



Stappen naar een alcoholbeleid in woonzorgcentrum De Morgenster

onderzoeksrapport
SJ441

Hogeschool Leiden

Naam: Arlene van der Stap

Studentnummer: 1070092

Inleverdatum: 5 oktober 2016

Opdrachtgever: WelThuis

Opleiding SJD

Naam begeleidend docent:

Mr. Drs. S.J. van der Raad

Begeleider WelThuis:

mevrouw J. Zuurveld-Breas

Onderzoeksdocent:

Dr. E.C. Mudde

Reguliere kans

Collegejaar 2016/2017

Voorwoord

In 2011 heb ik de keuze gemaakt om na mijn Mbo-opleiding Sociaal Juridisch medewerker verder te gaan studeren. Tijdens mijn Mbo-opleiding merkte ik dat ik nog niet was uitgeleerd en daarom heb ik gekozen om de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening te gaan doen. De overstap van mbo naar hbo was best zwaar, maar ging mij toch goed af. De eerste twee jaar waren fijne jaren en heb ik veel geleerd. In het derde jaar, met zowel een stage in het vooruitzicht als ook een hoop veranderingen in mijn privéleven werd het allemaal net even iets te veel. Daarom ben ik toen vooral mijzelf tegengekomen. Hierdoor heb ik besloten het afstuderen een half jaar uit te stellen en even aan mijzelf te denken. Eén ding wist ik heel zeker, voor het schrijven van mijn scriptie wilde ik nog heel graag in een ander vakgebied kijken. Al mijn stages bij de gemeente Den Haag zijn mij prima bevallen maar de zorgsector bleef toch ook mijn aandacht trekken. Het was niet heel makkelijk om een onderzoek te vinden dat betrekking had tot de zorg en daarnaast ook nog een juridisch aspect bevatte. Via een collega van mijn huidige werk ben ik terecht gekomen bij WelThuis.

WelThuis wilde graag een vernieuwd alcoholbeleid en wilde graag weten of het hebben van een drankvergunning noodzakelijk is. Zodoende ben ik daarmee aan de slag gegaan. In het begin was het moeilijk om het probleem duidelijk in kaart te brengen. Ook het schrijven van de scriptie is niet gegaan zonder slag of stoot. Maar met een hoop doorzettingsvermogen en steun van familie en vrienden is het wel gelukt. Niet alleen heb ik geleerd hoe je onderzoek moet doen ik denk, nog veel belangrijker, dat ik mijzelf heb leren kennen en weet ik nu nog beter wat mijn valkuilen en kwaliteiten zijn.

Graag wil ik een aantal mensen bedanken die mijn steun en toeverlaat zijn geweest tijdens het schrijven van deze scriptie. Heel erg bedankt: Hans, Suzanne, Wouter, Daniëlle en Marlieke. Daarnaast wil ik Grada en Jacques bedanken voor het in contact brengen met WelThuis. Ook wil ik de medewerkers van WelThuis bedanken voor hun medewerking aan de interviews. In het bijzonder Joyce voor het begeleiden van mijn scriptie bij WelThuis. Met vragen kon ik altijd bij haar terecht. Ook wil ik Stephan bedanken voor zijn begeleiding vanuit de Hogeschool Leiden. En als laatste alle andere mensen uit mijn omgeving die er voor mij zijn geweest.

Arlene van der Stap

Zoetermeer, juli 2016

Inhoudsopgave

Voorwoord	II
Inhoudsopgave.....	III
Samenvatting	V
Begrippenlijst	VII
Afkortingenlijst.....	VIII
1. Inleiding.....	1
1.1 De organisatie WelThuis	1
1.2 Aanleiding	2
1.3 Doelstelling	3
1.4 Vraagstelling.....	3
1.5 Leeswijzer.....	3
2. Methode	5
2.1 Keuze en verantwoording	5
2.1.1 Deelvraag 1	5
2.1.2 Deelvraag 2	5
2.1.3 Deelvraag 3	5
2.2 Betrouwbaarheid	6
3. Juridisch kader	7
3.1 Wetgeving	7
3.2 Overeenkomsten en algemene voorwaarden	7
4. Maatschappelijk kader	9
4.1 Begrippen	9
4.2 Groei van problematisch alcoholgebruik bij ouderen	10
5. Voorwaarden voor het schenken van alcohol in Soet&Meer.....	12
5.1 Noodzaak vergunning bij De Morgenster	12
5.1.1 Noodzaak voor andere locaties WelThuis.....	13
5.1.2 Uitzonderingen op de vergunningsverplichting.....	13
5.2 Verschillende vergunningen	13
5.2.1 Commerciële horecaonderneming of paracommercieel rechtspersoon?.....	13
5.3 Vereiste voor commerciële horecaondernemingen	15
5.3.1 Vermelding in een vergunning	15
5.3.1.1 Intrekken van de vergunning	15
5.3.1.2 Vervallen van de vergunning	15
5.3.2 Inrichtingseisen	15
5.3.3 Leidinggevende	16
5.3.4 Verdere vereisten	17
5.4 Barvrijwilliger	17
5.5 Conclusie deelvraag 1	18
6. Wet en regelgeving voor alcoholgebruik in een woonzorgcentrum	20
6.1 Beëindiging van het zorgcontract wegens alcoholgebruik	20
6.2 Regels voor het opstellen van huisregels bij de BOPZ	22
6.3 Conclusie deelvraag 2	23

7.	Problematisch alcoholgebruik door de ogen van de medewerkers van WelThuis	24
7.1	De omvang van problematisch alcoholgebruik bij WelThuis.....	24
7.1.1	De Morgenster	24
7.1.2	Andere locaties WelThuis	25
7.2	Hoe medewerkers van WelThuis handelen bij problematisch alcoholgebruik	25
7.2.1	Hoe zorgmedewerkers handelen bij problematisch alcoholgebruik	26
7.2.2	Hoe medewerkers in het restaurant handelen bij problematisch alcoholgebruik.....	26
7.2.3	Hoe bij activiteiten in De Morgenster wordt gehandeld als het gaat om alcoholgebruik 27	
7.3	Wensen van de medewerkers met betrekking tot een alcoholbeleid.....	27
7.4	Begrippen	28
7.4.1	Wat de medewerkers verstaan onder problematisch alcoholgebruik	28
7.4.2	Wat de medewerkers verstaan onder overlast door alcoholgebruik.....	29
7.5	Conclusie deelvraag 3	29
8.	Conclusie	31
8.1	Aanleiding en onderzoeksvraag	31
8.2	Conclusie deelvraag 1: Wat zijn volgens wet- en regelgeving de voorwaarden om alcohol te mogen schenken in restaurant Soet&Meer?.....	31
8.3	Conclusie deelvraag 2: Welke plichten leggen wet- en regelgeving op, bij het opstellen van een alcoholbeleid voor WelThuis?	33
8.4	Conclusie deelvraag 3: Hoe handelen en wat zijn de wensen van de medewerkers van WelThuis op dit moment bij problematisch alcoholgebruik van de bewoners?	34
8.5	Conclusie centrale vraag	35
9.	Aanbevelingen	36
9.1	Vergunning.....	36
9.2	Advies nieuw beleid	36
9.3	Andere locaties	38
10.	Discussie	39
11.	Literatuurlijst.....	40
Bijlage I:	Topic lijst naam: datum : tijd:	41
Bijlage II:	Interviews	42
	Respondent 1	42
	Respondent 2	48
	Respondenten 3 en 4	55
	Respondent 5	62
	Respondent 6	69
	Respondent 7	77
	Respondent 8	84
Bijlage III:	Labels.....	91

Samenvatting

WelThuis is een zorgorganisatie die is ontstaan na de splitsing van de organisatie Vierstroom. WelThuis heeft verschillende locaties, waarvan De Morgenster in Zoetermeer er één is. De Morgenster is een woonzorgcentrum waarin mensen wonen die zorgbehoevend zijn maar die nog wel zelf de regie in handen hebben. In De Morgenster is sinds november 2015 het restaurant Soet&Meer geopend. Hierdoor wil WelThuis de buurt en de bewoners van WelThuis dichterbij elkaar brengen. Ook is er een groeiend probleem met alcoholgebruik bij ouderen. Door deze ontwikkelingen wil WelThuis een nieuw alcoholbeleid opstellen. Daarom wil WelThuis weten of het noodzakelijk is om een drankvergunning aan te vragen. Als blijkt dat een drankvergunning noodzakelijk is, wil WelThuis daarnaast weten of zij volgens de wet- en regelgeving ook een alcoholbeleid moet opstellen en welke regels zij dan daarin zou moeten of kunnen opnemen. Het doel van het onderzoek is om antwoord te geven op deze vragen en om WelThuis handvatten te bieden om uiteindelijk zelf een alcoholbeleid op te stellen. Hierbij is het de wens van WelThuis om het beleid uiteindelijk organisatiebreed door te voeren.

De hoofdvraag van het onderzoek is: Op welke wijze kan WelThuis haar nieuwe alcoholbeleid voor bewoners van woonzorgcentra De Morgenster, met een zorgleveringscontract met verblijf, het beste vormgeven gekeken naar relevante wet- en regelgeving en praktijkervaringen van de medewerkers?

De eerste deelvraag gaat over de vraag of een drankvergunning noodzakelijk is en wat de precieze voorwaarden zijn om alcohol te mogen schenken in restaurant Soet&Meer en is beantwoord door middel van deskresearch. Uit onderzoek is gebleken dat WelThuis wel verplicht is om een drankvergunning aan te vragen voor het restaurant Soet&Meer. Dit komt omdat op deze locatie bedrijfsmatig alcohol wordt geschonken. WelThuis is een BV en is daarmee geen paracommercieel rechtspersoon, maar een commerciële horecaonderneming. De Morgenster en restaurant Soet&Meer vallen onder WelThuis en zijn geen aparte organisaties. Omdat het een commerciële horecaonderneming is, zijn er daarnaast een aantal eisen waar WelThuis aan moet voldoen. Zo moeten de leidinggevenden een cursus sociale hygiëne hebben gevolgd. De leidinggevenden zijn ook de personen die op het aanhangsel van de drankvergunning staan. Zij dienen daarnaast aanwezig te zijn tijdens de openingstijden van de horecalokaleiteit.

De tweede deelvraag gaat over de vraag welke plichten wet- en regelgeving opleggen bij het opstellen van een alcoholbeleid voor WelThuis. Deze vraag is ook beantwoord door middel van deskresearch. Uit het onderzoek is gebleken dat de wet geen specifieke regels geeft over het opstellen van een alcoholbeleid in een woonzorgcentrum. Uit het bestuderen van meer algemene regels is wel naar voren gekomen dat het mogelijk is voor de zorginstelling om de zorgovereenkomst met de bewoner op te zeggen bij ernstige overlast door problematisch alcoholgebruik.. Alleen moet dit heel goed gedocumenteerd worden, het zorgkantoor moet akkoord gaan en er moet een alternatief worden geboden aan de bewoner. Een andere aanvulling komt uit de wet BOPZ. In deze wet is vastgelegd dat BOPZ instellingen verplicht zijn om huisregels te hebben. Een model voor deze huisregels is opgesteld door GGZ Nederland. Daarin is te lezen dat zelfs in een BOPZ instelling, een instelling waar erg wordt ingegrepen op iemands vrijheid en eigen regie, alcohol niet in de huisregels worden mag verboden. Dit kan alleen in een individueel behandelplan. Daaruit is afgeleid dat een verbod op alcoholgebruik ook niet mogelijk is in een woonzorgcentrum, zoals WelThuis.

