

Thema 9: Gezondheid op het werk;
wat zeggen stakeholders?

Bachelorscriptie

Alcoholgebruik in de werksetting

Alcohol use in the work setting

Auteur: B. Menco

Datum: 29-05-2015

Studentnummer: 4512383

Telefoonnummer: +31681241499

Naam beoordelaar: Dr. J. van Berkel

Cursus: Theoretisch gestuurd Bachelorwerkstuk

Pre-master: Communicatie- & Informatiewetenschappen

Aantal woorden: 5.283

Samenvatting

Gezond personeel is belangrijk voor een organisatie, want personeel dat niet gezond is, zorgt voor meer ziekteverzuimkosten, slechtere prestaties en minder winst. Daarom is het voor organisaties steeds belangrijker geworden dat het personeel gezond is en gezond blijft. Het bespreekbaar maken van gezondheidsproblemen is daarin belangrijk. Dit onderzoek geeft inzicht over in welke mate de benadering van de organisatie aansluit, op het gebied van alcoholgebruik in de werksetting, vanuit het perspectief van de werknemer aan de opvatting(en) van de werknemer. Er heerst hierover een groot taboe, waarbij het lastig kan zijn om als organisatie dit bespreekbaar te maken met de werknemers. Daarnaast kost het alcoholgebruik in de werksetting bij elkaar 1.5 miljard euro.

Om achter een effectieve benadering te komen, is het ethisch raamwerk van Ten Have et al. (2013) gebruikt. Het ethisch raamwerk kent acht ethische aspecten: fysieke gezondheid, geestelijk welzijn, weloverwogen keuze, culturele waarden, gelijkheid, privacy, verantwoordelijkheid en vrijheid. Deze aspecten zijn in de survey getoetst om te onderzoeken of dit raamwerk ook toepasbaar is voor het onderwerp alcoholgebruik in de werksetting. De survey is online afgenomen bij 240 willekeurige werknemers.

Uit deze studie blijkt het ethisch raamwerk van Ten Have et al. (2013) inderdaad toepasbaar te zijn op het onderwerp alcoholgebruik in de werksetting. De ethische aspecten autonomie, privacy en verantwoordelijkheid hebben een positieve al dan niet een negatieve invloed op de effectiviteit van de communicatie van de leidinggevende. Door op deze aspecten in te spelen van de werknemers, zal de effectiviteit van de communicatie over alcoholgebruik toenemen. De communicatie vanuit de organisatie wordt hierdoor als prettiger ervaren en makkelijker bespreekbaar gemaakt.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Methode	9
2.1. Instrumentatie	9
2.2. Procedure & Respondenten	12
2.3. Statistische toetsing	13
3. Resultaten.....	14
3.1. Opvattingen	14
3.2. Wenselijkheid	15
3.3. Verklaren van wenselijkheid	15
4. Conclusie.....	20
5. Discussie	22
Literatuurlijst.....	24
Bijlage 1: SPSS output	26

1. Inleiding

‘Chinees drinkt zich letterlijk dood tijdens zakenlunch’ kopt NRC (2015). Tijdens een ‘onschuldige’ werklunch kwam één van de acht werknemers, van de Chinese Voedsel- en Warenautoriteit, om door te veel alcoholgebruik. De andere zeven werknemers werden bestraft met een boete en een waarschuwing vanwege het drinken van alcohol onder werktijd. In China is het traditie om tijdens zakenlunches te drinken, maar de overheid wil dit vanwege deze extreme gebeurtenissen doorbreken door middel van een verbod (NRC, 2015). In tegenstelling tot China zit dat in Nederland niet zo zichtbaar in de cultuur. Integendeel, het drinken van alcohol op de werkvloer bevindt zich in de taboesferen (Trimbos Instituut, 2015). Daarbij is het überhaupt een omstreden en lastig onderwerp als het gaat om het bevorderen van de gezondheid van werknemers (Allender, Colquhoun & Kelly, 2006). Volgens Allender, et al. (2006) is hier nog niet voldoende en kritisch onderzoek naar gedaan.

Alcohol is in Nederland een maatschappelijk geaccepteerd fenomeen. Ter indicatie, 81% van de Nederlandse bevolking heeft wel eens alcohol gedronken. Gespecificeerd op de beroepsbevolking (15-65 jaar) ligt dat percentage hoger met ongeveer 84%. Van de mannen drinkt 85%, bij vrouwen ligt dat percentage op 76%. Daarnaast is 12,4% van de Nederlandse bevolking een ‘zware drinker’ (een zware drinker drinkt minstens één keer per week zes of meer glazen), waarbij jaarlijks ongeveer 23.000 Nederlanders door alcohol of mede door alcohol in het ziekenhuis belanden (Nationale Drugsmonitor, 2014).

In totaal kost het gebruik van alcohol de maatschappij ongeveer 3.7 miljard euro. Daarvan ligt het aandeel van de werkgerelateerde kosten (zoals ziekteverzuim en arbeidsproductiviteit) op ongeveer 1.5 miljard euro. Deze (meest recente) cijfers zijn afkomstig uit 2001 en zijn aan de hand van de inflatie doorgerekend naar 2011 en zijn daarom dus slechts een indicatie (STAP, 2010). Het gebruik van alcohol heeft dus negatieve effecten met betrekking tot de werksetting. Alcoholgebruik kan onder andere effect hebben op de sociale relaties binnen de organisatie, de kans op arbeidsongevallen vergroten (16,7% is aan alcohol gerelateerd) en de arbeidsproductiviteit verminderen. Daarnaast veroorzaakt excessief drinkgedrag of alcoholmisbruik in privésferen een hoger ziekteverzuim op het werk (tot zes keer vaker) (Schutten, Van den Eijnden & Knibbe, 2003).

Over de effecten van alcohol in de werksetting is nog maar weinig of gedateerd onderzoek gedaan (Schutten et al., 2003; Gründeman, 1989). Schutten et al. (2003) onderzochten in welke mate alcohol speelt onder de Nederlandse beroepsbevolking. Hetzelfde onderzoek is ook door Gründeman (1989) uitgevoerd en is in het onderzoek van Schutten et al. (2003) vergeleken met de eigen bevindingen. Hieruit blijkt dat door de decennia heen

weinig is veranderd. 39% (1989) versus 37% (2003) van de werknemers geeft aan dat zij wel eens voortijdig of tijdens het werk alcohol hebben gedronken. Daarnaast is uit de vergelijking geconstateerd dat één op de acht werknemers uit het onderzoek (2003) de week voor de vragenlijst nog alcohol had genuttigd vóór of op het werk. Dat is in vergelijking met 1989 een stijging van vijf procent (Schutten, et al., 2003). Schutten et al. (2003) geven echter kanttekeningen aan die mogelijk de situatie vertekenen. In het onderzoek gaan ze bijvoorbeeld uit van de mogelijkheid dat respondenten hun drinkgedrag onderrapporteren, waardoor het probleem wellicht hoger kan liggen dan is onderzocht.

