

## Gaan alcohol en werk samen?

Is het normaal om alcohol te gebruiken? Die vraag kan simpel beantwoord worden: uit onderzoek blijkt dat ruim negentig procent van de werkende Nederlanders regelmatig drinkt en dat vijf procent van die werknemers aan de drank verslaafd is. Hoe normaal is het om alcohol te gebruiken op het werk? Uit de gegevens blijkt dat het aandeel alcoholconsumptie op de werkvloer ongeveer drie procent van het totale gebruik bedraagt. Voor het Nederlandse bedrijfsleven worden de ziekteverzuimkosten door alcoholgebruik en alcoholmisbruik op 300 miljoen euro per jaar geschat. Daarmee mag rustig gezegd worden dat de combinatie van alcohol en werk een serieus probleem is.

De kantonrechter in Groningen kreeg met het volgende te maken: een voorman van een expeditiebedrijf was 25 jaar in dienst en wilde dat met de collega's vieren. Hij nam twee flessen Berenburger en twee flessen cola mee naar het werk. Om half twaalf in de morgen nuttigde hij samen met zijn collega's enkele borrels. De werkgever ontdekte dit, schorste de voorman en stapte naar de rechter. Hij eiste ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgever gaf als argumenten op dat het volgens het bedrijfsreglement verboden is om tijdens het werk alcohol te nuttigen, en dat er sprake was van ernstige risico's omdat er in het bedrijf veel werd gewerkt met kranen, heftrucks en machines. En de werkgever voegde daar aan toe dat het alcoholgebruik door de werknemers de goede naam van de werkgever ten opzichte van de klanten zou aantasten.

De kantonrechter wees het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst af. Het bleek dat het gebruik van alcohol binnen het expeditiebedrijf reeds een lange geschiedenis kende. Het was feitelijk een onderdeel van de bedrijfscultuur geworden. De werkgever mag zich dan niet ineens op een schriftelijk reglement beroepen waarvan de werking binnen de dagelijkse praktijk nooit merkbaar was. Als de werkgever een cultuuromslag zou willen realiseren, dan zou er een duidelijk en gericht beleid verwacht mogen worden. Bij het opstellen van dat beleid dient er rekening gehouden te worden met een geleidelijke overgang van de bestaande situatie naar de nieuwe.

Een vergelijkbare situatie doet zich voor rond de Nederlandse poppodia. We mogen rustig stellen dat het gebruik van alcohol tijdens de werkzaamheden -van zowel de artiesten als de technici- nog steeds tot de bedrijfscultuur van de muziekmakende podiumkunstenaars behoort. Dat wil tijdens een 'theatertournee' nog wel eens botsen met de bedrijfscultuur van de theaters waar het concert plaatsvindt. Daar behoort het gebruik van alcohol tijdens het werk inmiddels ruim tot het verleden. De werknemers zijn zich in de afgelopen twintig jaar steeds bewuster geworden van de risico's die het gebruik van alcohol tijdens de werkzaamheden op toneel meebrengt. Werken op toneel vergt een constante alertheid. Alleen al vanwege het feit dat de samenwerking tussen gezelschap en theater vaak maar één dag duurt, en de situatie voor beide partijen volkomen nieuw is. Dat kan inspannend en vermoeiend zijn. De techniek op toneel heeft zich enorm ontwikkeld. De moderne geautomatiseerde toneelinstallaties kunnen meervoudige complexe bewegingen boven het speelveld uitvoeren. Decors en lichtinstallaties zijn in de loop der tijd zwaarder en zwaarder geworden. Er



hangt al snel een paar ton boven de hoofden van de acteurs en actrices. Theatertechnici zijn er inmiddels van overtuigd dat alcohol in al deze processen geen rol meer mag spelen.

Sinds het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw heeft er in de theaters zeer geleidelijk een cultuuromslag plaatsgevonden. Deze omslag kwam van binnenuit, en liep vrijwel parallel aan de mechanisering van de toneelinstallaties. De theatergezelschappen sloten hier vrijwel direct bij aan. Van de oude biercultuur zien we alleen aan het einde van een voorstellingsdag iets terug. Dan wordt er bij het afscheid traditiegetrouw nog steeds 'een biertje gepakt'. Maar de chauffeur van de decorvrachtwagen krijgt tegenwoordig een frisje.

Twintig jaar geleden zou de uitspraak 'we pakken nog even een kratje' ook in de meeste theaters gangbaar geweest zijn. Die termen zien we vandaag de dag nog steeds op de technische fiches van de popbands staan. Het is nog heel 'Normaal' om een kleedkamer tot de nok toe te vullen met bier en sterke drank.