In de derde deelvraag is bekeken hoe medewerkers van WelThuis op dit moment bij problematisch alcoholgebruik van de bewoners handelen en wat hun wensen zijn. Deze vraag is onderzocht door middel van interviews met verschillende medewerkers in verschillende functies. Het doel van de vraag was om erachter komen wat op dit moment de omvang is van het probleem van problematisch alcoholgebruik en te zien hoe de medewerkers handelen als zij te maken hebben met problematisch alcoholgebruik. Uit de interviews bleek dat problematisch alcoholgebruik op dit moment nog geen groot probleem is binnen de organisatie. Daarnaast gaven de respondenten aan dat de eigen regie waar de bewoners over beschikken wordt geacht in de weg te staan bij het opstellen van een nieuw alcoholbeleid. De wensen van de medewerkers zijn ook aan bod gekomen, graag willen de respondenten een eenduidig beleid voor alle locaties. De wens van de zorgmedewerkers is om een protocol te krijgen waarin vermeld wordt welke stappen er gezet moeten worden bij constatering van problematisch alcoholgebruik.

Aan WelThuis wordt aanbevolen om allereerst de leidinggevenden op te leiden met de cursus sociale hygiëne en eventueel de andere medewerkers en vrijwilligers hiervan kennis te laten nemen. Als de opleidingen zijn voltooid moet de drankvergunning aangevraagd worden. De huisregels hoeven niet aangepast te worden, want beperkingen van alcoholgebruik mogen alleen worden vermeld in het individuele behandelplan van de bewoner. Daarnaast kan er een protocol worden gemaakt wat als richtlijn kan dienen voor de zorgmedewerkers. Verder is nog het advies gegeven om in het beleid op te nemen hoe verschillende functies elkaar op de hoogte kunnen houden bij het opvangen van signalen uit bijvoorbeeld het restaurant, zodat de zorgmedewerkers daarmee aan de slag kunnen. Hierbij is verder onderzoek nog gewenst in verband met de privacy van de bewoners.

Begrippenlijst

Barvrijwilliger	De natuurlijke persoon die, niet in dienstverband, alcoholhoudende drank verstrekt in een horecalokaleiteit in beheer bij een paracommerciële rechtspersoon. ¹
Extramurale zorg	Zorg die wordt geboden aan mensen die zelfstandig wonen.
DSM5	Een handboek met diagnoses voor psychische stoornissen
Horecabedrijf	De activiteit in ieder geval bestaande uit het bedrijfsmatig of anders dan om niet verstrekken van alcoholhoudende drank voor gebruik ter plaatse. ²
Horecalokaleiteit	Een van een afsluitbare toegang voorziene lokaleiteit, onderdeel uitmakend van een inrichting waarin het horecabedrijf wordt uitgeoefend, in ieder geval bestemd voor het verstrekken van alcoholhoudende drank voor gebruik ter plaatse. ³
Inrichting	De lokaleiteiten waarin het slijtersbedrijf of het horecabedrijf wordt uitgeoefend, met de daarbij behorende terrassen voor zover die terrassen in ieder geval bestemd zijn voor het verstrekken van alcoholhoudende drank voor gebruik ter plaatse, welke lokaleiteiten al dan niet onderdeel uitmaken van een andere besloten ruimte. ⁴
Intramurale zorg	Zorg die intern geboden wordt.
Lokaleiteit	Een besloten ruimte, onderdeel uitmakend van een inrichting. ⁵
Medewerkers	Alle personen die in dienst zijn van WelThuis.
De Morgenster	Eén van de 17 woonlocaties van WelThuis.
Paracommerciële Rechtspersoon	Een rechtspersoon niet zijnde een naamloze vennootschap of besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, die zich naast activiteiten van recreatieve, sportieve, sociaal-culturele, levensbeschouwelijke of godsdienstige aard richt op de exploitatie in eigen beheer van een horecabedrijf. ⁶
Problematisch alcoholgebruik	“Is het drinkpatroon dat leidt tot lichamelijke klachten en/of psychische of sociale problemen en dat verhindert dat bestaande problemen adequaat worden aangepakt. De geconsumeerde hoeveelheid alcohol is niet leidend voor de diagnose.” ⁷

1 Artikel 1 lid 1 DHW

2 Artikel 1 lid 1 DHW

3 Artikel 1 lid 1 DHW

4 Artikel 1 lid 1 DHW

5 Artikel 1 lid 1 DHW

6 Artikel 1 lid 1 DHW

7 Boomsma e.a. 2014

Restaurant-medewerker	Medewerkers van WelThuis die werken in het restaurant Soet&Meer.
Soet&Meer	Restaurant van De Morgenster.
Woonzorgcentrum	Vroegere verzorgingshuis, huis waar mensen kunnen wonen en zorg krijgen. De bewoners wonen beschut.
Zorgverleners	Medewerkers van WelThuis die zorg verlenen aan de bewoners van De Morgenster.

Afkortingenlijst

AWBZ	Algemene wet bijzondere ziekte kosten
BOPZ	Bijzondere Opnemingen in Psychiatrische Ziekenhuizen
DHW	Drank en Horecawet
WGBO	Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst
Wlz	Wet langdurige zorg
ZZP	Zorgwaarte pakket

1. Inleiding

Dit onderzoek betreft een afstudeeropdracht voor het afronden van de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening welke wordt gevolgd aan de Hogeschool Leiden. De opdrachtgever van het onderzoek is WelThuis. Om uit te kunnen leggen wat het probleem is, zal eerst informatie worden gegeven over de organisatie WelThuis. Ten tweede wordt uitgelegd wat de aanleiding is van het onderzoek. Hierin zal naar voren komen met welk probleem WelThuis te maken heeft. Daarnaast wordt ingegaan op de doelstelling van het onderzoek. In paragraaf 1.4 worden de centrale vraag en de deelvragen behandeld. En als laatste is een leeswijzer te vinden waarin besproken wordt wat er verder aan bod komt in dit onderzoeksrapport.

1.1 De organisatie WelThuis

Om duidelijk te kunnen maken wat de aanleiding van het onderzoek is, zal eerst een uitleg over de organisatie van WelThuis worden gegeven.

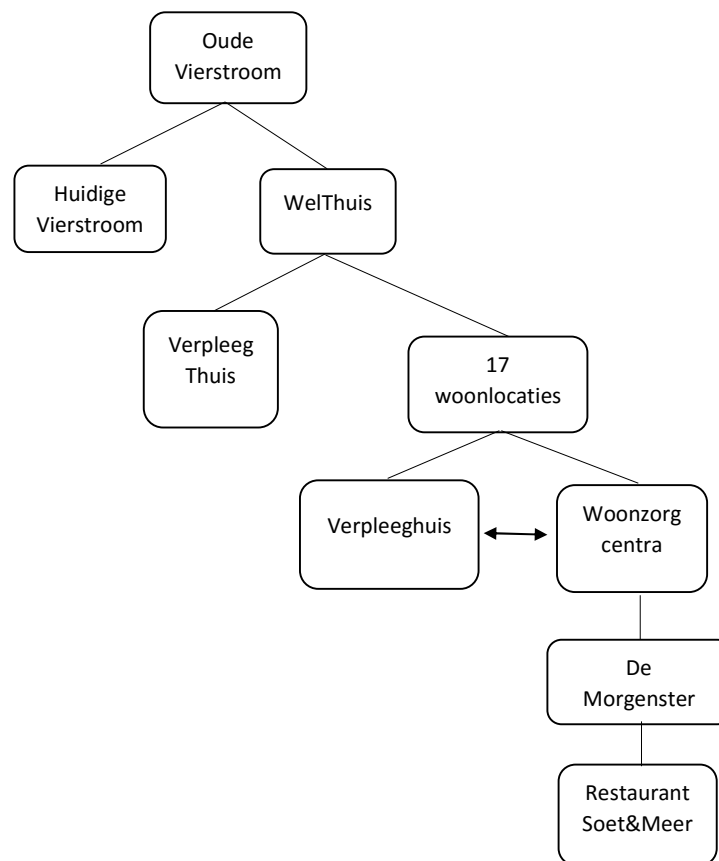
WelThuis biedt intensieve, langdurige zorg en ondersteuning die nodig is voor zorgbehoevende mensen. *“WelThuis heeft 17 woonlocaties voor ouderen in Zuid-Holland en Utrecht. Met verzorgingshuizen waar mensen zelfstandig kunnen wonen met zorg en met andere voorzieningen binnen handbereik. En verpleeghuizen waar 24 uur per dag verpleging en begeleiding is”.*⁸ Het gaat om kwetsbare ouderen die een zorgvraag hebben. WelThuis biedt ook zorg aan mensen die nog in hun eigen woning wonen maar wel zorg nodig hebben. Dit heet VerpleegThuis, deze zorg kan ook 24 uur per dag zijn.

Voorheen werd alle bovengenoemde zorg geboden door de organisatie Vierstroom. Vierstroom was tot medio vorig jaar een zorgorganisatie die intramurale zorg en extramurale zorg aanbood. De zorg in de intramurale setting was voor zowel verzorgingshuis als voor verpleeghuis setting. Vierstroom is opgesplitst in verschillende organisaties. Vierstroom is nu uitsluitend gericht op de thuiszorg (extramurale zorg).

Dit onderzoek is voornamelijk gericht op één van de 17 locaties, namelijk woonzorgcentrum De Morgenster in Zoetermeer. Deze keuze is gemaakt omdat De Morgenster sinds november 2015 een restaurant heeft dat ook toegankelijk is voor bewoners uit de wijk. Ook hebben alle bewoners in De Morgenster een zelfde soort overeenkomst, namelijk een zorgleveringscontract met verblijf. De basis voor het verblijf in De Morgenster is dus voor iedere bewoner hetzelfde. Op andere locaties kunnen de bewoners ook een andere soort overeenkomst hebben. Wel zullen vergelijkbare afdelingen van andere locaties, met dezelfde overeenkomst, in dit onderzoek worden meegenomen. Dit is gedaan om een breder beeld te krijgen van WelThuis, ook is het daardoor mogelijk voor WelThuis om het nieuwe alcoholbeleid organisatiebreed door te voeren.

⁸ WelThuis (2014) verkregen op 1 december 2015, via <http://www.welthuis.nl/>

Schematisch ziet de organisatie er als volgt uit:



1.2 Aanleiding

Door de verandering in organisatie ging WelThuis onderzoek doen naar het huidige beleid. Hieruit kwam dat de regels omtrent alcoholgebruik niet meer passen bij de huidige organisatie, omdat onder andere de organisatie te maken heeft met de groei van alcoholgebruik bij ouderen. WelThuis verwacht dat dit binnen de organisatie een steeds groter probleem gaat worden en wil daar op inspelen (Zie maatschappelijk kader voor nadere toelichting over de groei van alcoholgebruik bij ouderen).

Daarnaast heeft één van de locaties, woonzorgcentrum De Morgenster in Zoetermeer, sinds november 2015 een restaurant gekregen, Soet&Meer. Dit restaurant is toegankelijk voor de bewoners van het woonzorgcentrum, maar ook kunnen mensen uit de buurt een hapje komen eten. Dit betekent dat De Morgenster een wijkfunctie heeft gekregen. In het restaurant wordt ook alcohol geschonken, niet alleen bij De Morgenster gebeurt dit, maar bij alle locaties van WelThuis. Door de opening van Soet&Meer vraagt WelThuis zich af of zij verplicht is om een drankvergunning te hebben en als een vergunning nodig blijkt te zijn, aan welke eisen WelThuis moet voldoen.