Ondanks dat alcoholgebruik in de Nederlandse werksetting negatieve effecten met zich meebrengt, is het niet bij wet verboden (Trimbos Instituut, 2015). Alleen bij de luchtvaart, scheepvaart en het wegen- en spoorverkeer is het bij wet vastgelegd. Voor deze branches zijn wel wetten vastgelegd (OR-Online, 2015). Desalniettemin wordt het niet op de werkvloer getolereerd (Trimbos-Instituut, 2015). Doordat het bij de andere branches niet bij wet bepaald is, ondervangen werkgevers dit door zelf een alcoholbeleid in de cao op te nemen. De werkgever kan in dat geval alsnog invloed uitoefenen op (alcoholdrinkende) werknemers. Om bijvoorbeeld een alcoholtest bij een werknemer uit te mogen voeren dient de werkgever het allereerst, zoals net benoemd, het in de cao opgenomen te hebben (OR-Online, 2015). Daarnaast dient de werkgever de urgentie van de kwestie aan te geven en dit voor te leggen bij de ondernemingsraad (indien die aanwezig is) (Willems, 2014; OR-Online, 2015). Dit proces heeft allemaal te maken met de Nederlandse wetgeving, want er wordt door een alcoholtest immers inbreuk gemaakt op de privacy en de integriteit van de werknemer (Willems, 2015). Hierbij zijn de grondwetartikelen 10 ('*Privacy*') en 11 ('*Onaantastbaar lichaam*') van kracht (Nederlandse Grondwet, 2015). Deze wetten dienen de werknemer te beschermen, maar anderzijds heeft de werkgever ook rechten. Zo heeft de werkgever aan de hand van het algemene instructierecht (artikel 7:660 BW) de bevoegdheid om zijn werknemers te controleren (Overheid, 2015). Er hangt kortom veel samen met de rechten en plichten van zowel de werkgever als werknemer (OR-Online, 2015).

Naast dat de organisatie zich dient te houden aan de wet- en regelgeving, is het daarbij van belang dat de organisatie ethisch correct handelt. Als de organisatie de wet naleeft, wil het nog niet zeggen dat de organisatie moreel gezien juist handelt. Moreel handelen hangt samen met het nemen van verantwoordelijkheid, waar normen en waarden een centrale rol bij spelen (Kaptein, 1998). De Nederlandse overheid verwacht dit ook van de organisaties en ziet het als een maatschappelijke plicht om een constructief beleid te voeren op het gebied van gezondheidsbevordering (VWS, 2007). Sterker nog, Meershoek, Bartholomé en Horstman

(2010) onderstrepen het belang dat organisaties zich moeten inzetten op de gezondheid van de werknemers. Door verschillende ontwikkelingen in de Nederlandse maatschappij, zoals vergrijzing, krimpende beroepsbevolking en groeiende kosten van de gezondheidszorg (CBS, 2012), gaat het volgens Meershoek et al. (2010) mogelijk nog een grotere maatschappelijke rol spelen dan dat het ooit heeft gedaan. Tegelijkertijd vrezen andere partijen, zoals vakbonden, dat de werkgever deze functie afschuift op de werknemer. De vakbonden zijn bijvoorbeeld bang dat de werkgever zich met privé zaken van de werknemer gaat bemoeien (Jongierius, 2010). Daarbij is nog maar weinig bekend over in welke mate werkgevers invloed en zeggenschap mogen hebben op de leefstijl van de werknemers (Robroek, Van de Vathorst, Hilhorst & Burdorf, 2012). In het onderzoek van Robroek et al. (2012) zijn vijf bedrijven aan de hand van een survey ondervraagd om meer duidelijkheid te krijgen over deze kwestie. Hierbij hebben ze in het onderzoek twee groepen gevormd, waarbij één groep aan een gezondheidsprogramma participeerde (N=513) en één controlegroep die geen programma volgde (N=205). Het onderzoek toont aan dat het merendeel van de respondenten (ongeveer 87% van de participanten en ongeveer 65% van de controlegroep) het goed vindt dat de werkgever de gezondheid van de medewerker probeert te bevorderen. Er spelen echter morele bezwaren mee, waardoor de respondenten niet willen deelnemen aan een gezondheidsprogramma. Meer dan tweederde vindt het bijvoorbeeld een persoonlijke aangelegenheid en ongeveer een kwart van de ondervraagden vindt het in strijd met de privacy. Over deze bezwaren dient volgens Robroek et al. (2012) nog nader onderzoek te worden gedaan.

Behalve dat er morele bezwaren zijn, zijn er ook verschillen in perceptie rondom het thema tussen de werkgever en de werknemer. Uit het onderzoek van Van Berkel et al. (2014) blijkt dat de werkgever werknemerge relateerde factoren (zoals leefstijl) aangeeft, als het gaat om belangrijke risico's voor de gezondheid op het werk. De werknemers duiden de werkomstandigheden (zoals materiaal en tijd) aan als belangrijke risicofactor. Verder is er ook een kloof geconstateerd tussen de opvatting van gezondheidsbevordering op de werkvloer. Werknemers verstaan daar werkgerelateerde activiteiten onder, zoals variatie in de planning en vaste collega's. Daarentegen verstaat de werkgever daar coaching, fitness en (gezondheids)interventies onder. Tot slot voltrekt de polarisatie zich ook in wie er nou verantwoordelijkheid is op het gebied van de gezondheid van de werknemer. De werknemer vindt dat hij/zij dat zelf mag weten, maar de werkgever ziet het daarentegen als een plicht om die verantwoordelijkheid te nemen. Al deze verschillen in opvattingen zorgen ervoor dat er een wederzijds wantrouwen ontstaat tussen de verschillende partijen. Volgens Van Berkel et

al. (2014) is een duidelijke afstemming van bepaalde opvattingen en het spreken van dezelfde taal essentieel om frictie te voorkomen en onderling begrip tussen de partijen te versterken.

Zowel het onderzoek van Robroek et al. (2012) als Van Berkel et al. (2014) geeft inzicht over hoe werkgevers en vooral werknemers tegen gezondheidsbevordering op de werkvloer aankijken. Hieruit blijkt dat werknemers openstaan voor gezondheidsbevorderende activiteiten op de werkvloer, maar de werkgever dient hierbij wel rekening te houden met bepaalde (ethische) aspecten. Denk aan de morele bezwaren (privacy en autonomie) die de respondenten van Robroek et al. (2012) in haar onderzoek aangeven en dat er duidelijkheid moet zijn binnen de organisatie over wat er precies bedoeld wordt met gezondheid op het werk (Berkel et al., 2014). In het onderzoek van Ten Have, Van der Heide, Mackenbach en De Beaufort (2013) wordt nader ingegaan op hoe werknemers op ethische wijze benaderd kunnen worden om deel te nemen aan dergelijke gezondheidsbevorderende programma's. Hiervoor heeft Ten Have et al. (2013) een ethisch raamwerk ontworpen voor preventieprogramma's gericht op overgewicht en obesitas. Hierbij kenmerkt het ethisch raamwerk zich door acht verschillende vragen die de mogelijke morele valkuilen kan blootleggen. De acht ethische vragen zijn toegespitst op:

- Fysieke gezondheid, het lichamenlijk welzijn van de werknemer;
- Geestelijk welzijn, de mentale gezondheid van de werknemer;
- Weloverwogen keuze, de keuzes die de werknemer voor zichzelf maakt;
- Culturele waarden, welke waarden heersen er binnen de organisatie en welke waarden worden gedragen door de werknemers;
- Gelijkheid, in welke mate de hiërarchie bepalend is binnen de organisatie;
- Privacy, in hoeverre de organisatie zich met persoonlijke zaken van de werknemer mag bemoeien;
- Verantwoordelijkheid, in welke mate voelt de organisatie en de werknemer zich verantwoordelijk voor het gezondheidsprobleem;
- Vrijheid, hoeveel mag de werknemer zelf bepalen wat hij of zij doet.

Deze acht vragen belichten verschillende ethische aspecten waar het direct of indirect invloed kan hebben op de effectiviteit van het preventieprogramma (Ten Have et al., 2013).

Uit het onderzoek van Schutten et al. (2003) en de cijfers van STAP (2011) blijkt dat alcoholgebruik in de werksetting een heersend en grotendeels onbekend probleem is. Er heerst op dit onderwerp een taboe, waar nog maar weinig over bekend is (Schutten et al., 2003; Trimbos-Instituut, 2015). Daarnaast is er op het gebied van communicatie, überhaupt nog

maar weinig bekend over hoe werkgevers het beste om kunnen gaan met ongezond gedrag van werknemers (Allender et al., 2006; Van Berkel et al., 2014; Meershoek et al., 2010; Robroek et al., 2012; Ten Have et al., 2013).

