

# Omgaan met alcohol op de VU

September 2023

## INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding en aanleiding.....	3
2.	Reikwijdte .....	3
3.	Preventie en voorlichting .....	4
4.	Medewerkers.....	4
4.1.	Omgaan met alcohol op de VU.....	4
4.2.	Beschikbare hulp en begeleiding (in- en extern).....	5
4.3.	Regels en maatregelen .....	5
5.	Studenten en verenigingen .....	6
5.1.	Verenigingen.....	6
5.2.	Regels en maatregelen .....	7
6.	Horeca, cateraars en retailers op de campus.....	8
	Bijlage I: Nationaal Preventieakkoord .....	9
	Bijlage II: Stakeholders .....	10

## 1. INLEIDING EN AANLEIDING

De VU heeft al langer de ambitie om afspraken en regels vast te stellen met betrekking tot alcoholgebruik voor medewerkers én studenten. Dit sluit naadloos aan bij de talrijke activiteiten die de VU al ontplooit op het gebied van gezondheid en duurzaamheid. Zo is er een duurzaamheidsvisie opgesteld en zijn er verschillende profileringsthema's benoemd. Ook landelijk en internationaal zijn er talloze initiatieven die een gezonde en duurzame samenleving voorstaan, denk aan het Nationaal Preventie Akkoord en de Sustainable Development Goals.

Dit document bevat afspraken en maatregelen voor medewerkers en studenten met betrekking tot het gebruik van alcohol in relatie tot werk en studie. Vanuit het Nationaal Preventieakkoord<sup>1</sup> (gericht op het terugdringen van roken, overgewicht en problematisch alcoholgebruik) wordt van iedere universiteit en hogeschool in Nederland verwacht dat zij eind 2022 afspraken rondom alcoholgebruik vorm hebben gegeven. Scholen en universiteiten zetten zich in het kader van het Preventieakkoord in om het overmatig en/of problematisch alcoholgebruik onder jongeren en studenten terug te dringen. Het verminderen van alcoholgebruik is onderschreven door de Universiteiten van Nederland (UNL)<sup>2</sup>.

De VU zet in op preventie en gezondheidsbevordering. Het bespreekbaar maken van problematisch alcoholgebruik en daarbij het positief framen van het gebruik van alcoholvrije of alcoholarme dranken vormt de basis voor onderliggend document. Hierbij wordt het gebruik van alcoholarme of non-alcoholische initiatieven aangemoedigd en wordt voorlichting verschaft over de effecten en gezondheidsaspecten van problematisch alcoholgebruik. Dus geen verbod op, maar bewust omgaan met alcoholgebruik. Net als bij vele andere aspecten van veilig en gezond werken en studeren geldt dat ook hier de medewerker en student zélf een grote verantwoordelijkheid draagt in de naleving van de afspraken.

## 2. REIKWIJDTE

In 2019 heeft het College van Bestuur (CvB) het Beleidskader Veiligheid- en Gezondheid VU Amsterdam (V&G) vastgesteld. Onderliggend stuk sluit aan bij zowel de veiligheidsvisie van de VU als bij het Beleidskader V&G/Arbobeleid.

De herijkte afspraken en regels zijn van toepassing op alle medewerkers en studenten van de VU. Ondanks dat er verschillen zijn in de verhouding van de VU tot medewerkers en studenten is gekozen om daar waar mogelijk het stuk zo uniform mogelijk te maken. De studie-, studenten- en sportverenigingen maken onderdeel uit van onderliggend document. De VU is verbonden met de verenigingen middels subsidies (bestuurs-beurzen) en heeft de mogelijkheid om voorwaarden te stellen aan de verenigingen.

Het document 'omgaan met alcohol op de VU' wordt vastgesteld voor een periode van drie jaar. Gedurende de looptijd van het stuk zal periodiek geëvalueerd worden en bekeken worden of de afspraken en regels effectief zijn of dat er andere keuzes gemaakt dienen te worden. Aanpassing van het stuk kan tussentijds plaatsvinden als daarvoor aanleiding is, zoals gewijzigde omstandigheden, bij gebleken onvolkomenheden in het stuk, wijzigingen in wet- en regelgeving, effectiviteit etc. Gedurende de looptijd van het document 'Omgaan met alcohol op de VU' zal nagedacht worden hoe er vorm kan worden gegeven aan een meer integraal alcoholbeleid voor de VU.