Kort gezegd: Door het ontstaan van WelThuis werd gekeken naar het huidige alcoholbeleid van WelThuis, hierdoor werd duidelijk dat de huisregels over alcohol te beknopt zijn. Ook weet WelThuis niet of het noodzakelijk is om een drank- en horecaverunning aan te vragen na de verandering van de organisatie en opening van het restaurant. Daarbij komt dat WelThuis inziet dat drankgebruik bij ouderen een steeds groter probleem aan het worden is.⁹

WelThuis wil bij het opstellen van een nieuw alcoholbeleid inspelen op het verslavingsprobleem van alcohol bij ouderen en wil daarbij voldoen aan de eisen van wet- en regelgeving.

1.3 Doelstelling

De doelstelling van WelThuis is een nieuw alcoholbeleid voor, uiteindelijk, alle locaties van WelThuis.

Om de doelstelling van WelThuis te kunnen bereiken is eerst dit onderzoek opgezet. In dit onderzoek wordt onderzocht of WelThuis een drankvergunning moet aanvragen en welke verplichtingen daarbij horen. Ook wordt onderzoek gedaan naar wat wel en niet mag worden opgenomen in een het alcoholbeleid. Niet alleen wordt hierbij rekening gehouden met wet- en regelgeving maar ook met de wensen van de medewerkers van WelThuis. De doelstelling van dit onderzoeksrapport is om WelThuis voldoende handvatten te geven zodat zij zelf een nieuw alcoholbeleid op kunnen stellen en weten of zij een drankvergunning aan moeten vragen.

1.4 Vraagstelling

Centrale vraag: Op welke wijze kan WelThuis haar nieuwe alcoholbeleid voor bewoners van woonzorgcentrum De Morgenster, met een zorgleveringscontract met verblijf, het beste vormgeven, gekeken naar relevante wet- en regelgeving en praktijkervaringen van de medewerkers?

Deelvraag 1: Wat zijn volgens wet- en regelgeving de voorwaarden om alcohol te mogen schenken in restaurant Soet&Meer?

Deelvraag 2: Welke plichten leggen wet- en regelgeving op bij het opstellen van een alcoholbeleid voor WelThuis?

Deelvraag 3: Hoe handelen de medewerkers van WelThuis en wat zijn hun wensen op dit moment bij problematisch alcoholgebruik van de bewoners?

1.5 Leeswijzer

In het eerstvolgende hoofdstuk wordt omschreven welke methodes zijn gebruikt voor elke deelvraag. In hoofdstuk 3 en 4 komen het juridisch kader en het maatschappelijk kader aan bod. Het juridisch kader gaat in op de wet- en regelgeving die is gebruikt en het maatschappelijk kader behandelt het maatschappelijke probleem over de groei van alcoholgebruik bij ouderen. Vervolgens komen in de hoofdstukken 5 tot en met 7 de deelvragen één voor één aan de orde. Zo behandelt hoofdstuk 5 de noodzaak van een drankvergunning, hoofdstuk 6 gaat over de wet- en regelgeving voor het opstellen van een alcoholbeleid en hoofdstuk 7 over de handelingen, ervaringen en wensen van de

⁹ Bovens, Van Etten & Weingart 2013

medewerkers. Hoofdstuk 8 bevat de conclusies van het onderzoek en in hoofdstuk 9 staan de aanbevelingen voor WelThuis omschreven.

Na de aanbevelingen volgt een discussie over het uitgevoerde onderzoek en de resultaten hiervan. Daarna is er nog een literatuurlijst te vinden. Het onderzoeksrapport wordt afgesloten door verschillende bijlagen, met onder andere de topiclijst die gebruikt is bij de interviews en een uitwerking van de interviews die zijn gehouden met medewerkers van WelThuis.

2. Methode

In dit hoofdstuk worden de gebruikte methodes besproken en verantwoord. Daarnaast zullen de maatregelen die getroffen zijn om de betrouwbaarheid en kwaliteit te waarborgen worden behandeld.

2.1 Keuze en verantwoording

2.1.1 Deelvraag 1

Voor deelvraag 1, die gaat over de noodzakelijkheid van een drankvergunning, is literatuur onderzoek gedaan. Om te weten te komen of WelThuis een drankvergunning nodig heeft voor De Morgenster en of zij dan valt onder een commerciële horecaonderneming of onder een paracommercieel rechtspersoon is gebruik gemaakt van de drank- en horecawet. Daarnaast is het boek over bijzondere wetgeving gebruikt die uitleg geeft over de wettekst van de drank- en horecawet.¹⁰

2.1.2 Deelvraag 2

Bij deelvraag 2 wordt ook een vergelijking gemaakt met een andere wetten/regels die niet specifiek van toepassing zijn op problematisch alcoholgebruik maar meer algemeen gelden. Verder wordt gekeken wat in de huisregels kan worden meegenomen vanuit de BOPZ. Voor deze deelvraag is er net als bij deelvraag 1 gebruik gemaakt van literatuuronderzoek.

2.1.3 Deelvraag 3

Deelvraag 3 behandelt de werkwijze en wensen van de medewerkers die bij WelThuis werkzaam zijn. Voor deze deelvraag is gebruik gemaakt van een halfopen interview, hier is voor gekozen omdat het interview over ervaringen gaat. De ervaringen zijn voor iedereen anders, waardoor er ruimte dient te zijn om hierop in te gaan. Wel zijn met alle medewerkers dezelfde onderwerpen besproken, hiervoor is van te voren een topiclijst gemaakt (zie bijlage 1). De topiclijst geeft de onderwerpen weer die besproken zijn met de medewerkers.

In totaal zijn er 7 interviews afgenomen met 8 respondenten. 5 van de 8 respondenten zijn werkzaam in De Morgenster. De andere 3 respondenten werken wel bij WelThuis maar op een andere locatie. Dit omdat van te voren bekend was dat alcohol op een andere locatie een groter probleem is geweest dan bij De Morgenster. Daarbij komt dat WelThuis het nieuwe alcoholbeleid uiteindelijk ook voor alle locaties wil laten gelden.

Niet alleen is gekozen voor verschillende locaties, maar ook voor verschillende functies. 2 van de 8 respondenten zijn medewerkers in de zorg. 1 respondent is activiteitenbegeleider die activiteiten organiseert voor de bewoners. 2 andere respondenten zijn medewerkers die werkzaam zijn in het restaurant en de 3 overige respondenten hebben een managementfunctie, of hebben een managementfunctie gehad. Voor deze diversiteit is gekozen om een breed beeld te krijgen van de ervaringen die er zijn op het gebied van problematisch alcoholgebruik en hoe daarmee in verschillende functies mee om wordt gegaan.

¹⁰ Joosten 2015.

Iedere respondent is gevraagd welke wensen zij hebben als het gaat om het nieuwe alcoholbeleid, zodat de stem van de medewerkers uit verschillende lagen kan worden gehoord en mee kan worden genomen in het beleid.

Een medewerker in de zorg heeft een intensiever contact met de bewoner dan de activiteitenbegeleider, maar beide kunnen een belangrijke rol spelen als het gaat om het herkennen van problematisch alcoholgebruik.

2.2 Betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid te waarborgen zijn een aantal maatregelen genomen. Bij literatuuronderzoek is veel wetgeving gebruikt welke nu geldig is. Om zeker te weten dat de drank- en horecawet goed is geïnterpreteerd, is gebruik gemaakt van een uitwerking van deze wet.¹¹ Verder zijn er bronnen die afkomstig zijn van de GGZ en het Trimbosinstituut. Alle gebruikte literatuur is terug te vinden in voetnoten en in de literatuurlijst.

Bij het versturen van de uitnodigen is door de interviewer al aangegeven dat geen namen van de respondenten worden genoemd. Voor de interviews is een topiclijst gemaakt waarin de besproken onderwerpen zijn beschreven. De topiclijst is terug te vinden in bijlage I. In de topiclijst zijn ook een aantal begrippen opgenomen, welke aan de respondenten zijn gevraagd. De betekenis van de begrippen “problematisch alcoholgebruik” en “overlast” zijn van tevoren opgezocht. De bevindingen van de respondenten kwamen overeen met de betekenis. Daarnaast zijn alle interviews opgenomen en volledig uitgeschreven op papier. De uitwerkingen van de interviews zijn terug te vinden in bijlage II. Nadat alle interviews zijn uitgewerkt zijn er labels gemaakt waarbij de informatie uit de interviews gekoppeld is aan een label. De labels die voor het onderzoek zijn gebruikt zijn terug te vinden in bijlage III.

11 Joosten 2015

3. Juridisch kader

In het juridisch kader komt de wet- en regelgeving aan bod welke in dit onderzoek is gebruikt. Daarnaast wordt uitleg gegeven aan de verschillende overeenkomsten die een bewoner bij De Morgenster heeft.

3.1 Wetgeving

Om de eerste deelvraag te kunnen beantwoorden is gebruik gemaakt van de drank- en horecawet. Vanuit de drank- en horecawet wordt ook verwezen naar het besluit eisen inrichtingen Drank- en Horeca wet. In dit besluit staan alle inrichtingseisen opgenomen die geldend zijn voor horecaondernemingen. Voor het onderzoek is de algemeen plaatselijke verordening van de gemeente Zoetermeer geraadpleegd. Hierin staat aangegeven welke eisen de gemeente extra stelt aan een paracommercieel rechtspersoon.

Naast de drank- en horecawet is gebruik gemaakt van de wet Bijzondere Opnemingen in Psychiatrische Ziekenhuizen (BOPZ). Deze wet wordt aangehaald om te bezien wat in deze wet geregeld is over het opstellen van huisregels in een instelling. De verdere invulling hiervan wordt behandeld in hoofdstuk 6.

3.2 Overeenkomsten en algemene voorwaarden

De bewoners van De Morgenster verblijven allemaal op dezelfde basis in De Morgenster. Wat deze basis inhoudt wordt nu behandeld.

Allereerst hebben de bewoners van De Morgenster een zorgprofiel, dit heette voorheen zorgzwaartepakket. Het zorgzwaartepakket kwam voort uit de Algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ), nu Wet langdurige zorg (Wlz). Het zorgprofiel geeft aan welke zorg de bewoners nodig hebben en welk budget daaraan is gekoppeld. Het zorgprofiel wordt vastgesteld door het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ), dit is een externe organisatie.

Daarnaast hebben de bewoners een zorgleveringsovereenkomst.¹² De zorgleveringsovereenkomst is een verplichting vanuit artikel 4.2.2 lid 1 Wlz.¹³ Dit is een contract dat de bewoner heeft met WelThuis waar in staat wat de rechten en plichten zijn van beide partijen. In dit contract zit ook een huurovereenkomst ingesloten, er is dus geen losse huurovereenkomst. In de zorgleveringsovereenkomst staat bijvoorbeeld dat de zorgverlener de kamer van de bewoner niet mag betreden zonder toestemming van de bewoner.¹⁴ Ook zijn de maaltijden die worden verstrekt opgenomen in de zorgleveringsovereenkomst. In de zorgleveringsovereenkomst staat nu niets over het gebruik van alcohol. Mogelijk dat een deel van het beleid opgenomen kan worden in de zorgleveringsovereenkomst.