In het onderzoek van Robroek et al. (2012) is een tegenstelling te onderscheiden, waarbij werknemers het goed vinden dat de werkgever de gezondheid van de werknemer tracht te bevorderen op de werkvloer. Anderzijds hebben de werknemers ook bezwaren, waarbij privacy en autonomie een grote rol spelen. De vraag is in hoeverre dat ook het geval is op het gebied van alcohol, vanwege de gevoeligheid van het onderwerp op de werkvloer.

Gezien het een beladen onderwerp is, is het van belang dat werknemers op een ethische manier benaderd worden. Ten Have et al. (2013) laat in het onderzoek zien hoe dit ondervangen kan worden aan de hand van een ethisch raamwerk, waarbij gelet wordt op verschillende ethische aspecten. Deze ethische aspecten (Ten Have et al., 2013) worden meegenomen in het onderzoek om te zien in hoeverre die relevant zijn voor het thema alcohol in de werksetting.

Tot slot heeft Van Berkel et al. (2014) aangetoond dat er een kloof kan zijn tussen de opvattingen van de werknemer en die van de werkgever. In dit onderzoek wordt specifiek op het thema alcohol ingegaan, waarbij wordt gekeken naar de opvattingen van de werknemer en in welke mate die aansluiten bij het geschetste theoretisch kader. Hierbij is het interessant om te zien of een gevoelig thema zoals alcohol een andere benadering behoeft dan andere gezondheidsproblemen zoals overgewicht en obesitas, wat eveneens gevoelige thema's zijn.

Om in de wetenschap een bijdrage te leveren aan de kennis over dit probleem, is de hoofdvraag als volgt geformuleerd:

In welke mate sluit de benadering van alcoholgebruik in de werksetting, vanuit het perspectief van de medewerker aan op de opvatting(en) van de werknemer?

Om de centrale hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn deelvragen geformuleerd. Aan de hand van het beantwoorden van de deelvragen kan de hoofdvraag worden verklaard.

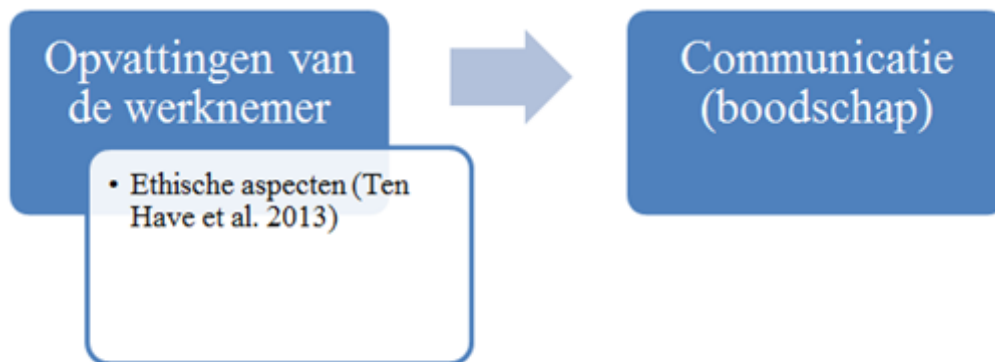
- 1. Welke opvattingen hebben de werknemers over het gebruik van alcohol in de werksetting?*
- 2. In welke mate is het wenselijk voor de werknemers dat er binnen de organisatie over alcohol wordt gecommuniceerd?*
- 3. In welke mate hebben de opvattingen van de werknemer invloed op de wenselijkheid van de communicatie op het gebied van alcoholgebruik in de werksetting?*

2. Methode

Om antwoord te krijgen op de hoofdvraag ‘in welke mate de communicatie aansluit op de opvattingen van de werknemer’, wordt een survey uitgevoerd. Het onderzoek is kwantitatief en cross-sectioneel van aard. Een cross-sectioneel onderzoek karakteriseert zich doordat er op één meetmoment een steekproef wordt getrokken uit een bepaalde populatie. Deze steekproef dient representatief te zijn voor de betreffende populatie. Daarnaast is het een snelle en efficiënte manier om data te verzamelen (Gratton, Jones & Robinson, 2011).

2.1. Instrumentatie

De survey bevatte verschillende onderwerpen die aansloten bij het onderwerp gezondheid op de werkvloer. De onderwerpen die terugkwamen in de survey zijn stress, beweging, werkdruk, pesten en alcohol. Op het gebied van alcohol zijn de variabelen als volgt: de onafhankelijke variabelen zijn de opvattingen van de werknemer. De afhankelijke variabele is de opvatting van de communicatie. De net behandelde variabelen zijn in het analysemodel verwerkt (figuur 2.1).



Figuur 2.1: *Analysemodel onderzoek*

In dit onderzoek zijn enkel de items meegenomen die relevant zijn voor alcoholgebruik in de werksetting. In tabel 2.1 is een schematische weergave gegeven van het aantal gebruikte items met de bijbehorende Cronbach's alpha.

De eerste onafhankelijke variabele 'autonomie' is de mate waarin werknemers vinden dat ze zelf mogen beslissen over hun alcoholgebruik (Ten Have et al., 2013). Om autonomie te meten, werden items uit eerder onderzoek van Robroek et al. (2012) naar autonomie voor leefstijl op de werkvloer aangepast naar autonomie voor alcoholgebruik. Dit resulteerde in de volgende twee items: 'Het is goed als de werkgever medewerkers stimuleert om verantwoord

met alcohol om te gaan' en 'Het is goed als collega's stimuleren om verantwoord met alcohol om te gaan', gemeten op een 5-punts Likertschaal (1 'Zeer mee oneens' – 5 'Zeer mee eens'). De interne consistentie was goed ($\alpha=.80$).

De tweede onafhankelijke variabele 'privacy' is de mate waarin werknemers vinden dat alcoholgebruik in de werksetting een persoonlijke aangelegenheid vinden (Ten Have et al., 2013). De variabele werd gemeten aan de hand van de items uit eerder onderzoek van Robroek et al. (2012) naar privacy voor leefstijl op de werkvloer aangepast naar privacy voor alcoholgebruik in de werksetting. De stellingen die hieruit voortvloeiden zijn: 'Mijn alcoholgebruik is een persoonlijke aangelegenheid' en 'Als mijn werkgever iets zegt over mijn alcoholgebruik, dan wordt mijn privacy geschonden', gemeten op een 5-punts Likertschaal (1 'Zeer mee oneens' – 5 'Zeer mee eens'). Er bleek een lage interne consistentie te zijn ($\alpha=.35$). Vanwege de te lage consistentie zijn de items apart meegenomen in de analyse als 'privacy1' ('Mijn alcoholgebruik is een persoonlijke aangelegenheid') en 'privacy2' ('Als mijn werkgever iets zegt over mijn alcoholgebruik, dan wordt mijn privacy geschonden').

Het volgende construct bestaat uit twee onafhankelijke variabele van Ten Have et al. (2013); 'fysieke en mentale gezondheid', waarbij is gemeten of de werknemers alcoholgebruik in de werksetting schadelijk achten voor zichzelf en voor anderen. Deze variabele zijn samengevoegd, omdat de items zowel geïnterpreteerd kunnen worden als het schade toebrengen op zowel fysiek als mentaal gebied. De stellingen die dit hebben gemeten zijn: 'Alcoholgebruik kan de veiligheid van anderen schaden' en 'Alcoholgebruik kan mijn gezondheid schaden'. Hiervoor lag de literatuur van Ten Have et al. (2013) ten grondslag en werd gebruik gemaakt van een 5-punts Likertschaal (1 'Zeer mee oneens' – 5 'Zeer mee eens'). De interne consistentie was goed ($\alpha=.85$).