Toepassing van het stuk komt te liggen binnen de reguliere lijn- en staforganisatie en bij de besturen van de studie- en studentenverenigingen. Het beheer van het document wordt ondergebracht bij FCO, alsmede de ondersteuning van de studieverenigingen (aanleveren stappenplan/checklist) bij vergunningsaanvraag.

Het stuk 'omgaan met alcohol op de VU' is niet van toepassing op:

---

<sup>1</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gezondheid-en-preventie/nationaal-preventieakkoord>  
<https://www.trimbos.nl/kennis/preventieakkoord-alcohol>

<sup>2</sup> <https://www.trimbos.nl/aanbod/webwinkel/af1777-effectief-alcoholbeleid-op-het-hoger-onderwijs/>

1. Medewerkers en studenten van de VU die vanwege werk/opleiding in het buitenland verblijven. Eén en ander is afhankelijk van de plaatselijke wet- en regelgeving.
2. Gecontroleerd alcoholgebruik door proefpersonen in het kader van wetenschappelijk onderzoek.
3. Studentenhuisvesting.

### 3. PREVENTIE EN VOORLICHTING

Een belangrijk onderdeel van het van het document 'omgaan met alcohol op de VU' is preventie gericht op bewustwording van en voorlichting over de negatieve effecten van alcoholgebruik.

Sociale veiligheid, het je veilig en welkom voelen, speelt een grote rol op de VU en is een voorwaarde om goed te kunnen studeren en/of werken. Sociale veiligheid draagt bij aan het welzijn van studenten en medewerkers. Als open en gastvrije omgeving tolereert de VU geen discriminatie, pesterijen, seksuele intimidatie of ander gedrag dat in tegenspraak is met onze waarden. Onderzoek wijst uit dat overmatig/probleematisch alcoholgebruik ook kan leiden tot ongewenst gedrag. De VU is hier zeer alert op en heeft een meldpunt opgericht hiervoor. Indien er sprake is van onveilige of ongewenste situaties kan contact gezocht worden met 'het meldpunt sociale veiligheid'.

De VU wil met voorlichting bereiken dat:

1. Het bewustzijn verhoogd wordt over wat (probleematisch) alcoholgebruik inhoudt en wat de gevolgen hiervan kunnen zijn.
2. Er actief ingezet wordt op het aanbieden van alcoholvrije consumpties.
3. Doelgroepen weten dat er hulp beschikbaar is en hoe en waar dit te vinden is.

Onder andere de volgende activiteiten vinden momenteel in dit kader plaats:

1. Er vindt jaarlijks een training plaats voor de bestuursleden van de VU-introductiedagen met als thema 'Alcohol en de mogelijke risico's bij overmatig gebruik'. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan het signaleren en aanspreken en worden tips uitgereikt hoe om te gaan met incidenten.
2. Op de infomarkt en op het Uilenstedefestival geven door Jellinek getrainde vrijwilligers (studenten) peer-to-peer voorlichting over de risico's van het gebruik van alcohol en drugs.
3. Onder andere voor internationale studenten wordt tijdens de introductiedagen in samenwerking met International Office een workshop gegeven over drank-&drugsgebruik. Dit betreft voorlichting, preventie en hulpaanbod in Amsterdam.
4. Er is een communicatieplan ontwikkeld met voorlichting voor studenten en (nieuwe) medewerkers. Op gezette momenten wordt aandacht besteedt aan preventie en voorlichting.
5. In het stuk is een plan van aanpak als bijlage opgenomen waarin de benodigde acties en taken beschreven zijn. Na vaststelling van het stuk door het college van bestuur en na instemming van zowel de OR als de USR komt de projectgroep bij elkaar om de rollen / taken benoemd in het plan van aanpak te verdelen en verder uit te werken.