¹² Zorgleveringsovereenkomst verblijf/verblijf en behandeling, overeenkomst voor de bewoners van WelThuis.

¹³ Artikel 4.2.2 lid 1 Wlz.

¹⁴ Zorgleveringsovereenkomst verblijf/verblijf en behandeling, overeenkomst voor de bewoners van WelThuis.

Verder maakt WelThuis gebruik van de algemene voorwaarden voor zorg met verblijf van ActiZ en BTN, April 2010.¹⁵ Actiz en BTN en hebben samen met nog een aantal belangenorganisaties de algemene voorwaarden opgesteld. Deze algemene voorwaarden worden ook door WelThuis gebruikt. In deze algemene voorwaarden staat niets vermeld over het gebruik van alcohol maar wel wordt hierin informatie gegeven over hoe bijvoorbeeld een overeenkomst beëindigd kan worden. Wel zijn de algemene voorwaarden van belang aangezien er ook gesproken wordt over het opstellen van een zorgleefplan artikel 10, waarin nu de mogelijkheid bestaat om iets op te nemen als er sprake is van een alcoholprobleem.¹⁶ Het zorgleefplan is een persoonlijk plan voor iedere individuele bewoner.

Als laatste zijn er de huisregels die geldend zijn voor alle locaties van WelThuis. De huisregel omtrent alcohol is als volgt: *Overmatig drankgebruik, dat leidt tot overlast voor de medewerkers of cliënten, is niet toegestaan. Uit therapeutische of veiligheidsoverwegingen kan in het zorgleefplan worden overeengekomen dat alcoholgebruik beperkt of niet is toegestaan*”.

¹⁵ Algemene voorwaarden voor zorg met verblijf van ActiZ en BTN, april 2010.

¹⁶ Artikel 10 lid 1 Algemene voorwaarden voor zorg met verblijf van ActiZ en BTN, april 2010.

4. Maatschappelijk kader

In het maatschappelijk kader worden de niet-juridische aspecten aangehaald. Allereerst zullen een aantal begrippen worden uitgewerkt. Daarna wordt inhoud gegeven aan de groei van alcoholproblemen bij ouderen.

4.1 Begrippen

Als eerst wordt het begrip problematisch alcoholgebruik uitgewerkt. Daarna wordt het begrip overlast behandeld.

Door het Nederlandse Huisartsen Genootschap (NHG) wordt de volgende definitie gegeven aan problematisch alcoholgebruik: “Problematisch alcoholgebruik is het drinkpatroon dat leidt tot lichamelijke klachten en/of psychische of sociale problemen en dat verhindert dat bestaande problemen adequaat worden aangepakt. De geconsumeerde hoeveelheid alcohol is niet leidend voor de diagnose”.¹⁷ Deze definitie zal ook in dit onderzoek worden gehanteerd.

In de DSM 5 worden stoornissen in het gebruik van alcohol, aangegeven met de volgende criteria:

“Een stoornis in het gebruik van alcohol is een problematisch patroon van alcoholgebruik dat leidt tot klinisch significante beperkingen of lijdensdruk, zoals blijkt uit minstens twee van de volgende kenmerken, die binnen een periode van een jaar optreden:

- Alcohol wordt vaak gebruikt in grotere hoeveelheden of langduriger dan de bedoeling was.
- Er is een persisterende wens of er zijn vergeefse pogingen om het alcoholgebruik te minderen of in de hand te houden.
- Veel tijd wordt besteed aan activiteiten die nodig zijn om aan alcohol te komen, alcohol te gebruiken of te herstellen van de effecten ervan.
- Hunkering, sterke wens of drang tot alcoholgebruik.
- Recidiverend alcoholgebruik met als gevolg dat de belangrijkste rolvplichtingen niet worden nagekomen op het werk, op school of thuis.
- Aanhoudend alcoholgebruik ondanks persisterende of recidiverende sociale of interpersoonlijke problemen, veroorzaakt of verergerd door de effecten van alcohol.
- Belangrijke sociale, beroepsmatige of vrijetijdsactiviteiten zijn opgegeven of verminderd vanwege het alcoholgebruik.
- Recidiverend alcoholgebruik in situaties waarin dit fysiek gevaar oplevert.
- Het alcoholgebruik wordt gecontinueerd ondanks de wetenschap dat er een persisterend of recidiverend lichamelijk of psychisch probleem is dat waarschijnlijk is veroorzaakt of verergerd door de alcohol.
- Tolerantie, zoals gedefinieerd door één van de volgende kenmerken:
 - Behoeftte aan een duidelijk toegenomen hoeveelheid alcohol om een intoxicatie of het gewenste effect te bereiken.
 - Een duidelijk verminderd effect bij voortgezet gebruik van dezelfde hoeveelheid alcohol.
- Onthoudingsverschijnselen, zoals blijkt uit minstens één van de volgende kenmerken:
 - Het kenmerkende onthoudingssyndroom van alcohol.
 - Alcohol wordt gebruikt om onttrekkingssymptomen te verlichten of te voorkomen.”¹⁸

Wanneer dus sprake is van twee of meer van bovenstaande kenmerken kan gesproken worden over een alcoholprobleem.

¹⁷ Boomsma e.a. 2014

¹⁸ American Psychiatric Association 2014.

Overlast wordt in de dikke Van Dale omschreven als te zware last, hinder of leed. De definitie is hier al minder duidelijk omschreven dan bij problematisch alcoholgebruik.

4.2 Groei van problematisch alcoholgebruik bij ouderen

*“Ouderen hebben de toekomst in de verslavingszorg....”*¹⁹ zo opent het rapport dat uitgevoerd is door stichting Resultaten Scoren in samenwerking met het Trimbos Instituut en Victas. Hierbij wordt de volgende uitleg gegeven: *“Op de eerste plaats blijken steeds meer ouderen de laatste jaren met verslavingsproblemen geconfronteerd te worden, althans als we kijken naar ouderen die daadwerkelijk hulp zoeken in de verslavingszorg. En op de tweede plaats zal door vergrijzing van de Nederlandse bevolking de cliëntenpopulatie van de verslavingszorg verhoudingsgewijs steeds meer uit ouderen bestaan.”*²⁰

Bij bovengenoemd onderzoek gaat het om ouderen met een verslaving en niet specifiek over ouderen die in een verzorgingshuis wonen. Dit geeft wel weer dat het probleem aan het groeien is, of dat men vaker geholpen wil worden bij het hebben van een verslaving. “Volgens gegevens van de Stichting IVZ (2012) is het aantal 55-plussers in de verslavingszorg de afgelopen 10 jaar (2002-2011) gestegen van 4.487 naar 11.862 (plus 164%)”.²¹

Door een van de onderzoekers is in een presentatie het volgende aangegeven: “Tussen 2002 en 2011 steeg de populatie van 55-plus met alcoholproblematiek met 136%, gecorrigeerd voor de vergrijzing met meer dan 90%. In 2012 neemt het aantal iets af, maar minder dan bij andere leeftijdsgroepen. In de periode tussen 2002 en 2012 steeg het aandeel ouderen met alcoholproblematiek in de verslavingszorg van 17% naar 26%”.²²

In de alcoholzorggids van transmuraal Netwerk Midden-Holland wordt het verschil in kaart gebracht tussen zelfstandig wonende ouderen en ouderen wonend in een verzorgingshuis. “Bij ouderen is 5,1% van alle problemen aan alcohol gerelateerd. In verpleeg- en verzorgingshuizen bedraagt dit 9,6%. In verpleeghuizen drinken ouderen dus gemiddeld meer alcohol dan zelfstandig wonende ouderen”.²³

Een aantal jaar geleden (2007) is er in Friesland een verslag gemaakt van een preventieproject over alcoholgebruik in Friese verpleeg- en verzorgingshuizen.²⁴ De reden van de start van dit project was: “Uit een schriftelijke enquête onder de Friese verzorgings- en verpleeghuizen (2003) bleek dat er in een aantal verzorgings- en verpleeghuizen in toenemende mate alcoholgebruik onder hun bewoners werd geconstateerd. Er was sprake van toenemend storend gedrag door ouderen veroorzaakt door alcohol en ook werd helder dat er onduidelijk beleid was rond alcoholgebruik”.²⁵ Zeker dit laatste is ook het geval bij WelThuis.

19 Bovens, Van Etten & Weingart 2013, p. 5.

20 Bovens, Van Etten & Weingart 2013, p. 5.

21 Bovens, Van Etten & Weingart 2013, p. 6.

22 Bovens, 2013.

23 Alcoholzorggids Midden-Holland 2012.

24 Mulder-van Duinen De Jong 2007.

25 Mulder-van Duinen & De Jong 2007, p. 2.

Binnen de Tweede Kamer is dit probleem al meerdere keren in verschillende jaren onderwerp van gesprek geweest maar er is nog geen daadwerkelijke oplossing van het probleem.²⁶ In mei van 2015 is het volgende gezegd door de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport: *“Mijn beeld is dat we nog te weinig zicht hebben op de precieze problematiek en probleemgroep, oorzaken en juiste benadering. Ik kies er daarom voor om eerst de problematiek goed in kaart te brengen en te analyseren. Dit start met bestudering van de nieuwe kerncijfers uit de verslavingszorg, deze volgen in juni 2015. Aan de hand van de ernst van deze cijfers zal ik dit jaar verder onderzoeken wat nodig is. Bevindingen die daaruit volgen zal ik delen met het veld ten behoeve van de juiste interventies.”*²⁷ Op dit moment is er nog niets verder bekend over dit onderzoek waar de staatssecretaris om heeft gevraagd.

²⁶ Kamerstukken II 2007/08, 27 565, nr. 70, p. 1, Kamerstukken II 2008/09, 27565, nr. 101, p. 1, Kamerstukken II 2011/12, 27565, nr. 121.

²⁷ Kamerstukken II 2014/15, 748611-135071-VGP, p. 4.

5. Voorwaarden voor het schenken van alcohol in Soet&Meer

De eerste deelvraag van dit onderzoek is: Wat zijn volgens wet- en regelgeving de voorwaarden om alcohol te mogen schenken in restaurant Soet&Meer? WelThuis heeft de vraag of een drankvergunning aangevraagd moet worden, en zo ja, welke vergunning dat moet zijn. Als het noodzakelijk is om een vergunning te hebben, dient WelThuis te voldoen aan een aantal regels, welke zijn opgenomen in de drank- en horecawet (DHW). Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden is dan ook gebruik gemaakt van deskresearch. Hiervoor is de drank- en horecawet onderzocht. De meeste wetsartikelen zijn afkomstig uit de drank- en horecawet. Hierin staan namelijk de voorwaarden voor het verkrijgen van een drankvergunning en de regels die gelden bij het hebben van een vergunning, beschreven.

5.1 Noodzaak vergunning bij De Morgenster

In artikel 3 ligt de wettelijke basis voor het hebben van een vergunning. In het artikel wordt namelijk verboden een horeca- of slijtersbedrijf uit te oefenen zonder vergunning. Om te weten of een vergunning voor WelThuis noodzakelijk is zal onderzocht worden of WelThuis valt onder een horeca- slijtersbedrijf.