De vierde onafhankelijke variabele is 'verantwoordelijkheid'. Dit aspect is gericht op in welke mate de organisatie en werknemer zich verantwoordelijk voelen voor het gezondheidsprobleem. Hierbij zijn de volgende vier stellingen gemeten: 'Het is de plicht van mijn werkgever om alcoholgebruik van medewerkers bespreekbaar te maken', 'Het is de plicht van mijn werkgever om iets aan alcoholgebruik van medewerkers te doen', 'Het is mijn eigen plicht om alcoholgebruik bespreekbaar te maken' en 'Het is mijn eigen plicht om alcoholgebruik te matigen zodat ik fit ben om te werken'. Enkel de eerste drie stellingen zijn meegenomen om tot een adequate interne consistentie te komen ($\alpha=.73$). De stellingen van verantwoordelijkheid zijn gebaseerd op het onderzoek van Van Berkel et al. (2014) en hierbij is gebruik gemaakt van een 7-punts Likertschaal (1 'Zeer mee oneens' – 7 'Zeer mee eens').

Het aspect 'culturele waarden' meet welke cultuur er heerst binnen de organisatie en welke waarden gedragen worden door de werknemers (Ten Have et al, 2013). De stellingen zijn op basis van Ten Have et al. (2013) geformuleerd. Dit resulteerde in twee stellingen: 'Alcoholgebruik wordt niet getolereerd vanuit de organisatie waar ik werk' en 'Ik voel me gestimuleerd in het gebruik van alcohol door de organisatie waar ik werk'. Voor deze stellingen is gebruik gemaakt van een 5-punts Likertschaal (1 'Zeer mee oneens' – 5 'Zeer mee eens'). Hierbij is in dit construct de eerste stelling hercodeerd, vanwege de negatieve formulering. De interne consistentie was te laag ($\alpha=.40$). De keuze is daarom gemaakt om de stellingen apart van elkaar te behandelen in de analyse als 'culturele waarden1' ('Alcoholgebruik wordt niet getolereerd vanuit de organisatie waar ik werk') en 'culturele waarden2' ('Ik voel me gestimuleerd in het gebruik van alcohol door de organisatie waar ik werk').

Tot slot is de wenselijkheid gemeten aan de hand van de gevalideerde schaal van Lindsay (2005), afkomstig uit het onderzoek van Quick (2012). Deze schaal bevatte de volgende stellingen: 'Ik voel me onprettig als mijn werkgever vertelt dat ik minder alcohol moet drinken', 'Het irriteert me als mijn werkgever mij vertelt dat ik meer minder alcohol moet drinken', 'Ik heb er een afkeer van als mij op mijn werk verteld wordt wat ik van alcoholgebruik moet vinden' en 'Ik voel me onprettig als mijn werkgever vertelt dat ik wat aan mijn werkstress moet doen'. Aan de formulering van de stellingen is te zien dat er ingegaan werd op de weerstand van de werknemers. Op deze wijze is gemeten of het al dan niet wenselijk was om werknemers op het gebied van alcoholgebruik aan te spreken. De stellingen kende een 7-punts Likertschaal (1 'Zeer mee oneens' – 7 'Zeer mee eens'). Dit construct kende een goede interne consistentie ($\alpha=.92$).

Tabel 2.1: Overzicht van constructen met aantal respondenten, aantal items en de Cronbach's alpha

Construct	N	Aantal items	Cronbach's alpha (α)
Autonomie	202	2	0.80 α
Privacy	202	2	0.35 α
Fysieke en mentale gezondheid	201	2	0.85 α
Verantwoordelijkheid	203	3	0.73 α
Culturele waarden	201	2	0.40 α
Wenselijkheid (weerstand)	207	4	0.92 α

2.2. Procedure & Respondenten

Nadat de survey werd vastgesteld, zijn willekeurig werknemers benaderd met de vraag of zij de survey wilden invullen. De werknemers waren immers de doelgroep, waarbij geen onderscheid werd gemaakt van geslacht, leeftijd of branche. De survey is digitaal persoonlijk verstrekt via het onderzoeksprogramma Qualtrics. De respondenten kregen vervolgens via de e-mail een link van de survey toegezonden en konden de survey op elk gewenst moment invullen. De surveys werden volledig anoniem ingevuld en konden niet worden herleid naar de betreffende persoon. De respondent liep dus geen enkel risico en kon naar alle eerlijkheid de survey invullen. De werkgever kreeg voor de duidelijkheid ook niets te zien van de ingevulde surveys.

In totaal werd de survey door 240 respondenten ingevuld. Van de respondenten was 53% vrouw en 47% man. De leeftijd varieerde tussen de 18 en 64 jaar oud, met een gemiddelde leeftijd van 34 jaar. De hoogst genoten opleiding was grotendeels boven de MBO, MTS, MEAO (N=178). 20% van de respondenten had een MBO, MTS, MEAO opleiding afgerond, 14% HAVO, VWO of Gymnasium en het grootste deel (40%) had HBO, HEAO, PABO, HTS als hoogst voltooide opleiding. Op het gebied van alcoholgebruik hadden de meeste respondenten met 74% nog nooit alcohol op het werk gedronken. Bijna 12% van de respondenten geeft aan dat zij 'soms' alcohol op het werk drinken. Slechts drie procent van de respondenten geeft aan dat ze 'vaak' alcohol drinken op het werk. Daarnaast werd op de stelling, die gericht was op alcoholgebruik in de vrije tijd, voornamelijk geantwoord met

‘soms’ (54%) en 21% antwoorden met ‘vaak’. Ongeveer twee procent drinkt ‘altijd’ in zijn of haar vrije tijd.

2.3. Statistische toetsing

De surveys zijn verwerkt met behulp van het statistische programma SPSS. Gezien het een beschrijvend onderzoek is, zijn de statistieken weergegeven in frequentietabellen. Bij de analyse is gebruik gemaakt van verscheidene analyses. Allereerst zijn de gemiddelde waarden berekend door middel van een One Sample T-test. Vervolgens zijn er aan de hand van zowel één multiple- als meerdere enkelvoudige regressie-analyse(s) bekeken of er verbanden zijn tussen de opvattingen van de werknemer (onafhankelijke variabelen) en de opvatting van de communicatie door de werknemer (afhankelijke variabele) (Field, 2013).

3. Resultaten

In dit hoofdstuk zijn de SPSS-analyses weergegeven en beschreven.

3.1. Opvattingen

In tabel 3.1 hieronder zijn alle constructen onderworpen aan een One-Sample T-test. Deze test berekent de gemiddelde waarden van elk construct. Onder de tabel worden de gemiddelde waarden van elk construct beschreven.

Tabel 3.1: Gemiddelde scores van de constructen en afzonderlijke stellingen

Construct	N	Mean	SD
Autonomie	202	3,65	0,88
Privacy1	202	2.93	0.78
Privacy2	200	2.56	0.90
Fysieke en mentale gezondheid	201	4,21	0,77
Verantwoordelijkheid	199	4,14	1.32
Culturele waarden1	201	2,68	0,93
Culturele waarden2	201	1.67	0.89

Autonomie

De gemiddelde score bij het construct ‘Autonomie’ is 3,65. Dat houdt in dat de respondenten het overwegend eens zijn met de stelling dat de werkgever of dat andere collega’s hen mag stimuleren om verantwoord met alcohol om te gaan.

Privacy1

Op de stelling ‘Mijn alcoholgebruik is een persoonlijke aangelegenheid’ is overwegend neutraal gereageerd met een gemiddelde van 2.93.

Privacy2

Als de werkgever de werknemer aanspreekt over zijn of haar alcoholgebruik, dan wordt daar met een gemiddelde van 2.56 op gereageerd. Dat houdt in dat de respondent neigt het oneens te zijn met de stelling: ‘Als mijn werkgever iets zegt over mijn alcoholgebruik, dan wordt mijn privacy geschonden’.