De specifieke voorkeur voor een bepaald merk wordt daarbij niet geschuwd. In de Rock 'n Roll is het ook vandaag de dag geen ongebruikelijk tafereel om een paar bierflesjes op de rand van de mengtafel aan te treffen. Dat leidt bij een theatertournee tot ergernissen en conflicten. Maar zolang de werkgevers van de technici in de muziekbranche geen duidelijk en gericht beleid ontwikkelen, staan de theaterdirecties vrij machteloos in hun strijd om deze vorm van alcoholgebruik uit hun toneelhuizen te bannen. Er is sprake van een samenwerkingsverband, waarbinnen het wel mogelijk is om elkaar te wijzen op de risico's, maar het niet mogelijk is om corrigerend op te treden of sancties uit te voeren. Dan moet er al sprake zijn van een ernstige onveilige situatie of grof ontoelaatbaar gedrag. De ene werkgever heeft formeel vrijwel niets te zeggen over het (drink)gedrag van de werknemers van de ander, en andersom. En zolang de werkgevers -maar ook de technici zelf- in de muziekbranche het gebruik van alcohol tijdens een optreden nog als een normaal onderdeel van hun bedrijfscultuur willen blijven zien, dan zullen de directies van de theaters dat moeten accepteren. Of de theaterdirecteuren het werkelijk een probleem vinden? Dat blijkt eigenlijk nergens uit. Binnen de Vereniging van Schouwburg- en Concertzaaldirecties (VSCD) staat het probleem niet erg hoog op de agenda. In de verplichte Risico Inventarisatie van de werkzaamheden wordt er in de theaters eigenlijk met geen woord over gerept. En eigenlijk zien we in het gros van de theaters niet eens dat het alcohol- en drugsbeleid ook maar zelfs aan het papier is toevertrouwd. Al met al mogen we er dus vanuit gaan dat de technici van de popbands die de Nederlandse theaters bezoeken nog lang van hun pilsje kunnen blijven genieten. En zolang de werkgevers het gedogen kan zelfs de rechter daar blijkbaar geen stokje voor steken. Je kunt er niet eens voor ontslagen worden.

Een ander probleem dat zich kan voordoen is dat een werknemer op een premièrefeestje iets te diep in het glaasje kijkt en zich misdraagt. Bij de kantonrechter in Zwolle werd een werkgever bij een vergelijkbaar geval in het gelijk gesteld na een ontslag op staande voet. Ook al voerde de werknemer aan dat de alcohol (zeer overvloedig) door de werkgever werd aangeboden en dat het feest zich geheel buiten werktijd afspeelde. De rechter kwam tot de conclusie dat de werknemer zich grof had misdragen, en dat hij daardoor herstel van de relatie onmogelijk had gemaakt. De werkgever had terecht alle vertrouwen in hem verloren. Waarbij wel moet worden opgemerkt dat het hier ging om



zaken die we niet zo vaak op een feestje in een theater zullen tegenkomen: seksuele toespelingen; betasten van de aanwezige dames; en het publiekelijk in de danszaal urineren...

In de theaters en bij de gezelschappen horen we niet vaak verhalen over werknemers die de behoefte hebben om structureel naar de fles grijpen. We zien niet vaak dat er door alcoholverslaving problemen met de werkgever ontstaan. Maar het is binnen de context van dit artikel nuttig om te zien hoe daar in de rest van de maatschappij mee wordt omgegaan.

Een voorbeeld van zo'n situatie deed zich voor bij de kantonrechter in Gouda. Een werknemer had zich had ziek gemeld. Maar later bleek dat er sprake was van een opname in een ontwenningkliniek voor alcohol en verdovende middelen. De werknemer vorderde doorbetaling van zijn loon. Hij was tenslotte ziek. Eerst vanwege psychische problemen en later door het drankgebruik dat hij daar als middel tegen gebruikte. De rechter oordeelde echter dat de werknemer de verslaving opzettelijk over zich had afgeroepen, en verklaarde dat alcohol geen goed middel ter bestrijding van een psychisch probleem is. De man had psychiatrische hulp moeten inroepen, en niet naar de fles moeten grijpen. De consequenties van deze aanpak zijn in alle redelijkheid niet op de werkgever te verhalen.



Leuk contrast: bij een uitspraak van de rechter in Haarlem ging het om een aan alcohol verslaafde werknemer die zich ziek had gemeld en vervolgens in een kliniek had laten opnemen. Hij deed dit in alle openheid. De werkgever eiste via de rechter dat de arbeidsovereenkomst ontbonden zou moeten worden. De kantonrechter wees dit verzoek echter af. De werkgever leek tot het ontslag te willen overgaan vanwege de ziekte. En dat is volgens het Nederlandse arbeidsrecht niet toegestaan.