Ten eerste is WelThuis geen slijtersbedrijf, omdat er geen drank wordt verkocht voor gebruik elders dan ter plaatse, zoals vermeld in artikel 13 lid 2 DHW. Ten tweede, om te kunnen bepalen of WelThuis een horecabedrijf is, moet eerst worden gekeken naar wat er precies onder een horecabedrijf valt. Het begrip horecabedrijf wordt niet beschreven aan de hand van een definitie maar aan de hand van een activiteit. *“Het betreft namelijk de activiteit in ieder geval bestaande uit het bedrijfsmatig of anders dan om niet verstrekken van alcoholhoudende drank voor gebruik ter plaatse.”*²⁸ Het gaat dus om drie onderdelen. Ten eerste de activiteit, deze activiteit dient bedrijfsmatig te zijn. Ten tweede als de activiteit niet bedrijfsmatig is dan is de activiteit anders dan om niet, dat wil zeggen dat de activiteit niet gratis is. Als laatste gaat het om het verstrekken voor gebruik ter plaatse dus voor direct gebruik. Het is niet van belang of WelThuis wel of geen winstoogmerk heeft bij verkoop van drank.

Nog even terugkomend op bedrijfsmatig, dat wil zeggen dat het niet particulier of privé is. Wanneer dus privé alcohol wordt geschonken, is er geen vergunning noodzakelijk, er is dan immers geen sprake van bedrijfsmatigheid. Te denken valt aan een verjaardag bij iemand thuis, of het drinken van alcohol op de kamer van een bewoner. Omdat bij WelThuis de alcohol wordt geconsumeerd in het restaurant waarbij arbeid wordt verricht om de alcohol houdende drank te schenken, inwoners vanuit de buurt welkom zijn en er betaald wordt voor de alcohol, voldoet Soet&Meer aan de definitie van een horecabedrijf. Hierdoor is het wel noodzakelijk om een drankvergunning aan te vragen en te voldoen aan de daarbij behorende eisen die één voor één zullen worden behandeld in de rest van dit hoofdstuk.

28 Joosten 2015, P. 59.

5.1.1 Noodzaak voor andere locaties WelThuis

Artikel 7 lid 1 geeft aan dat een vergunning vereist is voor iedere inrichting. Hiermee wordt bedoeld dat iedere afzonderlijke inrichting zijn eigen drankvergunning dient te hebben. De Morgenster is één van de locaties van WelThuis. Wanneer WelThuis op alle locaties drank wil schenken zal voor iedere locatie gekeken moeten worden of de locatie wordt gezien als horecagelegenheid. Zolang er alcohol wordt geschonken, zodoende als bedrijfsmatig of anders dan om niet en voor gebruik ter plaatse, zal dat dus wel noodzakelijk zijn.

5.1.2 Uitzonderingen op de vergunningsverplichting

Soms wordt gedacht dat er geen drankvergunning noodzakelijk is als alleen zwak-alcoholhoudende dranken worden geschonken voor gebruik ter plaatse. Dit staat niet in de wet vermeld. Voor de verkoop van zwak-alcoholhoudende dranken, gebruik elders ter plaatse, is die uitzondering er wel. Deze staat vermeld in artikel 18 lid 2 DHW. Dit gaat bijvoorbeeld om supermarkten die naast levensmiddelen en tabak ook zwak-alcoholhoudende dranken verkopen. Dit betreft ook dranken die ergens anders dan ter plaatse worden genuttigd. Dat wil zeggen dat de zwak-alcoholhoudende drank niet wordt gedronken in de supermarkt, dit is dus een verschil met het gebruik ter plaatse, zoals in Soet&Meer wel gebeurt. Deze uitzondering is daarom niet van toepassing voor WelThuis.

Een vergunning blijkt daarom noodzakelijk te zijn, mits er een ontheffing kan worden aangevraagd. Echter, er kan voor WelThuis geen ontheffing worden verleend als bedoeld in artikel 35. Een ontheffing kan alleen worden verleend op het moment van bijzondere gelegenheden van zeer tijdelijke aard, voor maximaal 12 dagen. Bijvoorbeeld een evenement dat één week duurt. Het betreft dan ook alleen zwak-alcoholhoudende dranken.

5.2 Verschillende vergunningen

In de wet wordt een onderscheid gemaakt tussen twee soorten vergunningen, te weten een vergunning voor een horecaonderneming of voor een slijtersbedrijf. Zoals net duidelijk is geworden zal een aanvraag moeten worden gedaan voor een vergunning voor een horecaonderneming. De vergunning dient te worden aangevraagd in de gemeente waar de horecaonderneming gevestigd is. WelThuis heeft haar hoofdvestiging in de gemeente Gouda maar omdat het horecabedrijf Soet&Meer in de gemeente Zoetermeer gevestigd is zal de vergunning ook in die gemeente aangevraagd moeten worden. Zoals de gemeente Zoetermeer het op haar website vermeldt.²⁹ De kosten voor een drankvergunning in de gemeente Zoetermeer zijn momenteel € 348, 85.³⁰

5.2.1 Commerciële horecaonderneming of paracommercieel rechtspersoon?

Om verder te kijken aan welke eisen WelThuis moet voldoen is het van belang om het verschil uit te leggen tussen een commerciële horecaonderneming, bijvoorbeeld een restaurant in de stad, en een vergunning voor een paracommercieel rechtspersoon, bijvoorbeeld een sportkantine die vooral afhankelijk is van vrijwilligers.

Hoewel dit verschil niet wordt aangeduid in een speciaal artikel gelden er soms andere regels voor een paracommercieel rechtspersoon dan voor een commerciële horecaonderneming.

²⁹ Gemeente Zoetermeer: www.zoetermeer.nl. ondernemers, drank-en-horecavergunning, wat moet ik doen?

³⁰ http://www.zoetermeer.nl/inwoners/producten-a-z_45918/product/drank-en-horecavergunning_593.html

In artikel 1 lid van de DHW staat een paracommerciële rechtspersoon als volgt omschreven: *“een rechtspersoon niet zijnde een naamloze vennootschap of besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, die zich naast activiteiten van recreatieve, sportieve, sociaal-culturele, levensbeschouwelijke of godsdienstige aard richt op de exploitatie in eigen beheer van een horecabedrijf.”*

Dat wil zeggen dat het gaat om een vereniging, stichting, kerkgenootschap of overheidsorgaan. Uit de definitie volgt dat wanneer een stichting zich alleen bezighoudt met de exploitatie van de kantine, waar alcoholhoudende dranken verkocht worden en daarnaast geen activiteiten worden gehouden, zal worden beschouwd als een commerciële activiteit en zal dus toch een commerciële horecaverunning moeten worden aangevraagd.³¹ De activiteiten die in het artikel staan omschreven zijn limitatief, hiervan kan niet worden afgeweken. Dat wil zeggen dat de activiteit die wordt uitgevoerd door de instelling, moet vallen onder één van de genoemde activiteiten die in het artikel genoemd staan. Is het een activiteit die buiten de activiteiten vallen van recreatief, sportief, sociaal-cultureel, levensbeschouwelijk of godsdienstig, dan kan de instelling niet worden gezien als paracommerciële instelling. In dat geval zal er dus aan de eisen van een commerciële horecaonderneming moeten worden voldaan.

Omdat WelThuis een besloten vennootschap (BV) is het eigenlijk al onmogelijk om een vergunning aan te vragen voor een paracommercieel rechtspersoon. Soet&Meer, het restaurant, is geen opzichzelfstaande rechtspersoon en valt daarom onder BV van WelThuis. Het doel van WelThuis is om mensen te verzorgen die zorg nodig hebben, dit is geen activiteit die staat benoemd bij een paracommercieel rechtspersoon. Daarnaast heeft de functie van WelThuis geen betrekking op een activiteit van recreatieve, sportieve, sociaal-culturele, levensbeschouwelijke of godsdienstige aard.

Kortom, WelThuis is geen paracommercieel rechtspersoon. Omdat WelThuis geen paracommercieel rechtspersoon is, maar het wel wordt gezien als horecaonderneming, is WelThuis een commerciële horecaonderneming.

Wanneer Soet&Meer wel een stichting zou worden en meer gericht zou willen zijn op een van de genoemde activiteiten dan vraagt dat een wijziging van de hele organisatie van WelThuis. Indien WelThuis hiervoor kiest, betekent dit dat andere eisen gaan gelden voor bijvoorbeeld de schenktijden en de eisen van leidinggevende. De verplichting voor het hebben van een vergunning blijft aanwezig, aangezien het nog steeds een horecabedrijf betreft. Allereerst zou gekeken moeten worden hoe Soet&Meer een aparte stichting kan worden. Daarna zou dan onderzocht moeten worden hoe de stichting zich moet inrichten zodat ze vallen onder één van de activiteiten.

In deze paragraaf is duidelijk geworden dat WelThuis wordt gezien als commerciële horecaonderneming en niet als paracommercieel rechtspersoon. In de volgende paragraaf zal worden besproken aan welke eisen WelThuis moet voldoen om een aanvraag te kunnen doen voor een commerciële horecaonderneming.

31 Joosten 2015, P 77.

5.3 Vereiste voor commerciële horecaondernemingen

Om een vergunning aan te vragen en drank te mogen schenken moet WelThuis aan een aantal eisen voldoen. De eisen worden in deze paragraaf behandeld.

5.3.1 Vermelding in een vergunning

De inhoud van een vergunning is opgenomen in artikel 29 lid 1 DHW. Ten eerste wordt de regelgeving betreffende de vergunninghouder besproken. Ten tweede vermeldt de vergunning tot welke bedrijfsuitoefening de vergunning strekt. Ten derde vermeldt de vergunning de plaats waar de inrichting zich bevindt. Ten vierde wordt de situering en de oppervlakten van de horecalokaliteiten en terrassen vastgesteld en als laatste de voorschriften of beperkingen waaraan de vergunning gebonden is. Bij de vergunning zit een aanhangsel waarin de leidinggevendenden worden vermeld.³² De vergunning en het aanhangsel dienen aanwezig te zijn in de inrichting, een afschrift van de vergunning en aanhangsel mag ook.³³

Het kan zo zijn dat er een nieuwe medewerker in dienst komt of een andere medewerker ook leidinggevende wordt. Het is dan noodzakelijk deze leidinggevende bij te laten schrijven in het aanhangsel. Deze persoon staat dan nog niet direct vermeld op het aanhangsel omdat daar nog een goedkeuring van moet komen van de gemeente. Als een controle op dat moment wordt uitgevoerd en alleen die nieuwe leidinggevende is aanwezig en kan overleggen dat een aanvraag is gedaan is dat ook voldoende.³⁴

5.3.1.1 Intrekken van de vergunning

Een vergunning kan volgens artikel 31 DHW worden ingetrokken als niet wordt voldaan aan de eisen die zijn opgenomen in dat artikel. Dit kan bijvoorbeeld zijn als onjuiste gegevens zijn verstrekt of als er geen melding wordt gedaan bij een wijziging in de instelling.

5.3.1.2 Vervallen van de vergunning

Artikel 33 DHW geeft aan dat een vergunning vervalt als na 6 maanden niets met de vergunning is gedaan. Dit gebeurt ook als gedurende een jaar anders dan wegens overmacht geen handelingen zijn verricht met de gebruikmaking van de vergunning. Ook vervalt de vergunning als voor dezelfde inrichting een nieuwe vergunning wordt afgegeven.