Fysieke & mentale gezondheid

De aspecten fysieke en mentale gezondheid kennen dezelfde stellingen, waarbij het gemiddelde 4,21 is. De gemiddelde score wekt de indruk dat de respondenten het ermee eens zijn dat alcohol schadelijk kan zijn voor zowel zichzelf als voor anderen.

Verantwoordelijkheid

De gemiddelde waarde van dit construct is 4,14. Hieruit kan afgeleid worden dat de respondenten het ermee eens zijn dat zowel de werkgever als de werknemer de plicht en verantwoordelijkheid heeft om verantwoordelijk met alcohol om te gaan.

Culturele waarden1

De stelling ‘culturele waarden1’ kent een gemiddelde van 2,68. Hieruit kan afgeleid worden dat de respondenten het overwegend oneens zijn met de stelling: ‘Alcoholgebruik wordt niet getolereerd vanuit de organisatie waar ik werk’.

Culturele waarden2

De stelling ‘Ik voel me gestimuleerd in het gebruik van alcohol door de organisatie waar ik werk’ (culturele waarden2) kent een gemiddelde van 1,67. Hiermee wordt de indruk gewekt dat de respondenten niet gestimuleerd worden om op het werk te alcohol te drinken.

3.2. Wenselijkheid

Bij de respondenten zijn verschillende stellingen voorgelegd met de vraag of zij het (on)prettig vonden als de organisatie hen aansprak op het alcoholgebruik in de werksetting. In de tabel hieronder (zie tabel 3.2) is af te lezen dat het gemiddelde op 4,50 is. De respondenten staan hiermee overwegend eens met de stellingen.

Tabel 3.2: Gemiddelde score van het construct ‘wenselijkheid’

Construct	N	Mean	SD
Wenselijkheid	207	4,50	1,47

3.3. Verklaren van wenselijkheid

Aan de hand van een multiple regressie-analyse is gemeten of de opvattingen in paragraaf 3.1 invloed hebben op het perspectief van de opvattingen van de werknemer (paragraaf 3.3). Uit de analyse blijkt een correlatie te zijn tussen de mate van verantwoordelijkheid en de

wenselijkheid om alcoholgebruik bespreekbaar te maken. De regressie laat zien (zie tabel 3.3) dat verantwoordelijkheid ten aanzien van de wenselijkheid voor 12% te verklaren is ($F(7, 167) = 4.32, p < .001$). Hierbij is de verantwoordelijkheid ten opzichte van de wenselijkheid een significant negatieve voorspeller ($\beta = -.20, p = .009$). Daarnaast blijkt ook ‘privacy2’ (stelling: ‘Als mijn werkgever iets zegt over mijn alcoholgebruik, dan wordt mijn privacy geschonden’) een voorspeller te zijn ten opzichte van de wenselijkheid, in dit geval positief ($\beta = .26, p = .001$). De overige variabelen blijken niet significant te zijn, waardoor deze niet als betrouwbare voorspeller meegenomen mogen worden.

Tabel 3.3: Regressie-analyse voor de variabelen opvattingen ten opzichte van de wenselijkheid (N=174)

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Autonomie	-.11	.14	-.07
Privacy1	.09	.14	.05
Privacy2	.41	.12	.26***
Fysieke en mentale gezondheid	.02	.16	.01
Verantwoordelijkheid	-.22	.08	-.20**
Culturele waarden1	.03	.12	.02
Culturele waarden2	-.03	.12	-.02
<i>R</i>²	.12		
<i>F</i>	4.31***		

** $p < .01$, *** $p < .001$

Tot slot wordt aan de hand van meerdere enkelvoudige regressie-analyses gemeten hoe de onafhankelijke opvattingen zich afzonderlijk verhouden tot de wenselijkheid van de communicatie (afhankelijke variabele).

Allereerst is gemeten hoe de autonomie zich verhoudt tegenover de wenselijkheid (zie tabel 3.4). Uit de regressie blijkt dat de autonomie de wenselijkheid voor 2% verklaart ($F(1, 175) = 4.23, p < .05$). De autonomie is hierbij een significant negatieve voorspeller ($\beta = -.15, p = .041$).

Tabel 3.4: Regressie-analyse voor de variabele ‘autonomie’ ten opzichte van de wenselijkheid (N=177)

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Autonomie	-.27	.13	-.15*
<i>R</i>²	.02		
<i>F</i>	4.23		

* $p < .05$

Vervolgens zijn de privacyinstellingen onderwerpen aan een regressie-analyse: ‘Mijn alcoholgebruik is een persoonlijke aangelegenheid’ (‘privacy1’) en ‘Als mijn werkgever iets zegt over mijn alcoholgebruik, dan wordt mijn privacy geschonden’ (‘privacy2’). (zie tabel 3.5 en 3.6). Hieruit blijkt dat ‘privacy1’ de wenselijkheid van de communicatie niet kan verklaren ($F(1,175) = 2.91, p = .09$). De stelling blijkt geen significante voorspeller te zijn ($\beta = .13, p = .09$). Daarentegen kan ‘privacy2’ wel de wenselijkheid verklaren voor 10% ($F(1, 173) = 19.83, p < .001$). ‘privacy2’ is een significant positieve voorspeller ten aanzien van de wenselijkheid ($\beta = .32, p = .000$).

Tabel 3.5: Regressie-analyse voor de variabele ‘privacy1’ ten opzichte van de wenselijkheid (N=177)

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Privacy1	.24	.15	.13
<i>R</i>²	.01		
<i>F</i>	2.91		

Tabel 3.6: Regressie-analyse voor de variabele ‘privacy2’ ten opzichte van de wenselijkheid (N=175)

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Privacy2	.52	.12	.32***
<i>R</i>²	.10		
<i>F</i>	19.83		

*** $p < .001$

De derde opvatting is het construct ‘fysieke en mentale gezondheid’ (zie tabel 3.7). Dit construct kan de wenselijkheid niet verklaren ($F(1, 174) < 1$) en is geen significante voorspeller ($\beta = -.03, p = .83$).

Tabel 3.7: Regressie-analyse voor de variabele ‘fysieke en mentale gezondheid’ ten opzichte van de wenselijkheid (N=176)

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Fysieke en mentale gezondheid	.03	.15	.02
<i>R</i>²	-.01		
<i>F</i>	.05		

De opvatting ‘verantwoordelijkheid’ blijkt de wenselijkheid van de communicatie te kunnen verklaren met 8% ($F(1,176) = 15.71, p < .001$). De opvatting is een significant negatieve voorspeller ten aanzien van de wenselijkheid ($\beta = -.29, p = .000$) (zie tabel 3.8).

Tabel 3.8: Regressie-analyse voor de variabele ‘verantwoordelijkheid’ ten opzichte van de wenselijkheid (N=178)

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Verantwoordelijkheid	-.32	.08	-.29***
<i>R</i>²	.08		
<i>F</i>	15.71		

*** $p < .001$

De regressie-analyse eindigt met de twee stellingen die de culturele waarden meten: ‘Alcoholgebruik wordt niet getolereerd vanuit de organisatie waar ik werk’ (culturele waarden1) en ‘Ik voel me gestimuleerd in het gebruik van alcohol door de organisatie waar ik werk’ (culturele waarden2) (zie tabel 3.9 en 3.10). Zowel de stelling ‘culturele waarden1’ ($F(1, 174) < 1$) als ‘culturele waarden2’ ($F(1,174) < 1$) kunnen de wenselijkheid niet verklaren. Beide stellingen blijken geen significante voorspeller te zijn ($\beta = .06, p = .44$) ($\beta = .01, p = .87$).

