Sommige momenten op het werk zijn bijna automatisch verbonden aan een drankje. Maar: sfeer hoeft niet uit een fles te komen. In deze inhaakkalender bieden we alternatieven voor bekende 'borrelmomenten'. Stijlvol, verrassend en net zo feestelijk.



Chefs dinnertea
website



20 december

Kerstpakket

Een fles wijn in het kerstpakket? Een mooie fles olijfolie, een alcoholvrije special van Chef's Dinner Tea of een lekkere alcoholvrije bubbel is net zo feestelijk! Of geef je medewerkers een doe-cadeau, zoals een bioscoopbon.

03 januari

Nieuwjaarsborrel

Start het nieuwe jaar sprankelend en besteed aandacht aan Dry January/IkPas. Geef zelf het goede voorbeeld en hef het glas op kansen, geluk en frisse energie met alcoholvrije bubbels. Zo begint iedereen het jaar helder, fris en samen bewust.



**IkPas
challenge!**

IkPas helpt je om jouw alcoholgebruik tijdelijk op pauze te zetten. Tijdelijk geen alcohol drinken, maakt je bewust van je drinkgewoontes.



05 december

Sinterklaas- viering

Sinterklaas is boven alles een feest voor kinderen. Organiseer daarom een viering voor de kinderen van werknemers! Natuurlijk zonder alcohol, maar met leuke cadeautjes en surprises.

Tip!

Zet alcoholvrije opties standaard op de kaart, ook buiten deze momenten. Zo maak je bewust kiezen makkelijk en normaal.



December

Eindejaarsgeschenk

Sluit het jaar af met een alcoholvrij geschenk dat smaakt naar een mooie toekomst. Een stijlvol pakket waarmee je relaties laat zien dat genieten niet per se met alcohol hoeft.

27 april

Koningsdag

Oranje boven, glaasjes hoog! Vier Koningsdag met een mini-vrijmarkt, muziek en een middag vol oud-Hollandse spelletjes. Samen lachen, samen spelen, samen genieten.

juli

Start zomervakantie

Het einde van het schooljaar, hoge temperaturen, de vakantieperiode voor de deur - genoeg om te vieren! Trap de zomer af met een verfrissend drankje in de zon.

2x per jaar

Sportevenementen

Maak van sportmomenten échte teammomenten: organiseer een sporttoernooi met het bedrijf en hef daarna samen een alcoholvrij glas. Fit, verbonden en feestelijk.

Hoe voer je het gesprek?



Maddy Blokland is Adviseur alcohol, drugs, medicijnen en werkt bij het Trimbos-instituut. Ze adviseert onder andere bedrijven en brancheorganisaties om ADM-beleid op maat te maken. Vanuit haar ervaring deelt ze een aantal tips om het gesprek aan te gaan over alcohol en ADM-beleid binnen een organisatie

Wat zijn volgens jou de grootste uitdagingen bij het bespreekbaar maken van ADM-beleid binnen een bedrijf?

De grootste uitdaging is veelal de urgentie van het onderwerp helder krijgen en de gelegenheid hebben om uit te leggen waarom dit onderwerp van belang is voor een bedrijf. Veel beleids-medewerkers en leidinggevendenden hebben het vaak druk waardoor dit onderwerp niet de hoogste prioriteit krijgt.

En hoe kan je die urgentie creëren?

Door de cijfers en feiten te delen wordt de urgentie benadrukt: 1 op de 6 werkenden drinkt riskant alcohol. Dit onderwerp speelt dus in elk bedrijf. Ook kan het helpen om te vragen naar incidenten die er in het verleden geweest zijn. Vraag bijvoorbeeld aan een HR-manager: "Hebben

jullie weleens te maken gehad met een casus waarbij alcoholgebruik een rol speelde?" en "Wat zou je kunnen doen om dit te voorkomen?" Door zo met elkaar in gesprek te gaan, komen veel werkgevers tot inzicht dat het goed is om in te zetten op preventie.

Welke aanpak werkt het beste om het ADM-beleid bespreekbaar te maken zonder dat mensen zich aangevallen voelen?