5.3.2 Inrichtingseisen

Zoals te lezen is in 5.3.1 is het noodzakelijk dat in de vergunning komt te staan hoe de horecalokaliteit er uitziet. Aan een inrichting van een horecalokaliteit zijn namelijk ook eisen gesteld.³⁵ Dit heeft betrekking op bijvoorbeeld de oppervlakte van de lokaliteit, deze dient ten minste een vloeroppervlakte te hebben van 35 m², en de hoogte dient ten minste 2,40 m te zijn. Een ander voorbeeld is dat de inrichting voorzien moet zijn van een rechtstreeks met de buitenlucht in verbinding staande, goed werkende mechanische ventilatie-inrichting met een luchtverversingscapaciteit van 3,8•10⁻³ m³/s per m².

³² Artikel 29 lid 2 DHW

³³ Artikel 29 lid 3 DHW

³⁴ Artikel 24 lid 1 onder b DHW, jo. Artikel 30a lid 1 DHW.

³⁵ Artikel 10 DHW

Alle inrichtingseisen die gelden voor een horecalokaleiteit zijn opgenomen in het besluit eisen inrichtingen Drank- en Horeca wet. Deze eisen worden gesteld wegens het belang van de sociale hygiëne in een horeca-inrichting.

Wanneer de inrichting zodanig veranderd en niet langer overeenstemt met de huidige vergunning, zullen de wijzigingen binnen één maand moeten worden doorgegeven aan de burgemeester.³⁶

5.3.3 Leidinggevende

Een leidinggevende zoals in de Drank- en Horecawet is breder dan alleen de leidinggevende van de organisatie. Er kan onderscheid worden gemaakt tussen ten eerste, de directeur van de onderneming, ten tweede de bedrijfsleider welke zich bezig houdt met de inkoop en personeelszaken en ten derde de beheerder, dit is een persoon die overige personeelsleden aanstuurt en ook zelf mee kan werken in de organisatie. Een leidinggevende hoeft dus niet de leidinggevende van WelThuis te zijn. Het kan bijvoorbeeld ook de locatie kok zijn die wel leiding geeft in de keuken. Het is zelfs waarschijnlijker dat de locatie kok als leidinggevende wordt aangemerkt. Deze persoon is tenslotte ook aanwezig in de inrichting. Het belang dat de leidinggevende aanwezig is komt later aan de orde.

Een leidinggevende dient de leeftijd van 21 jaar te hebben bereikt, zij zijn niet in enig opzicht van slecht levensgedrag en staan niet onder curatele. Deze eisen staan vermeld in artikel 8 lid 1. Aan slecht levensgedrag is geen verdere uitleg gegeven.³⁷ De gemeente waar de aanvraag ligt kan bepalen of de aanvraag op basis van slecht levensgedrag kan worden afgekeurd. Te denken valt aan strafbare feiten waar iemand een strafblad voor heeft. In lid 2 van hetzelfde artikel wordt aangegeven dat de bij algemene maatregel van bestuur een extra omschrijving kan worden gegeven aan wat wordt verstaan onder slecht levensgedrag. Aangezien De Morgenster in de gemeente Zoetermeer is gevestigd wordt gekeken naar de algemeen plaatselijke verordening van de gemeente Zoetermeer. In dit geval heeft de gemeente hier geen nadere invulling aan gegeven.

In artikel 8 lid 3 DHW wordt beschreven dat de leidinggevende moet beschikken over voldoende kennis met betrekking tot de sociale hygiëne. De cursus sociale hygiëne heeft betrekking op het in de praktijk omgaan met alcohol-, drugs- en gokproblemen. Daarnaast biedt het handige methoden om gasten duidelijk te maken wat in het bedrijf wel en niet is toegestaan.³⁸ Het 5^e lid geeft aan dat een register wordt bijgehouden welke medewerkers en leidinggevendenden de cursus met succes hebben afgerond. Dit register kan worden geraadpleegd door de burgemeester en door ambtenaren die belast zijn met het toezicht en naleving van deze wet.

Naast de algemene eisen voor leidinggevendenden zijn voor leidinggevendenden van commerciële horecaondernemingen nog extra eisen gesteld, en wel in artikel 24. Artikel 24 lid 1 DHW geeft aan dat tijdens de opening van de horecagelegenheid altijd een leidinggevende aanwezig moet zijn in de inrichting, anders mag de horecalokaleiteit niet open zijn voor publiek.

36 Artikel 30 DHW

37 Joosten 2015, p 106.

38 Stichting horeca onderwijs: <http://www.sho-horeca.nl/cursussen/spoedcursus-sociale-hygiene>, geraadpleegd op 26-05-2016.

Dat wil zeggen dat de leidinggevende wel even naar het toilet kan en niet de gehele werkdag in de horecalokaliteit aanwezig dient te zijn, dat wil dus zeggen niet in het restaurant zelf maar wel in de inrichting. Deze leidinggevende moet staan vermeld op het aanhangsel van de vergunning.

5.3.4 Verdere vereisten

Door een bedrijf mag geen alcohol worden verstrekt aan personen die nog niet de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt. Ook mag het niet worden verstrekt aan iemand die wel 18 jaar is maar waarvan kennelijk wordt vermoed dat de drank voor iemand is bestemd die nog geen 18 jaar is. Dit staat opgenomen in artikel 20 lid 1 DHW. De vaststelling van leeftijd gebeurt aan de hand van een document zoals vastgesteld is in artikel 1, lid 1 van de wet op de identificatieplicht. Te denken valt aan een paspoort of identiteitsbewijs. Dit blijft achterwege als iemand onmiskenbaar de vereiste leeftijd wel heeft bereikt³⁹

In Artikel 20 lid 5 DHW wordt aangegeven dat personen, die in kennelijke staat van dronkenschap verkeren, de toegang moet worden verboden. Kennelijke staat van dronkenschap is een zo duidelijk zichtbare dronkenschap, dat daardoor aan anderen aanstoot kan worden gegeven. In lid 6 van hetzelfde artikel wordt aangegeven dat personeel niet in kennelijke staat van dronkenschap mag verkeren als er gewerkt wordt.

Artikel 21 geeft nog een ander verbod aan. Dit verbod gaat om het mogelijk verstoren van de openbare orde, veiligheid of goede zeden. Als de situatie leidt tot ordeverstoring mag er geen alcohol worden verstrekt. Stel, bij een risico voetbalwedstrijd, die mogelijk uit de hand loopt, kan de orde worden verstoord en daarom mag er geen alcohol worden verstrekt tijdens en na de wedstrijd.

Ook is het verboden om iemand van 16 jaar te laten werken, in de tijd dat er drank wordt verstrekt, aldus artikel 24 lid 3 DHW.

Artikel 25 lid 1 DHW legt een verbod op aan horecabedrijven, die geen vergunning hebben, om überhaupt alcoholhoudende dranken aanwezig, dan wel op voorraad te hebben of te nuttigen in de horeca-inrichting. Dit mag niet omdat het gaat om een ruimte die voor publiek geopend is. Op dit moment heeft WelThuis geen drankvergunning voor de locatie De Morgenster en overtreedt dus volgens dit artikel de wet. Er kan een bestuurlijke boete worden opgelegd wanneer er bijvoorbeeld geen vergunning is en er wel drank wordt geschonken, dit staat vermeld in artikel 44a lid 1 DHW. De hoogte van de boete is opgenomen in het besluit bestuurlijke boete Drank- en Horecawet.

5.4 Barvrijwilliger

Een barvrijwilliger kent de drank- en horecawet alleen bij een paracommercieel rechtspersoon. Dit drank- en horecawet geeft niet aan dat het verboden is vrijwilligers te hebben in een commerciële horecaonderneming. Voor een paracommercieel rechtspersoon dienen de barvrijwilligers te voldoen aan gestelde eisen. Deze eisen gelden dus niet voor commerciële horecaondernemingen. Mogelijk dat WelThuis wel regels wil hanteren voor vrijwilligers en daarbij wel de gestelde eisen van een paracommercieel rechtspersoon aanhoudt.

³⁹ Artikel 20 lid 3 DHW

Hierbij een korte uitleg over wat noodzakelijk is voor een paracommercieel rechtspersoon met betrekking tot barvrijwilligers. Volgens artikel 9 lid 2 DHW dienen de barvrijwilligers een voorlichtingsinstructie te hebben gehad. De vrijwilligers hoeven dus niet de cursus sociale hygiëne te hebben gevolgd. Deze personen worden genoteerd in het register met barvrijwilligers, dit register dient ook aanwezig te zijn in de inrichting.⁴⁰ Nogmaals, deze regels gelden voor een paracommercieel rechtspersoon en zijn dus geen vereisten voor een commerciële horecaonderneming, maar zouden wel gehanteerd kunnen worden, eventueel ook voor medewerkers. Dit zou een prettig gevoel kunnen geven voor de organisatie. Er is dan immers bekend wie er op de hoogte is van de sociale hygiëne.

5.5 Conclusie deelvraag 1

Alles bij elkaar genomen betekend dit ten eerste dat er bedrijfsmatig alcohol wordt geschonken. Dat het als bedrijfsmatig wordt beschouwd heeft vooral te maken met het feit dat er ook mensen van buiten het woonzorgcentrum bij Soet&Meer kunnen komen eten en daar ook alcohol mogen nuttigen. Het is hierdoor geen privé of particuliere aangelegenheid.

Ten tweede is WelThuis een BV, dat wil zeggen dat zij daarom niet als paracommercieel rechtspersoon kunnen worden aangemerkt. Hierdoor dient de drankvergunning voor een commerciële horecagelegenheid te worden aangevraagd. Aangezien De Morgenster in de gemeente Zoetermeer gevestigd is, zal de drankvergunning bij deze gemeente aangevraagd moeten worden. De kosten van een drank- en horecavergunning in de gemeente Zoetermeer zijn op dit moment € 348, 85.⁴¹

Doordat een drankvergunning noodzakelijk is, zal WelThuis aan een aantal eisen moeten voldoen. De leidinggevenden van WelThuis van de locatie De Morgenster zullen moeten voldoen aan de gestelde eisen uit artikel 8: Zij moeten 21 jaar of ouder zijn, mogen geen slechtlevensgedrag hebben vertoond, mogen niet onder curatele staan en moeten de opleiding sociale hygiëne met succes hebben afgerond. Een leidinggevende hoeft dus niet daadwerkelijk leiding te geven maar moet wel aan de omschrijving voldoen zoals vermeld in 5.3.3. Er dient altijd een leidinggevende aanwezig te zijn tijdens de opening van het restaurant. Daarom zal het noodzakelijk zijn om meerder leidinggevenden te hebben, op een locatie, welke ook op het aanhangsel van de vergunning vermeld komen te staan. Daarbij moeten de leidinggevenden het diploma sociale hygiëne kunnen tonen als een controle plaatsvindt vanuit de gemeente. Dit kan iemand zijn van de gemeente die toeziet op de vergunningen. Het is dus niet noodzakelijk om alle medewerkers op te leiden voor de sociale hygiëne. Dit mag uiteraard wel, maar is voor de wet of vergunning niet noodzakelijk. Wat van belang is dat er alleen binnen een paracommercieel rechtspersoon wordt gesproken over een vrijwilliger. Voor een commerciële horecaonderneming is niets vastgelegd in de wet over barvrijwilligers. Het is goed denkbaar dat barvrijwilligers ook op de hoogte zijn van de sociale hygiëne.