Tabel 3.9: Regressie-analyse voor de variabele ‘culturele waarden1’ ten opzichte van de wenselijkheid (N=176)

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Culturele waarden2	.09	.12	.06
<i>R</i>²	-.00		
<i>F</i>	.60		

Tabel 3.10: Regressie-analyse voor de variabele ‘culturele waarden2’ ten opzichte van de wenselijkheid (N=176)

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Culturele waarden1	.02	.12	.01
<i>R</i>²	-.01		
<i>F</i>	.03		

4. Conclusie

Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in welke mate de benadering van alcoholgebruik in de werksetting aansluit, vanuit het perspectief van de werknemer op de opvatting(en) van de werknemer.

Hiervoor is allereerst bekeken welke opvattingen de werknemers hebben over het gebruik van alcohol in de werksetting. Verschillende aspecten van Ten Have et al. (2013), te verstaan: autonomie, privacy, fysieke en mentale gezondheid, verantwoordelijkheid en culturele waarden, zijn op het gebied van alcohol meegenomen in de survey. Hieruit blijkt dat de respondenten zich niet gestimuleerd voelen door het werk om alcohol te gaan drinken. Sterker nog, respondenten staan zelfs welwillend tegenover stimulerende activiteiten om alcoholgebruik in de werksetting te voorkomen. Zij voelen zich hierbij ook niet snel in zijn of haar privacy aangetast, als de werkgever hen hierop aanspreekt. Daarbij zien de respondenten in dat het gebruik van alcohol in de werksetting schadelijke gevolgen kan hebben, op zowel zichzelf als voor anderen. Daarnaast blijkt uit de resultaten dat de respondenten een hoge mate van verantwoordelijkheid hebben op het gebied van alcoholgebruik. Ze vinden dat ze de plicht hebben om geen alcohol te drinken in de werksetting.

De tweede deelvraag is gericht om de mate van wenselijkheid met betrekking tot de communicatie over alcoholgebruik onder de werknemers te meten. Uit het onderzoek blijkt dat de respondenten het onprettig vinden om aangesproken te worden op zijn of haar drinkgedrag.

De laatste deelvraag is de mate waarin de opvattingen van de werknemer invloed heeft op de wenselijkheid van de communicatie op het gebied van alcoholgebruik in de werksetting. Uit het onderzoek blijkt dat drie verschillende opvattingen afzonderlijk van elkaar de wenselijkheid in bepaalde mate kunnen beïnvloeden. Dat is ten eerste voor de mate van vrijheid (autonomie). Hoe meer de werknemer aan vrijheid heeft, des te onprettiger de communicatie op het gebied van alcoholgebruik wordt ervaren. Hetzelfde geldt voor de mate van verantwoordelijkheid die de werknemer heeft. Als de verantwoordelijkheid van de werknemer toeneemt, wordt de communicatie ook als minder wenselijk ervaren. Verder blijkt uit de resultaten dat de respondenten niet in zijn of haar privacy worden aangetast als de werkgever hen daarop aanspreekt. Daarom heeft het ook een positieve relatie met de wenselijkheid van de communicatie op het gebied van alcohol. Dus als de werknemer zich op dit gezondheidsthema niet in zijn privacy aangetast voelt, neemt de wenselijkheid van de communicatie over alcoholgebruik toe. Daarnaast is gekeken hoe de opvattingen zich tot elkaar verhouden in de beïnvloeding van de wenselijkheid van de communicatie. Hieruit blijkt

dat enkel de opvatting van privacyschending en de mate van verantwoordelijkheid invloed hebben op de wenselijkheid van de communicatie.

Tot slot de beantwoording van de hoofdvraag. Hierbij gaat het om in welke mate de benadering aansluit, op het gebied van alcoholgebruik in de werksetting, vanuit het perspectief van de werknemer aan de opvatting(en) van de werknemer. De bevindingen tonen aan dat op drie aspecten kan worden ingespeeld. Te verstaan: autonomie, privacy en verantwoordelijkheid. Hierbij hebben de mate van vrijheid (autonomie) en verantwoordelijkheid een negatief effect en heeft de houding ten opzichte van privacyschending een positief effect op de benadering van de leidinggevende.

5. Discussie

Uit de conclusie blijkt dat de opvattingen en de mate van wenselijkheid van de respondenten niet parallel lopen met elkaar. De opvattingen van de respondenten geven aan dat ze positief tegenover stimulerende activiteiten staan om alcohol in de werksetting te voorkomen, maar ze blijken het onprettig te vinden als de werkgever hierover communiceert. Deze bevinding sluiten naadloos aan bij de resultaten van het onderzoek Robroek et al. (2012). In het onderzoek van Robroek et al. (2012) blijkt hetzelfde het geval te zijn. Robroek et al. (2012) vonden dat naast de opvattingen van de werknemers ook morele bezwaren meespelen, zoals autonomie en privacy. De werknemers vinden het vaak een persoonlijke aangelegenheid om aan zijn of haar gezondheid te werken.

Verder is getoetst of het ethische raamwerk van Ten Have et al. (2013) ook toegepast kan worden op het onderwerp alcoholgebruik in de werksetting. Het raamwerk is ontworpen voor overgewicht en obesitas, maar kan volgens Ten Have et al. (2013) ook toegepast worden op andere gezondheidsproblemen. Dit onderzoek bevestigt deze uitspraak. Uit dit onderzoek blijkt dat de ethische aspecten autonomie, privacy en verantwoordelijkheid een positieve al dan niet een negatieve invloed hebben op de effectiviteit van de communicatie van de leidinggevende. Door op deze aspecten in te spelen van de werknemers, zal de effectiviteit van de communicatie over alcoholgebruik toenemen.

Hoewel het huidige onderzoek uitwijst dat het bij de bevindingen en uitspraken van voorgaande onderzoeken aansluit (Robroek et al., 2012); Ten Have et al. (2013), zijn er ook kritische kanttekeningen te kenmerken. Zo heeft het huidige onderzoek niet alle ethische aspecten van Ten Have et al. (2013) kunnen toetsen, omdat ook andere gezondheidsproblemen in de survey aanbod kwamen. Mogelijk zijn hierdoor andere aspecten, die van invloed zouden kunnen zijn, niet belicht. De reden die hieraan ten grondslag ligt is de korte tijdspanne waar het onderzoek mee te maken heeft gehad. Hierdoor was het niet mogelijk om alle aspecten mee te nemen in de survey en was er een beperkte periode om respondenten te werven.

In het vervolgonderzoek is een langere onderzoeksperiode noodzakelijk. Hierdoor kan een survey worden samengesteld die specifiek gericht is op het alcoholgebruik in de werksetting, waarbij alle acht aspecten van Ten Have et al. (2013) kunnen worden getoetst. Dit houdt in dat elk ethisch aspect over voldoende items beschikt om de consistentie van elk aspect te waarborgen. Daarnaast biedt een langere tijdspanne ruimte om meer respondenten te werven, waardoor er een betrouwbaardere en meer representatieve steekproef kan worden uitgevoerd.

Tot slot biedt het huidige onderzoek niet alleen aanknopingspunten voor vervolgonderzoek, maar ook voor organisaties. Organisaties die alcoholgebruik in de werksetting bespreekbaar willen maken, kunnen door het meenemen van de drie genoemde ethische aspecten (autonomie, privacy en verantwoordelijkheid) meer resultaat behalen in de communicatie naar de werknemer toe. Hierdoor kan de taboe van alcoholgebruik in de werksetting mogelijk doen afnemen en kan het onderwerp bespreekbaar worden gemaakt.