### 4. MEDEWERKERS

De VU zorgt voor een veilige omgeving voor medewerkers en studenten. Een belangrijk onderdeel daarvan is een document 'omgaan met alcohol op de VU' dat bijdraagt aan de sociale, psychische en fysieke veiligheid van medewerkers en studenten waarin de spelregels voor medewerkers aangegeven worden.

#### 4.1. OMGAAN MET ALCOHOL OP DE VU

De onderstaande concrete afspraken en maatregelen zijn gebaseerd op de huidige wet- en regelgeving: Burgerlijk Wetboek boek 7, Arbeidsomstandighedenwetgeving, Algemene Verordening Gegevensbescherming en Wet Verbetering Poortwachter, Beleidskader veiligheid- en gezondheid van de VU.

Algemeen uitgangspunt is dat werk en alcohol niet samengaan. Het document 'omgaan met alcohol op de VU' is gericht op veilig en gezond werken in een open sfeer, waarin problemen op dit gebied bespreekbaar zijn. Daarnaast richt het stuk zich op het bieden van begeleiding en zorg aan medewerkers met een alcoholprobleem.

De VU hecht er belang aan op te merken dat zij een zorgplicht heeft naar haar medewerkers. Dit betekent dat zij medewerkers ondersteunt in het oplossen van de gevolgen van (problematisch) alcoholgebruik door hen op hun gedrag aan te spreken en hulp te bieden. De VU is gehouden medewerkers aan te spreken op hun gedrag uit verantwoordelijkheid naar collega's, studenten, de VU zelf en derden.

## **4.2. BESCHIKBARE HULP EN BEGELEIDING (IN- EN EXTERN)**

### **Problematisch alcoholgebruik**

Het melden of bespreken van alcoholgebruik en daaraan gerelateerde problemen moet in een veilige setting kunnen gebeuren. Als medewerkers een probleem hebben, is het belangrijk dat zij geen drempel ervaren om daarover te praten. Voor ondersteuning kan een medewerker altijd terecht bij de bedrijfsarts, bij bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW) of bij een vertrouwenspersoon. De drempel is laag, het gesprek is vertrouwelijk en doorverwijzing is mogelijk.

### **Bedrijfsarts**

De medewerker kan te allen tijde een afspraak maken voor een arbeidsomstandighedensprekuur voor een vertrouwelijk gesprek met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan zo nodig doorverwijzen naar professionele hulpverleners. De medewerker bepaalt in overleg met de bedrijfsarts of er een terugkoppeling van het spreekuur wordt gegeven aan de leidinggevende.

### **Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)**

Een medewerker kan zich rechtstreeks en laagdrempelig wenden tot BMW voor een vertrouwelijk gesprek. BMW werkt met een beroepsgeheim en biedt kortdurende begeleiding van medewerkers die arbeidsongeschikt (dreigen te) raken door psychosociale problemen, door werk en/of privéomstandigheden. BMW kan een informerende en preventieve rol vervullen met betrekking tot bewustwording over de gevolgen van alcoholgebruik. Daarnaast kan BMW een rol spelen in doorverwijzing naar meer specialistische zorg en/of begeleiding.

### **Vertrouwenspersoon**

De vertrouwenspersoon kan soms een rol spelen in een op preventie gerichte aanpak. Een medewerker mag zich bijvoorbeeld in eerste instantie laagdrempelig en vertrouwelijk tot de vertrouwenspersoon wenden om samen te overwegen waar hij het beste met zijn probleem terecht kan. Ook collega's van de betreffende medewerker die vermoeden dat de werknemer een probleem heeft, maar dat niet direct durven uit te spreken, kunnen zich tot de vertrouwenspersoon wenden voor raadpleging.

### **Ziekteverzuim**

Als er sprake is van ziekteverzuim wordt een medewerker na ongeveer vier weken op het spreekuur van de bedrijfsarts uitgenodigd. Indien een medewerker verzuimt als gevolg van problematisch alcoholgebruik gelden de volgende aanvullende regels of afspraken bovenop de geldende afspraken bij ziekte en verzuim:

1. De medewerker heeft op basis van het oordeel van de bedrijfsarts recht op specifieke deskundige hulpverlening.
2. De medewerker dient mee te werken aan gespecialiseerde hulp die geboden wordt.