WelThuis heeft meerdere locaties en als doel op iedere locatie hetzelfde beleid door te voeren. Omdat WelThuis meerdere locaties heeft, is het noodzakelijk om te bepalen of overal bedrijfsmatig alcohol geschonken wordt, wie als leidinggevende op kan treden en dus of voor iedere inrichting zoals vermeld in artikel 7 een vergunning vereist is.

40 Artikel 9 lid 3 DHW

41 http://www.zoetermeer.nl/inwoners/producten-a-z_45918/product/drank-en-horecavergunning_593.html

Wanneer Soet&Meer gericht zou zijn op een sportieve, sociaal-culturele, educatieve, levensbeschouwelijke of godsdienstige activiteit, is het mogelijk om een aparte stichting op te richten voor het restaurant. Dit zou dan betekenen dat het restaurant een eigen stichting of vereniging zou moeten worden en het personeel ook in dienst zou zijn van de stichting. Hierdoor zou er veel binnen de organisatie moeten veranderen. Voor nu is WelThuis gericht op het bieden van zorg en is het hoofddoel van het restaurant bewoners eten verzorgen. Daarom is het niet mogelijk om een vergunning aan te vragen als paracommercieel rechtspersoon.

6. Wet en regelgeving voor alcoholgebruik in een woonzorgcentrum

Dit hoofdstuk gaat in op de tweede deelvraag: Welke plichten leggen wet- en regelgeving op bij het opstellen van een alcoholbeleid voor WelThuis? In dit hoofdstuk wordt gekeken naar wet- en regelgeving die van toepassing is op woonzorgcentra en kan worden meegenomen in een nieuw alcoholbeleid. WelThuis heeft aangegeven dat het huidige alcoholbeleid, welke opgenomen is in de huisregels, niet aan de wensen van WelThuis voldoet. De huidige huisregel van WelThuis over alcoholgebruik is: *“Overmatig drankgebruik, dat leidt tot overlast voor de medewerkers of cliënten, is niet toegestaan. Uit therapeutische of veiligheidsoverwegingen kan in het zorgleefplan worden overeengekomen dat alcoholgebruik beperkt of niet is toegestaan.”*⁴² Naast deze huisregel heeft WelThuis op enkele locaties nog een regel. Uit de interviews met de medewerkers is dit naar voren gekomen. Deze regel is naar mening van een respondent op niets gebaseerd en is ook niet vastgelegd in een beleid. In het restaurant van de locatie Buytenhaghe geldt de volgende regel : Maximaal 2 alcoholische dranken per persoon per dag.

Uit vooronderzoek is gebleken dat er geen specifieke wetgeving is over het alcoholgebruik in een woonzorgcentrum. Daarbij komt dat WelThuis maar één huisregel heeft over alcoholgebruik. Daarom wordt onderzoek gedaan naar algemene regels die van toepassing kunnen zijn bij alcoholgebruik. De algemene regels hoeven niet specifiek voor alcohol gebruik te gelden maar zouden wel van toepassing kunnen zijn bij problematisch alcoholgebruik. Als eerst wordt gekeken naar de overeenkomst en de daarbij behorende algemene voorwaarden. In de algemene voorwaarden staat omschreven hoe een zorgcontract kan worden beëindigd. Ten tweede zal voor het opstellen van huisregels worden gekeken naar een andere wet namelijk de wet Bijzondere Opnemingen in Psychiatrische Ziekenhuizen (BOPZ)

6.1 Beëindiging van het zorgcontract wegens alcoholgebruik

Zoals aangegeven in het juridisch kader hebben de bewoners van De Morgenster allereerst een zorgprofiel, dit heette voorheen zorgzwaartepakket. Het zorgzwaartepakket kwam voort uit de Algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ), nu Wet langdurige zorg (Wlz). Het zorgprofiel geeft aan welke zorg de bewoners nodig hebben en welk budget daaraan is gekoppeld. Het zorgprofiel wordt vastgesteld door het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ), dit is een externe organisatie.

Ten tweede hebben de bewoners een zorgleveringsovereenkomst⁴³. Een overeenkomst mag worden gesloten op basis van artikel 6: 213 Burgerlijk Wetboek. Dit is een contract dat de bewoner heeft met WelThuis waar in staat wat de rechten en plichten zijn van beide partijen. In dit contract zit ook een huurovereenkomst ingesloten, er is dus geen losse huurovereenkomst. Zorg en huur worden in De Morgenster nog gecombineerd. Mogelijk dat dit in de toekomst gaat veranderen.

⁴² Huisregels intramurale voorziening Vierstroom, document verkregen via WelThuis, geraadpleegd op 11-09-2015

⁴³ Zorgleveringsovereenkomst verblijf/verblijf en behandeling, overeenkomst voor de bewoners van WelThuis.

In de zorgleveringsovereenkomst staat bijvoorbeeld dat de zorgverlener de kamer van de bewoner niet mag betreden zonder toestemming van de bewoner.⁴⁴ Ook zijn de maaltijden die worden verstrekt opgenomen in de zorgleveringsovereenkomst. In de zorgleveringsovereenkomst staat nu niets over het gebruik van alcohol.

Daarnaast maakt WelThuis gebruik van de algemene voorwaarden voor zorg met verblijf van ActiZ en BTN, April 2010.⁴⁵ ActiZ en BTN en hebben samen met nog een aantal belangenorganisaties de algemene voorwaarden opgesteld. De omschrijving van algemene voorwaarden staan beschreven in artikel 6:231 Burgerlijk Wetboek. Deze algemene voorwaarden zijn geldend voor WelThuis.

In deze algemene voorwaarden staat niets vermeld over het gebruik van alcohol maar wel wordt hierin informatie gegeven over hoe bijvoorbeeld een overeenkomst beëindigd kan worden. In artikel 21 van de zorgleveringsovereenkomst wordt aangegeven dat de algemene voorwaarden worden gebruikt voor het beëindigen van de overeenkomst. De overeenkomst kan worden beëindigd door overlijden van de cliënt, bij wederzijds goedvinden, na eenzijdige schriftelijke opzegging van de overeenkomst door de cliënt of de zorgaanbieder, van rechtswege als de overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan en als laatste door ontbinding via de rechter. Deze redenen komen uit artikel 33 van de algemene voorwaarden voor zorg met verblijf van ActiZ en BTN, april 2010.

In artikel 36 van de algemene voorwaarden wordt aangegeven op welke gronden de zorgaanbieder de overeenkomst op kan zeggen. Opzeggen is een vorm van beëindiging. Alle voor dit onderzoek relevante artikelen, uit de algemene voorwaarden zullen worden besproken. Art. 36 lid 1 sub a, b, en c geven aan dat de overeenkomst kan worden opgezegd als de organisatie niet meer bevoegd is de zorg van het nieuwe indicatie besluit uit te voeren. De overeenkomst eindigt pas als de cliënt zorg ontvangt van de nieuwe zorgaanbieder art. 36 lid 2. Art 36 lid 1 sub f geeft aan dat de overeenkomst kan worden opgezegd wegens gegronde reden. Wat onder gegronde reden wordt verstaan wordt niet besproken in de algemene voorwaarden. In het geval dat er op gegronde redenen wordt opgezegd is de zorgverlener, WelThuis, volgens artikel 36 lid 1 sub f sub 1 t/m 4 wel een aantal zaken verplicht. Ten eerste moeten de redenen met de cliënt zijn besproken. Ten tweede wordt aan de cliënt een passend alternatief geboden. Ten derde moet de cliënt er op zijn gewezen dat hij/zij een klacht in kan dienen en als laatste moet de WelThuis een redelijk opzegtermijn in acht nemen.

Het komt er op neer dat een zorgovereenkomst niet zomaar kan worden opgezegd. Voor de bewoner moet sowieso een alternatief worden gezocht. Door een medewerker van WelThuis wordt bevestigd dat het beëindigen van de zorgovereenkomst niet zomaar gaat. Wil WelThuis het zorgcontract laten beëindigen wegens een alcoholprobleem, dan moet dat ten eerste heel goed gedocumenteerd zijn en ten tweede moet het zorgkantoor akkoord gaan met de beëindiging.

44 Zorgleveringsovereenkomst verblijf/verblijf en behandeling, overeenkomst voor de bewoners van WelThuis.

45 Algemene voorwaarden voor zorg met verblijf van ActiZ en BTN, april 2010.

6.2 Regels voor het opstellen van huisregels bij de BOPZ

Om te zien wat in de huisregels bij WelThuis kan worden opgenomen wordt een vergelijking gemaakt met de wet Bijzondere Opnemingen in Psychiatrische Ziekenhuizen (BOPZ). Deze wet gaat over gedwongen opname van psychiatrische patiënten. Naar deze wet is onderzoek gedaan omdat het een zwaardere instelling is, er wordt immers ingegrepen op iemand vrijheid. In deze wet zijn een aantal beperkingen opgenomen. Zo is het hebben van huisregels in artikel 37 BOPZ verplicht gesteld voor BOPZ instellingen. Door GGZ Nederland is een huisregelmodel opgesteld, welke worden gezien als richtlijn.⁴⁶ Dit model is ontstaan naar aanleiding van een rapport van de inspectie van de gezondheidszorg.⁴⁷

Voor andere instellingen is het hebben van huisregels aanbevolen en geen vereiste.⁴⁸ In het model staat omschreven wat er wel en niet mag worden opgenomen in de huisregels voor BOPZ instellingen.

Weliswaar is De Morgenster geen BOPZ instelling, maar zelfs in de huisregels van een BOPZ instelling mag alcoholgebruik niet in zijn geheel worden verboden. Wel mogen bij een BOPZ instelling, in een individueel behandelplan, afspraken gemaakt worden over alcoholgebruik. *“Huisregels zijn er om de algemene en praktische gang van zaken te regelen, zoals etenstijden, en om onderlinge overlast te voorkomen door middel van o.a. bezoektijden en slaaptijden.”*⁴⁹ Ook wanneer de orde van de instelling verstoord wordt door alcoholgebruik, mogen in de huisregels beperkingen worden opgenomen, over bijvoorbeeld bepaalde dagen en/of plaatsen.⁵⁰ Op een andere locatie van WelThuis is de regel maximaal twee alcoholische dranken per persoon per dag. Het is goed denkbaar dat een regel als deze kan worden opgenomen in de huisregels omdat het alcoholgebruik anders de orde zou verstoren. Alleen gaat deze regel niet over plaats en of tijden en is het dus niet mogelijk.

Kortom, een geheel alcoholverbod in een zorginstelling is dus niet aannemelijk. Daarnaast staat in de richtlijn vermeld dat wanneer de huisregels niet worden nageleefd, hier geen sancties of straffen aan kunnen worden gekoppeld, tenminste, niet in de huisregels.⁵¹ Dit mag alleen in een persoonlijk behandelplan of dossier.

De huisregel omtrent alcohol bij WelThuis, komt vrijwel overeen met wat GGZ Nederland aangeeft. GGZ Nederland hanteert: *“Overmatig drankgebruik, dat leidt tot overlast voor de medewerkers of cliënten, is niet toegestaan.”*⁵² Daarom is de huidige huisregel toegestaan zoals deze nu is. Wanneer alcohol zorgt voor verstoring van de orde van de instelling is het goed denkbaar dat er een beperkende regel aan wordt toegevoegd. Dit dient wel een algemene regel te zijn en heeft dan betrekking op bijvoorbeeld bepaalde dagen en/of plaatsen. De regel zoals die geldt op een andere locatie van WelThuis: Maximaal twee alcoholische consumpties per persoon per dag, past hier niet in omdat het niet gaat over plaats en tijd. Dit hoort thuis in een individueel behandelplan van de bewoner.