Literatuurlijst

- Alcoholhulp (2015). *Problematisch alcoholgebruik*. Geraadpleegd op 9 maart 2015.
Afkomstig van:
<http://www.alcoholhulp.be/probleemgebruik-soorten>
- Allender, S., Colquhoun, D., Kelly, P. (2006). Competing discourses of workplace health. *Health (London)*, 10(1),75–93.
- Berkel, J. van, Meershoek, A.M., Boot, C. R. L., Proper, K. I., Janssens, M.J.P.A. & Beek, A. J. van der (2014). Ethical considerations of worksite health promotion: an exploration of stakeholders' views. *BMC Public Health*, 14, 458.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2012). *Bevolkingsprognose 2012-2060: Langer leven, langer werken*. Den Haag, Heerlen: CBS,2012.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage: London.
- Gratton, C., Jones, I. & Robinson, T. (2011). *Onderzoeksmethoden voor sportstudies*. Uitgeverij Routledge: New York.
- Gründemann, R. W. M. (1989). *Achtergronden van het alcoholgebruik onder de Nederlandse bevolking: onderzoek alcohol en werk, deel II*. Leiden: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, NIPG/TNO.
- Have, M., ten, Heide, A., van der, Mackenbach, J.P., Beaufort, I. de (2013). An ethical framework for the prevention of overweight and obesity: a tool for thinking through a programme's ethical aspects. *European Journal of Public Health*, 23(2), 299-305.
- Jongorius, A., (2010). *Zet in de juiste volgorde: Toespraak symposium 'Werken is toch gezond...?!'*. Geraadpleegd op 9 maart 2015. Afkomstig van:
www.boaborea.nl/index.php?option=com_content&view=article&id=164&Itemid=17
- Kaptein, M. (1998). *Ethics Management: Auditing and Developing the Ethical Content of Organizations*. Kluwer: Dordrecht.
- Lindsey, L. L. M. (2005). Anticipated guilt as behavioral motivation: An examination of appeals to help unknown others through bone marrow donation. *Human Communication Research*, 31, 453–481
- Meershoek, A., Bartholomé, Y., Horstman, K. (2010): Vitaal en bevlogen: De economisering van de gezondheid van werknemers. *B&M 2010*,37(3), 232–245.
- Nationale Drugs Monitor (2014). *Jaaroverzicht 2013/2014*. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Nederlandse Grondwet (2015). *Hoofdstuk 1: Grondrechten*. Geraadpleegd op 2 maart 2015.
Afkomstig van:
<http://www.denederlandsegrondwet.nl/9353000/1/j9vvihlf299q0sr/vgrnbac43qvy>

- NRC (2015). *Chinees drinkt zich letterlijk dood tijdens zakenlunch*. Geraadpleegd op 27 februari 2015. Afkomstig van:
<http://www.nrc.nl/carriere/2015/02/16/chinees-drinkt-zich-letterlijk-dood-tijdens-zakenlunch/#>
- OR-Online (2015). *Alcohol en wetgever*. Geraadpleegd op 2 maart 2015. Afkomstig van:
<http://www.or-online.nl/naslag/hr-regelingen/alcoholbeleid/alcohol-en-wetgever>
- Overheid (2015). *Burgerlijk Wetboek Boek 7*. Geraadpleegd op 2 maart 2015. Afkomstig van:
http://www.st-ab.nl/X_Boek_7_Burgerlijk_Wetboek/artikel_660_Boek_7_BW.htm
- Quick, B.L. (2012). What is the Best Measure of Psychological Reactance? An Empirical Test of Two Measures. *Health Communication*, 27(1), 1-9
- Robroek, S.J.W., Vathorst, S. van de, Hilhorst, M.T., Burdorf, A. (2012). Moral issues in workplace health promotion. *Int Arch Occup Environ Health* 2012, 85(3), 327-331.
- Schutten, M., Eijnden, R.J.J.M. van den, Knibbe, R.A (2003). *Onderzoeksrapportage Alcohol en Werk*. Rotterdam: Instituut voor Onderzoek naar Leefwijzen & Verslaving (IVO).
- STAP (2010). Factsheet: De maatschappelijke kosten en schade van alcoholgebruik. STAP, Utrecht.
- Trimbos Instituut (2015). *Alcoholbeleid op het werk*. Geraadpleegd op 27 februari 2015. Afkomstig van:
<http://www.alcoholinfo.nl/publiek/wet-beleid/werkgevers-werknemers/alcoholbeleid-op-het-werk>
- VWS (2007) *Gezond zijn, gezond blijven: Een visie op gezondheid en preventie*. Den Haag: Ministerie van VWS.
- Willems, P. (2014). Alcohol in de luchtvaart: de wijn wordt (soms) duur betaald. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 22, 416-418.

Bijlage 1: SPSS output

Cronbach's alpa: Autonomie

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	81,3
	Excluded ^a	45	18,8
	Total	240	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik tijdens werktijd-Het is goed als de werkgever medewerkers stimuleert om verantwoord met alcohol om te gaan	10,15	7,564	,511	,795
De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik tijdens werktijd-Het is goed als collega's stimuleren om verantwoord met alcohol om te gaan	10,31	7,061	,604	,753

De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik in vrije tijd-Het is goed als de werkgever medewerkers stimuleert om verantwoord met alcohol om te gaan	11,04	6,591	,647	,731
De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik in vrije tijd-Het is goed als collega's stimuleren om verantwoord met alcohol om te gaan	11,01	6,469	,689	,709

Cronbach's Alpa: Privacy

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	194	80,8
	Excluded ^a	46	19,2
	Total	240	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,352	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik in vrije tijd-Als mijn werkgever iets zegt over mijn alcoholgebruik, dan wordt mijn privacy geschonden.	7,87	4,040	,227	,236
De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik in vrije tijd-Mijn alcoholgebruik is een persoonlijke aangelegenheid	7,05	5,168	,219	,270
De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik tijdens werktijd-Als mijn werkgever iets zegt over mijn alcoholgebruik, dan wordt mijn privacy geschonden.	9,02	4,580	,213	,258
De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik tijdens werktijd-Mijn alcoholgebruik is een persoonlijke aangelegenheid	9,12	4,613	,110	,387

Cronbach's Alpa: Fysieke en mentale gezondheid

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	194	80,8
	Excluded ^a	46	19,2
	Total	240	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik tijdens werktijd-Alcoholgebruik kan de veiligheid van anderen schaden	12,58	5,436	,645	,832
De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik tijdens werktijd-Alcoholgebruik kan mijn gezondheid schaden	12,69	5,064	,753	,787
De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik in vrije tijd-Alcoholgebruik kan de veiligheid van anderen schaden	12,84	5,206	,646	,834
De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik in vrije tijd-Alcoholgebruik kan mijn gezondheid schaden	12,75	5,265	,736	,796

Cronbach's alpa: Verantwoordelijkheid

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	197	82,1
	Excluded ^a	43	17,9
	Total	240	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,727	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen over plichten met betrekking tot leefstijl?-Het is de plicht van mijn werkgever om alcoholgebruik van medewerkers bespreekbaar te maken	8,27	7,116	,636	,529
In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen over plichten met betrekking tot leefstijl?-Het is de plicht van mijn werkgever om iets aan alcoholgebruik van medewerkers te doen	8,53	6,965	,674	,480

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen over plichten met betrekking tot leefstijl?-Het is mijn eigen plicht om alcoholgebruik bespreekbaar te maken	7,99	9,566	,364	,839
---	------	-------	------	------

Cronbach's Alpa: Culturele waarden

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	196	81,7
	Excluded ^a	44	18,3
	Total	240	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,402	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik tijdens werktijd-Alcoholgebruik wordt niet getolereerd vanuit de organisatie waar ik werk	6,76	4,555	,240	,313