Als een werknemer zonder legitieme redenen onvoldoende meewerkt aan de re-integratie, is de werkgever gehouden gebruik te maken van de mogelijkheid tot loonopschorting of zelfs loonstopzetting.

## **4.3. REGELS EN MAATREGELEN**

De volgende afspraken en maatregelen beschrijven de regels die voor de VU en haar medewerkers gelden.

1. Medewerkers horen hun werkzaamheden nuchter te verrichten. Dit betekent dat medewerkers niet onder invloed mogen zijn van alcohol tijdens de uitoefening van de werkzaamheden.
2. We verwachten van medewerkers die te maken hebben met problematisch alcoholgebruik dat

zij hiervoor hulp zoeken. Wij ondersteunen medewerkers bij hun herstel en indien nodig ook bij hun re-integratie.

3. Alcoholgebruik in werktijd beperkt zich tot aangewezen/toegestane bijeenkomsten zoals (georganiseerde) borrels, kerst- en nieuwjaarsborrel, recepties, evenementen, buluitreikingen etc. of met toestemming van de betreffende leidinggevenden, directeuren of faculteitsbesturen.

#### **Maatregelen**

1. Bij een vermoeden van overtreding van de regels wordt dit zo snel mogelijk besproken met de betrokken medewerker.
2. Wanneer er sprake is van onder invloed zijn op het werk spreekt de leidinggevende de medewerker daarop aan om het werk neer te leggen. De leidinggevende kan de medewerker adviseren een afspraak te maken met de bedrijfsarts of een andere hulpverlener.
3. Leidinggevenden mogen medewerkers niet rechtstreeks vragen of zij verslaafd zijn. Er mag hierover in beginsel ook geen informatie in het personeelsdossier worden opgenomen. Ook niet als de medewerker het zelf noemt. Het gaat hier namelijk om het verwerken van bijzondere persoonsgegevens en dat is, in beginsel, niet toegestaan volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).
4. Problematisch alcoholgebruik is geen reden voor arbeidsrechtelijke maatregelen, aangezien er sprake is van een ziekte. Werkgever biedt begeleiding en ondersteuning middels o.a. de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk, etc.
5. Als iemand zich niet houdt aan regels of gemaakte afspraken, het probleem niet wil erkennen of niet meewerkt aan herstel, kan dit wel arbeidsrechtelijke gevolgen hebben. Hierbij kan gedacht worden aan een officiële waarschuwing, schorsing, loonopschorting, loonstop en ontslag (als uiterste maatregel). Welke maatregel wordt genomen, is afhankelijk van de omstandigheden. Bij dit traject zijn de medewerker, HR en de leidinggevende betrokken.

## **5. STUDENTEN EN VERENIGINGEN**

De VU zorgt als onderwijsinstelling voor goede en veilige (studeer)omstandigheden. Het document 'omgaan met alcohol op de VU' draagt daaraan bij. Voor studenten geldt dat tijdens onderwijsactiviteiten (zoals colleges, practica en tentamens) geen alcohol wordt gedronken. Relevante afspraken en maatregelen over studenten en alcoholgebruik zijn/worden opgenomen in:

1. Het reglement Huisregels en ordemaatregelen in het Studentenstatuut.
2. Een gedragscode kennismakingstijd (KMT) van studentenverenigingen te Amsterdam, ondertekend door de VU, UvA en HvA.
3. Convenant, waarin studieverenigingen per faculteit regelingen, afspraken en richtlijnen vastleggen tussen een faculteitsbestuur en de studievereniging(en).

### **5.1. VERENIGINGEN**

De studie-, studenten- en sportverenigingen maken onderdeel uit van het document 'omgaan met alcohol op de VU'. De VU is verbonden met studentenorganisaties middels subsidies (bestuurs-beurzen) en heeft de mogelijkheid om voorwaarden te stellen aan die verenigingen. Echter, alle studentenorganisaties die activiteiten uitvoeren op de universiteit dienen zich te houden aan de geldende richtlijnen.