Allereerst is het heel belangrijk om een positieve insteek te gebruiken: wees niet bestraffend of belerend maar geef aan dat je als organisatie zorgdraagt voor een gezonde en veilige werkomgeving voor alle medewerkers. Veel bedrijven hebben wel een ADM-beleid maar daar wordt alleen in beschreven: "dit mag niet en als je het toch doet, zijn dit de consequenties". Je wil juist

De grootste uitdaging is veelal de urgentie van het onderwerp helder krijgen

een beleid dat inzet op preventie en zorg, dat is de grote uitdaging. Het helpt vaak om het ADM-beleid te koppelen aan thema's zoals vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Hoe ga je om met reacties als "het is een privézaak" of "wat een betutteling"?

Soms heerst er de gedachte: "Wat ik als medewerker thuis doe, daar heeft mijn werkgever niets over te zeggen". In die gevallen helpt het vaak om vragen te stellen, en mensen zo aan het denken te zetten: Is het een privézaak? Als ik na een feestje in de ochtend nog onder invloed naar het werk kom, waar houdt mijn privé op en waar start de verantwoordelijkheid van de werkgever voor een veilige en gezonde werkomgeving?

Wat wil je verder nog meegeven?

We helpen organisaties om een preventief alcohol, drugs en medicijnen (ADM)beleid te maken. Omdat elk bedrijf anders is – qua cultuur, grootte, sector, personeel en werksort – heeft ook elk bedrijf eigen uitdagingen. Daarom geven we advies op maat, gebaseerd op wetenschap én bewezen ervaringen uit de praktijk.

Scan de QR-code en ontdek wat het Trimbos-instituut voor jouw organisatie kan doen.



Gespreksstarters

Een goed alcoholbeleid begint niet met regels, maar met een goed gesprek. Hoe breng je dat gesprek op gang? En hoe zorg je ervoor dat het onderwerp blijft leven in de organisatie? Deze gespreksstarters leg je gemakkelijk neer, om het gesprek ongedwongen aan te gaan. Geen zware preken, maar luchtige vragen en stellingen.

Wat maakt
een borrel voor jou
echt gezellig?

Wat doe jij als
er een borrel is
en je morgen
fit wil zijn?

Vind jij 0.0%
een goed alternatief
of een slecht
compromis?

Hoe zouden onze
borrels of vieringen
eruitzien zonder
alcohol?

Hoe vrij voel
jij je om geen
alcohol te drinken
bij werkborrels
of vieringen?

Proosten?
Doen we samen!
Wat je ook drinkt



DOWNLOAD ALLE VILTJES

Download alle gespreksstarters via deze
QR-code of ga naar [www.gezondegeneratie.nl/
toolkit-alcohol-werk](http://www.gezondegeneratie.nl/toolkit-alcohol-werk)



MEER WETEN OVER ALCOHOL?

Scan de QR-code of ga naar
www.alcoholinfo.nl





Proosten?

Doen we samen!

Wat je ook drinkt

Samen proosten op het nieuwe jaar,
de vrijmibo vieren met een koud drankje,
een mooie fles in het kerstpakket...

Zeg nou eens eerlijk.
Jij dacht ook aan alcohol, toch?
Terwijl het nergens staat.

Alcohol zit diep in onze cultuur, óók op de werkvloer.
Een borrel na afloop van een teamuitje.
Een biertje omdat het bijna weekend is.

Toch drinken steeds meer mensen minder alcohol.

Omdat het gezonder is.
Omdat ze zich er beter bij voelen.
Of gewoon, omdat ze een glas fris of een
mocktail lekkerder vinden.

En samen vieren, is het allerleukste als iedereen meedoet.
Laten we daarom ruimte maken voor iedereen.
En zorgen dat we óók zonder drank de mooie
momenten kunnen vieren.

Het nieuwe jaar in met een virgin mojito,
de vrijmibo vieren met een ijskoude Ginger Ale,
een mooie fles olijfolie in het kerstpakket.

Want het gaat niet om wat er in je glas zit,
het gaat om met wie je proost!

GO DE GEZONDE GENERATIE

een initiatief van samenwerkende gezondheidsfondsen



in samenwerking met



Trimbos
instituut