Van een verslaafde werknemer mag verwacht worden dat hij zijn verslaving voortvarend en adequaat aanpakt zodat hij zo snel mogelijk weer aan de slag kan. Een werkgever dient de werknemer daarbij te ondersteunen. (Wet Poortwachter)

De relatie tussen alcoholgebruik en arbeidsongevallen is moeilijk vast te stellen. De betrokken werknemers, maar ook de leidinggevenden, zijn vaak niet bereid om open kaart te spelen. Officiële statistieken geven niet veel informatie over de rol die alcohol speelt bij bedrijfsongevallen. Er zijn wel schattingen: probleemdrinkers lijken tot vier maal zo vaak bij arbeidsongevallen betrokken te zijn als niet drinkende werknemers. Bedrijfsongevallen onder invloed van alcohol gebeuren vaker in de aanloop naar de dienst, in de eerste uren ervan en na de middagpauze. Mensen met zware fysieke of psychische arbeidsbelasting gebruiken eerder alcohol of drugs, vanuit de veronderstelling dat deze tijdelijk verlichting bieden. Een extra risicofactor is het gebrek aan mogelijkheden om iets aan de werksituatie te veranderen. Daarnaast is de sociale omgeving van belang: wanneer alcoholgebruik een geaccepteerde manier is om met problemen om te gaan, zal het alcoholgebruik stijgen. Bekend is ook dat zwaar werk in een warme en stoffige omgeving gemakkelijk leidt tot een klimaat waarin bier als dorstlesser gebruikt zal worden. Om die reden zijn de Hoogovens als een van de eerste ondernemingen in Nederland begonnen een strikt alcoholbeleid te voeren.

Niet iedereen weet dat alcohol lange tijd in het bloed aanwezig blijft. Na een avond stevig drinken kan de alcohol de volgende ochtend nog in het bloed worden aangetoond. Dat betekent dat de persoon nog onder invloed is. Werknemers zijn zich vaak niet bewust van de mogelijke nadelige invloed daarvan op de arbeidsprestatie. De aandacht van het onderzoek naar het gebruik en de invloed van alcohol verschuift op dit moment niet ten onrechte van 'het gebruik op het werk' naar 'het gebruik voor het werk'. Het duurt ongeveer een uur tot anderhalf uur om één alcoholische consumptie te verwerken. Dit lichamelijke proces kan op geen enkele wijze worden beïnvloed. Dus als een technicus de avond voor een dienst de bloemetjes buitenzet en tien glazen bier drinkt, dan is de lever nog tien tot vijftien uur bezig met het verwerken van deze hoeveelheid alcohol. Als de feestganger om 02.00 uur stopt met drinken en om 10.00 uur weer op het toneel aan het werk moet, dan verschijnt hij behoorlijk onder invloed op het werk. We zijn dan pas acht uur verder. De situatie is vergelijkbaar met iemand die bij de koffietafel voor aanvang van het werk in plaats van een bakje koffie vier of vijf biertjes achterover slaat en dan het toneel opstapt om de vrachtwagen te gaan lossen. Als deze persoon een uur later in een hoogwerker stapt om het licht te stellen dan zou je dit hoogst onverantwoord kunnen noemen.

Horeca, bouwnijverheid, landbouw, visserij en cultuur komen naar voren als sectoren waar het alcoholgebruik het hoogst is. Probleemdrinkers komen meer voor binnen de bedrijfstakken horeca, landbouw, visserij en cultuur. Het hoge percentage probleemdrinkers in de landbouw en de visserij kan onder meer toegeschreven worden aan het hoge percentage mannen in deze sectoren. Ongeacht de aard van het beroep komen de meeste problemen voor bij mannelijke, jonge werknemers. Naast een inventarisatie van 'alcoholgevoelige beroepen' is onderzoek gedaan naar de factoren die beroepsgroepen met een hoog risico voor alcoholproblemen gemeen hebben. De volgende factoren kwamen hierbij naar voren:

- beschikbaarheid van alcohol op het werk
- sociale omgeving die uitnodigt om te drinken
- afwezigheid van toezicht
- een hoog of laag inkomen
- bescherming door collega's
- werkdruk, stress en gevaarlijke situaties
- zwaar, warm of stoffig werk
- ploegdienst en/of onregelmatige werktijden
- verveling

Vanuit de rechtspraak bezien kan gezegd worden dat van geval tot geval beoordeeld moet worden of de ernst en de gevolgen van een alcoholprobleem voldoende zijn om tot stopzetting van het loon of tot ontslag over te gaan. In de praktijk zien we dat de negatieve gevolgen zo concreet mogelijk gemaakt moeten kunnen worden om tot een succesvolle juridische actie te kunnen komen. Voor wat betreft het alcoholgebruik door de technici die het theater met hun voorstelling bezoeken, zullen we eerst moeten vaststellen of er sprake is van een probleem. Hun werkgevers lijken daar niet zo van overtuigd te zijn. Maar met de bovenstaande opsomming van de factoren binnen een beroepsgroep met een hoog risico voor alcoholproblemen zou ik eigenlijk een andere houding verwachten. Ik ken dan weliswaar geen voorbeelden waarbij het alcoholgebruik van technici heeft geleid tot ongevallen of ernstige risico's, maar ik vind het gebruik van alcohol tijdens het werk van een podiumtechnicus onprofessioneel. En het past niet in het beeld van onze huidige maatschappij. Het gebruik van moderne podiumtechnieken en alcohol gaan niet samen.

Ruud de Koning  
November 2007