Studentenorganisaties zijn (veelal) een 'para-commerciële' organisatie, dit betekent dat horeca/alcohol niet het hoofddoel is maar een bijkomstige activiteit. Indien studenten een bijeenkomst organiseren waarbij alcohol verkocht/verstrekkt wordt dient men over een Alcoholwetvergunning te beschikken. Het aanvragen van een exploitatievergunning is hierbij niet van toepassing. Uitzondering op de vergunningsplicht zijn de georganiseerde bijeenkomsten die een besloten c.q. privé karakter hebben. Dit betekent dat er alleen interne leden aanwezig zijn en dat de alcohol gratis verstrekt wordt.

Jaarlijks wordt een gedragscode (promotie- en kennismakingstijd) van studentenverenigingen te Amsterdam ondertekend door de VU, de UvA en de HvA. Hierin staan de regels met betrekking tot alcoholgebruik tijdens de kennismakingstijd beschreven. De Amsterdamse Kamer van Verenigingen

(AKvV) tekent deze gedragscode namens de aangesloten studentenverenigingen. Daarbij is onder leiding van de AkvV een convenant geschreven ('alcohol en sociale veiligheid') waarin nieuwe alcoholafspraken opgenomen zijn voor studenten- en studieverenigingen<sup>3</sup>. Dit convenant is recent door de 24 lid-verenigingen ondertekend.

## 5.2. REGELS EN MAATREGELEN

Daar waar alcohol wordt geschonken verwacht de VU van faculteiten en studieverenigingen dat er afspraken worden vastgelegd. Een aantal studieverenigingen op de VU heeft reeds een convenant opgesteld. Dit opgestelde en driejaarlijks geactualiseerde VU-betaconvenant en de Gedragscode Promotie en Kennismakingstijd kunnen worden gebruikt als 'good practice' voor afspraken tussen studieverenigingen en faculteiten. Het faculteitsbestuur draagt zorg voor het opstellen van het convenant. Indien gewenst kan Bestuurszaken hierbij ondersteunen. Bij het maken van afspraken gelden onderstaande bepalingen:

1. Studentenverenigingen gaan zelf actief aan de slag met bewustwording en nemen initiatieven voor het onder de aandacht brengen van alcoholgebruik. Hierbij wordt er minder nadruk gelegd op alcohol en worden alcoholvrije avonden/middagen gepromoot. Hierbij wordt nauw samengewerkt met leveranciers van alcohol (bv. gebruikmaken van een tap met 0% alcohol).
2. Studieverenigingen zijn zich ervan bewust dat zij een vergunning nodig hebben indien er bijeenkomsten worden georganiseerd waarbij alcohol geschonken en verstrekt wordt. De benodigde vergunning betreft enkel een Alcoholwetvergunning, een Exploitatievergunning horecabedrijf is in dit geval niet nodig. De Alcoholwetvergunning wordt aangevraagd door één vereniging, deze vereniging dient over een ruimte van 35m<sup>2</sup> te beschikken. De andere verenigingen (ruimtes) vallen hier als lokaliteit onder, dit betekent feitelijk dat er éénmalig kosten gemaakt dienen te worden voor de vergunningsaanvraag. Studieverenigingen realiseren zich dat verantwoord alcoholgebruik een gezamenlijke verantwoordelijkheid betreft en dat deze verantwoordelijkheid niet enkel ligt bij de vereniging die de Alcoholwetvergunning aanvraagt.
3. Op de vergunning dienen minimaal twee bestuursleden van de vereniging vermeld te worden. Dit moeten verenigingsleden zijn van minimaal 21 jaar. Zij moeten aan dezelfde eisen voldoen als een leidinggevende. FCO kan hierbij adviseren of eventueel ondersteunen in het aanleveren van een stappenplan/checklist met betrekking tot de vergunningsaanvraag. Het is echter aan de verenigingen zélf om voor de juiste vergunning(en) zorg te dragen. De VU is niet verantwoordelijk voor dit proces. Verenigingen die een vergunning aanvragen zijn verplicht om dit te melden bij FCO.
4. Minimaal twee personen dienen een verklaring Sociale Hygiëne te hebben. Dit hoeven niet dezelfde personen te zijn als die op de vergunning vermeld staan. Deze personen hoeven ook geen lid te zijn van de vereniging.
5. Alle mensen die achter de bar werken dienen alvorens een korte training te hebben gevolgd: Verantwoord Alcoholschenken (IVA).
6. In de bar/horecagelegenheid dient een instructie aanwezig zijn voor barpersoneel waarin onder andere opgenomen staat dat er geen alcohol geschonken mag worden aan dronken personen.
7. Barvrijwilligers moeten minstens zestien jaar zijn.
8. Tijdens openingstijden waarop alcohol geschonken wordt dient er altijd één leidinggevende aanwezig te zijn of een persoon c.q. barvrijwilliger die beschikt over de verklaring Sociale Hygiëne.
9. Voor het verkrijgen van een Alcoholwetvergunning dient het Bestuur een reglement vast te stellen dat waarborgt dat de verstrekking van alcoholhoudende drank in de inrichting vanuit het oogpunt van sociale hygiëne op verantwoorde wijze geschiedt.
10. Verenigingen borgen dat de hernieuwde afspraken periodiek op de agenda staan en gezamenlijk besproken worden.