De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik tijdens werktijd-Ik voel me gestimuleerd in het gebruik van alcohol door de organisatie waar ik werk	7,17	4,636	,421	,145
De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik in vrije tijd-Alcoholgebruik wordt niet getolereerd vanuit de organisatie waar ik werk	5,30	5,656	,031	,540
De volgende stellingen gaan over alcoholgebruik tijdens werktijd en in vrije tijd. In hoeverre be...-Alcoholgebruik in vrije tijd-Ik voel me gestimuleerd in het gebruik van alcohol door de organisatie waar ik werk	6,90	5,032	,255	,300

Cronbach's Alpa: Wenselijkheid (reactance)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	168	70,0
	Excluded ^a	72	30,0
	Total	240	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk. In...-Ik voel me onprettig als mijn werkgever vertelt dat ik minder alcohol moet drinken.	10,41	19,285	,832	,898
Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk. In...-Ik vind het niet leuk als mijn werkgever vertelt wat ik van alcoholgebruik moet vinden	10,68	19,405	,847	,894
Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk. In...-Het irriteert me als mijn werkgever mij vertelt dat ik meer minder alcohol moet drinken.	10,48	18,802	,873	,884
Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk. In...-k heb er een afkeer van als mij op mijn werk verteld wordt wat ik van alcoholgebruik moet vinden.	10,43	20,115	,746	,927

Profielschets respondenten

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Wat is uw leeftijd in jaren?	230	18	64	34,12	13,963
Wat is uw hoogst voltooide opleiding?	194	2	9	6,15	1,162
Wat is uw geslacht?	230	1	2	1,53	,500
Wat is uw burgerlijke staat?	230	1	6	2,92	1,837
Heeft u op dit moment betaald werk als werknemer? Ook 1 uur per week of een korte periode telt al...	230	1	2	1,02	,131
Bij wat voor soort bedrijf of instelling werkt u?	220	1	12	7,03	3,727
NB Als u op dit moment gedetacheerd of uitg...					
Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling?	230	1	7	4,78	2,051
Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel?	230	1	4	1,49	,933
Valid N (listwise)	187				

Gemiddelde waarden: Autonomie

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Autonomie	202	3,6543	,88316	,06214

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Autonomie	58,808	201	,000	3,65429	3,5318	3,7768

Gemiddelde waarden: Privacy1 & Privacy2

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Privacy1	202	2,9332	,77699	,05467
Privacy2	200	2,5600	,90025	,06366

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Privacy1	53,653	201	,000	2,93317	2,8254	3,0410
Privacy2	40,215	199	,000	2,56000	2,4345	2,6855

Gemiddelde waarden: Fysieke & mentale gezondheid

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Fysieke_MentaleGezondheid	201	4,2077	,77384	,05458

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Fysieke_MentaleGezondheid	77,089	200	,000	4,20771	4,1001	4,3153

Gemiddelde waarden: Verantwoordelijkheid

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Verantwoordelijkheid	199	4,1357	1,31938	,09353

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper

Verantwoordelijkheid	44,219	198	,000	4,13568	3,9512	4,3201
----------------------	--------	-----	------	---------	--------	--------

Gemiddelde waarden: Culturele waarden1 & Culturele waarden2

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
CultureWaarden1	201	2,6816	,93172	,06572
CultureWaarden2	201	1,6692	,88529	,06244

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
CultureWaarden1	40,804	200	,000	2,68159	2,5520	2,8112
CultureWaarden2	26,731	200	,000	1,66915	1,5460	1,7923

Gemiddelde waarden: Wenselijkheid (reactance)

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
WenselijkheidAlcohol	178	3,4972	1,47172	,11031

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
WenselijkheidAlcohol	31,703	177	,000	3,49719	3,2795	3,7149

Multiple regressie-analyse

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,392 ^a	,153	,118	1,37852

a. Predictors: (Constant), CultureWaarden2, Verantwoordelijkheid, Fysieke_MentaleGezondheid, Privacy1, Privacy2, CultureWaarden1, Autonomie

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	57,451	7	8,207	4,319	,000 ^b
Residual	317,352	167	1,900		
Total	374,804	174			

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. Predictors: (Constant), CultureWaarden2, Verantwoordelijkheid, Fysieke_MentaleGezondheid, Privacy1, Privacy2, CultureWaarden1, Autonomie

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,408	1,064		4,142	,000
	Autonomie	-,114	,136	-,065	-,841	,402
	Fysieke_MentaleGezondheid	,020	,161	,010	,123	,902
	Verantwoordelijkheid	-,221	,083	-,199	-2,660	,009
	Privacy1	,086	,141	,045	,616	,539
	Privacy2	,413	,123	,256	3,367	,001
	CultureWaarden1	,031	,122	,019	,251	,802
	CultureWaarden2	-,031	,118	-,019	-,260	,795

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

Enkelvoudige regressie-analyses: Autonomie

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Autonomie ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,154 ^a	,024	,018	1,46241

a. Predictors: (Constant), Autonomie

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,048	1	9,048	4,230	,041 ^b
1 Residual	374,265	175	2,139		
Total	383,312	176			

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. Predictors: (Constant), Autonomie

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,503	,499		11,026	,000
	Autonomie	-,272	,132	-,154	-2,057	,041

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

Enkelvoudige regressie-analyses: Privacy1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Privacy1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,128 ^a	,016	,011	1,46783

a. Predictors: (Constant), Privacy1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,268	1	6,268	2,909	,090 ^b
1 Residual	377,044	175	2,155		
Total	383,312	176			

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. Predictors: (Constant), Privacy1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,778	,438		8,625	,000
	Privacy1	,247	,145	,128	1,706	,090

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

Enkelvoudige regressie-analyses: Privacy2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Privacy2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,321 ^a	,103	,098	1,39418

a. Predictors: (Constant), Privacy2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,539	1	38,539	19,827	,000 ^b
	Residual	336,265	173	1,944		
	Total	374,804	174			

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. Predictors: (Constant), Privacy2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,164	,319		9,906	,000
	Privacy2	,516	,116	,321	4,453	,000

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

Enkelvoudige regressie-analyses:Fysieke- & Mentale gezondheid

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fysieke_MentaleGezondheid ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,017 ^a	,000	-,005	1,47965

a. Predictors: (Constant), Fysieke_MentaleGezondheid

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,104	1	,104	,048	,827 ^b
	Residual	380,949	174	2,189		
	Total	381,054	175			

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. Predictors: (Constant), Fysieke_MentaleGezondheid

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,351	,658		6,614	,000
	Fysieke_MentaleGezondheid	,033	,152	,017	,218	,827

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

Enkelvoudige regressie-analyses: Verantwoordelijkheid**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Verantwoordelijkheid ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,286 ^a	,082	,077	1,41414

a. Predictors: (Constant), Verantwoordelijkheid

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,412	1	31,412	15,708	,000 ^b
	Residual	351,962	176	2,000		
	Total	383,374	177			

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. Predictors: (Constant), Verantwoordelijkheid

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,838	,353		16,527	,000
	Verantwoordelijkheid	-,320	,081	-,286	-3,963	,000

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

Enkelvoudige regressie-analyses: Culturele waarden1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	CultureWaarde n1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,059 ^a	,003	-,002	1,47731

a. Predictors: (Constant), CultureWaarden1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,309	1	1,309	,600	,440 ^b
	Residual	379,744	174	2,182		
	Total	381,054	175			

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. Predictors: (Constant), CultureWaarden1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,242	,342		12,397	,000
	CultureWaarden1	,094	,121	,059	,775	,440

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

Enkelvoudige regressie-analyses: Culturele waarden2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	CultureWaarde n2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,013 ^a	,000	-,006	1,47973

a. Predictors: (Constant), CultureWaarden2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,062	1	,062	,028	,866 ^b
	Residual	380,991	174	2,190		
	Total	381,054	175			

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol

b. Predictors: (Constant), CultureWaarden2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,458	,236	18,854	,000
	CultureWaarden2	,021	,124	,013	,866

a. Dependent Variable: WenselijkheidAlcohol