### Maatregelen

Bij het niet naleven van de beschreven regels zal men binnen de vereniging aangesproken worden door

<sup>3</sup> [Convenant alcohol en sociale veiligheid | Amsterdamse Kamer van Verenigingen \(akvv.nl\)](#)

het verenigingsbestuur en zullen de gemaakte afspraken nogmaals aangestipt worden. Bij herhaling kan het bestuur van de vereniging maatregelen nemen die bijvoorbeeld sluiting van een verenigingsruimte kunnen behelzen voor een periode van tenminste twee weken. Indien een persoon te veel alcohol genuttigd heeft en hierdoor niet meer in staat is om voor zichzelf zorg te dragen, draagt de studentenorganisatie zorg en verantwoordelijkheid voor deze persoon. Studieverenigingen vergewissen zich van de gebruikelijke procedures in geval van nood.

## **6. HORECA, CATERAARS EN RETAILERS OP DE CAMPUS**

Van de horeca en de retailers op de campus verwachten we dat zij zich aan de wet houden én alcoholarme en alcoholvrije alternatieven promoten. In toekomstige (huur)overeenkomsten wordt (waar mogelijk) een bepaling opgenomen waarin we vastleggen dat we instructies aan huurders kunnen geven omtrent dit thema.

FCO is verantwoordelijk voor het contact met de horecagelegenheden/cateraars die zich op de VU Campus bevinden. FCO maakt en ziet toe op de contractafspraken, waaronder de beschikbaarheid van alcohol en de wijze van aanbieden van alcoholarme en alcoholvrije dranken. In dat kader zal FCO in lijn met het VU-beleid de horecagelegenheden/cateraars verzoeken het aanbod van alcoholarme en alcoholvrije dranken nadrukkelijk en aantrekkelijk onder de aandacht te brengen.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> <https://expertisecentrumalcohol.trimbos.nl/items/details/wat-zijn-alcoholvrije-dranken>



## BIJLAGE I: NATIONAAL PREVENTIEAKKOORD<sup>5</sup>

Om te komen tot een gezonder Nederland heeft de overheid in 2018 het Nationaal Preventieakkoord<sup>6</sup> gelanceerd. Het preventieakkoord is een akkoord van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) in samenspraak met diverse maatschappelijke organisaties. Het doel van het akkoord is preventief en voortijdig ingrijpen zodat mensen minder ziek worden en gezonder oud worden. Het akkoord beschrijft drie belangrijke onderwerpen die de gezondheid regelrecht ondermijnen: *Roken, overgewicht en problematisch alcoholgebruik*. Verschillende partijen hebben zich hierbij aangesloten zoals het bedrijfsleven, gemeenten, patiëntenverenigingen en sportorganisaties.

De Rijksoverheid wil het gebruik van problematisch alcohol tegengaan. Voor jongeren is alcohol extra schadelijk. Het belemmert de ontwikkeling van hun hersenen. In het Nationaal Preventieakkoord staan maatregelen om alcoholgebruik tegen te gaan. Vanuit het preventieakkoord wordt verwacht dat universiteiten en hogescholen verantwoordelijkheid nemen en afspraken maken rondom het gebruik van alcohol.

Onder problematisch alcoholgebruik wordt in het preventieakkoord verstaan:

1. Al het alcoholgebruik door **jongeren onder de 18 jaar**;
2. Al het alcoholgebruik door **zwangere vrouwen**. Overigens heeft het gebruik van alcohol ook invloed op de vruchtbaarheid van zowel de man als de vrouw;
3. **Overmatig drinken**: meer dan 14 glazen per week voor vrouwen en meer dan 21 glazen voor mannen). 8,8% van de Nederlanders van 18 jaar e.o. drinkt overmatig. Overmatig alcoholgebruik komt vooral voor onder jongvolwassenen en 50+'ers;
4. **Zwaar drinken**: minstens één keer per week 4 glazen voor vrouwen en 6 glazen voor mannen op een gelegenheid). 8,5% van de Nederlanders van 18 jaar en ouder drinkt zwaar. Zwaar alcoholgebruik komt voornamelijk voor onder jongvolwassenen;
5. **Regelmatig bingedrinken**: minstens 5 glazen bij één gelegenheid minstens 1 keer per maand. Dit drinkpatroon komt veel voor bij jongeren en jongvolwassenen. Bingen ze wekelijks of vaker, dan is er sprake van zwaar drinken;
6. Een drinkpatroon dat leidt tot **lichamelijke klachten en/of psychische of sociale problemen** en dat een adequate aanpak van bestaande problemen verhindert.

De gezondheidsraad adviseert sinds 2015 geen alcohol of in elk geval niet meer dan één glas alcohol per dat te drinken. Risico's van alcoholgebruik nemen toe bij een hoger gebruik. Daarom is er in de kabinetsplannen voor gekozen om ambities te richten op het terugdringen van problematisch alcoholgebruik. Acties zijn dus primair daarop gericht maar er zijn ook acties opgenomen om de kennis over de gezondheidseffecten van alcohol te vergroten.

---

<sup>5</sup> [Maatregelen in het Nationaal Preventieakkoord | Gezondheid en preventie | Rijksoverheid.nl](#)

## BIJLAGE II: STAKEHOLDERS

Onderstaand zijn de taken en rollen van de diverse betrokken stakeholders beschreven  
Interne stakeholders

1. College van Bestuur > vaststellen en uitdragen van de regels en afspraken, draagvlak creëren en structuur faciliteren
2. Ondernemingsraad > instemmen met het document 'omgaan met alcohol op de VU'
3. FCO > gebouwen, aansturen cateraars, contractafspraken horecavoorzieningen, basiscommunicatie over dit document
4. SOZ > studentenvoorzieningen, signaleren en begeleiden, doorverwijzen studenten
5. Studentpsychologen, studieadviseurs, bedrijfsartsen > begeleiding studenten, doorverwijzen
6. Faculteiten en diensten > bewustwording creëren en naleven / handhaven
7. HRMAM > 'omgaan met alcohol op de VU' medewerkers, spreekuur voor medewerkers
8. HRM, Arbo & Milieu > begeleiding verenigingen bij aanvraag Alcoholwetvergunning
9. Studie- en studentverenigingen > convenant, afspraken en vergunningen, afspraken naleven
10. Communicatie en Marketing HRM en SOZ > communicatie over het document 'omgaan met alcohol op de VU' naar medewerkers en studenten en bijdrage aan bewustwording / preventie
11. Medezeggenschap studenten > initiatieven onderwerp onder de aandacht brengen
12. Teamleiders / directie > signaleren en doorverwijzen

### Externe stakeholders

13. Externe deskundigen (bv. Trimbos) > inbreng expertise en voorlichting
14. UNL > instemmen, actieve deelname / inbreng kennis en expertise
15. Retailers / brouwerijen > cocreatie in het aanbieden van alcoholarme of -vrije consumpties
16. Jellinek / Trimbos instituut / Brijder > informatieverschaffing, bewustwording, preventie