46 GGZ Nederland, Modelhuisregels, 2009

47 Inspectie van de gezondheidszorg 2014.

48 GGZ Nederland, Modelhuisregels 2009, P. 3.

49 GGZ Nederland, Modelhuisregels 2009, P. 5

50 GGZ Nederland, Modelhuisregels 2009, P. 15

51 GGZ Nederland, Modelhuisregels 2009, P. 3

52 GGZ Nederland, Modelhuisregels 2009, P. 10

Andere afspraken over alcoholgebruik en eventueel een algeheel verbod kunnen alleen worden opgenomen in het behandelplan of dossier van de bewoner.

6.3 Conclusie deelvraag 2

Al concluderend komt het er op neer dat de wet geen specifieke regels geeft over het opstellen van alcoholbeleid voor woonzorgcentra. Daarom is gekeken naar algemene wetgeving. De overeenkomst die de bewoners hebben zou opgezegd kunnen worden als daarvoor WelThuis een gegronde reden voor zou zijn. Alleen in de praktijk blijkt het lastig om een overeenkomst wegens alcoholgebruik op te zeggen. Hiervoor moet heel veel gedocumenteerd worden en het zorgkantoor moet het ook goedkeuren.

Wat uit de BOPZ kan worden meegenomen is dat alcohol nooit in zijn geheel kan worden verboden. Dit zou alleen kunnen per individu, als het in een dossier of behandelplan zou worden opgenomen. Evenals de sancties die gekoppeld kunnen worden aan alcoholgebruik. Wanneer alcoholgebruik de orde van de instelling verstoord is het mogelijk om wel specifiekere regels op te stellen, wel gericht op plaats en tijd. De huidige huisregel die WelThuis op dit moment hanteert komt overeen met de regel die de GGZ als voorbeeld geeft en kan zo blijven gelden.

7. Problematisch alcoholgebruik door de ogen van de medewerkers van WelThuis

In het vorige hoofdstuk is gebleken dat wet- en regelgeving niet veel uitsluitsel biedt over het alcoholgebruik bij bewoners. Ook zegt de wetgeving niet hoe medewerkers dienen te handelen als er sprake is van problematisch alcoholgebruik. Daarom gaat de derde deelvraag in op hoe medewerkers binnen WelThuis handelen als problematisch alcoholgebruik zich voordoet, of zal voordoen. De derde deelvraag is: Hoe handelen de medewerkers van WelThuis en wat zijn hun wensen op dit moment bij problematisch alcoholgebruik van de bewoners?

Om inzicht te krijgen hoe de medewerkers op dit moment handelen, zonder een vastgesteld alcoholbeleid, zijn acht interviews gehouden met medewerkers van WelThuis. (zie methode 2.1.3 voor verder uitwerking). Allereerst zal in worden gegaan op de omvang van problematisch alcoholgebruik binnen WelThuis. Ten tweede is in de interviews gevraagd welke ervaringen medewerkers hebben met problematisch alcoholgebruik. De ervaringen en handelingen van de medewerkers kunnen een houvast bieden voor het opstellen van nieuw beleid. De medewerkers zijn immers de mensen die het beleid uit moeten gaan voeren. Daarom is er ook gevraagd naar de wensen van de medewerkers, wat zij graag willen terug zien in het beleid.

Naast de ervaringen en wensen is onderzoek gedaan naar invulling van twee begrippen. Deze twee begrippen, problematisch alcoholgebruik en overlast, zijn ook behandeld in het maatschappelijk kader en zullen voor zover dat kan met elkaar worden vergeleken. De invulling van deze begrippen is van belang omdat er dan voor iedereen duidelijk is wanneer er sprake is van problematisch alcoholgebruik of overlast. En als duidelijk is wanneer het problematisch is kan er ook naar worden gehandeld.

7.1 De omvang van problematisch alcoholgebruik bij WelThuis

In deze paragraaf wordt allereerst gekeken naar welke omvang problematisch alcoholgebruik blijkt te hebben in de ogen van de medewerkers. Ten eerst wordt de omvang problematisch alcoholgebruik in De Morgenster behandeld. Daarna wordt er breder gekeken en worden de andere locaties van WelThuis ook besproken.

7.1.1 De Morgenster

Allereerst wordt door alle respondenten aangegeven dat binnen De Morgenster weinig problemen zijn op het gebied van alcohol. Door meerdere respondenten wordt bevestigd dat een bewoner bekend is met een alcoholprobleem, maar over het algemeen voor weinig problemen zorgt.

Daarnaast denken meerdere respondenten dat problematisch alcoholgebruik in de toekomst een groter probleem kan worden en zich vaker zal voor doen in alle woonzorgcentra. Door één van de respondenten wordt opgemerkt dat er in De Morgenster wel meer alcohol wordt gedronken door mannen dan door vrouwen. Ook wordt door dezelfde respondent

aangegeven dat de leeftijd van de bewoners een rol kan spelen, de gemiddelde leeftijd van de bewoners in De Morgenster is 80 jaar.

De respondent denkt dat jongeren mensen zich nog makkelijker aan kunnen passen dan ouderen die “gewend” zijn aan een bepaalde hoeveelheid alcohol.

Verder geeft één van de respondenten met een functie in Soet&Meer aan, dat het eerder de bezoekers van bewoners zijn, die problemen veroorzaken, als het om alcoholgebruik in het restaurant gaat. Het zijn volgens deze respondent niet de bewoners zelf.

Wat door de meerderheid wordt aangegeven is dat bewoners op de kamer vrij zijn om te doen wat ze willen. Daarbij hebben de bewoners van De Morgenster veel eigen regie en is het voor de meeste respondenten lastig om te bepalen waar de grens ligt van betutteling, als er een alcoholbeleid opgesteld moet worden.

7.1.2 Andere locaties WelThuis

Naast medewerkers van De Morgenster zijn ook een aantal medewerkers geïnterviewd die op een andere locaties werkzaam zijn, of zijn geweest. Op deze locaties heeft alcohol wel voor problemen gezorgd. Dit wordt door verschillende respondenten bevestigd.

De respondenten geven aan dat het niet alleen de bewoners zijn maar ook het bezoek dat langs komt bij de bewoners. Een van deze locaties waar dit een probleem is geweest is Buytenhaghe. Binnen deze locatie is dan ook de regel ingesteld, twee alcoholische consumpties per persoon per dag. Eén van de respondenten vertelde dat deze regel op niets is gebaseerd en geen juridische grondslag heeft. In het begin dat de regel werd ingesteld was dit lastig te handhaven, de bezoekers (bewoners of bezoek van de bewoners) namen zelf flessen drank mee naar het restaurant. Dankzij de regel zijn restaurantmedewerkers wel wat zekerder geworden, wat hen heeft geholpen om een grens te stellen aan het schenken van alcohol.

Een voorbeeld dat plaats heeft gevonden op de locatie Seghe Waert, is door één van de respondenten aan gegeven was dat een bewoner alcoholist was, maar ook de familie van de bewoner had een alcoholprobleem. De familie had meerdere keren voor overlast gezorgd. Uiteindelijk hebben een aantal familieleden een bouwverbod gekregen, hierbij is ook de politie ingeschakeld geweest. Er werd aangegeven dat dit bouwverbod gegeven mag worden als iemand na drie keer vragen het pand niet verlaat. Wanneer dat niet gebeurt kan de politie worden ingeschakeld.

7.2 Hoe medewerkers van WelThuis handelen bij problematisch alcoholgebruik

Ondanks dat WelThuis weinig op papier heeft staan over alcoholgebruik bij bewoners en de wet weinig uitsluitel biedt, zijn er wel regels/gewoontes die gehanteerd worden door de medewerkers. Een aantal van deze regels/gewoontes zijn tijdens de interviews aan bod gekomen en worden in deze paragraaf besproken per werkgebied. Deze werkgebieden zijn opgedeeld in Zorgverlening, restaurant en activiteitenbegeleiding. Hiervoor is gekozen omdat iedereen een andere functie heeft en dus ook de bewoner op een andere manier kan zien. De zorgverlening komt op de kamer bij de bewoner en ziet de bewoner in thuissituatie. De medewerkers van het restaurant zien de bewoners in het restaurant bij de verschillende eet momenten, of speciale gelegenheden, bijvoorbeeld kerstdiner.

En de activiteitenbegeleider heeft inzicht op wat er afspeelt bij activiteiten, binnen en soms ook buiten De Morgenster.

7.2.1 Hoe zorgmedewerkers handelen bij problematisch alcoholgebruik

Twee van de acht respondenten zijn medewerkers die zorg verlenen aan de bewoners van De Morgenster. De andere zes respondenten hebben een andere functie binnen WelThuis. Beide zorgverleners hebben binnen De Morgenster weinig ervaringen met problematisch alcoholgebruik. Zij hebben wel aangegeven wat zij zouden doen wanneer problematisch alcoholgebruik zich voor zou doen.

Allereerst blijkt dat hoe de zorgverleners handelen vrijwel overeen komt met elkaar. Wanneer een medewerker afwijkend gedrag constateert, zal diegene aan de bel trekken. Allereerst zal een gesprek worden gevoerd met de bewoner. Eventueel kan ook worden gesproken met een contactpersoon (familieleden) van de bewoner. Soms zou dit volgens één van de respondenten al voldoende zijn zodat de bewoner weet dat er aandacht voor is en zelf alert wordt. Vervolgens kan ook de huisarts of casemanager worden ingeschakeld. Het verpleegkundig personeel mag geen diagnose stellen, daarvoor is een arts noodzakelijk. Ook als een bewoner ten val komt kan worden gekeken wat hiervan de oorzaak is en kan dat in verband worden gebracht met alcoholgebruik.

Elke bewoner heeft een eerst verantwoordelijke verzorgende, dit is voor die bewoner zijn aanspreekpunt. De bewoner, de eerst verantwoordelijke verzorgende en eventueel de contactpersoon van de bewoner, hebben twee keer per jaar een mdo, Multidisciplinair overleg. In dit gesprek kunnen allerlei zaken worden besproken zo ook een alcoholprobleem.

Ten tweede, wanneer een bewoner niet meer in staat is om zorg te ontvangen wegens alcoholgebruik, wordt de bewoner op bed gelegd en krijgt hij de zorg die dan wel mogelijk is. Eén van de respondenten geeft duidelijk aan dat de veiligheid van de bewoner voorop staat. De bewoner wordt dan in de gaten gehouden en krijgt de volledige zorg weer als dat mogelijk is. Wanneer het bij een bewoner vaker voorkomt kunnen afspraken die hier over worden gemaakt worden opgenomen in het dossier of mogelijk in het behandelplan. Dit om te voorkomen dat onduidelijkheid ontstaat over de afspraak tussen de bewoner en verzorging. Het verplegend personeel kan vragen of de bewoner de afspraak wil ondertekenen. Ondanks dat de bewoner mogelijk niet alle zorg kan ontvangen wordt er dus wel zoveel mogelijk zorg gegeven. Dit wordt door alle respondenten beaamd. Wanneer niet alle zorg kan worden gegeven zal in het dossier worden opgenomen waarom het niet mogelijk was om alle zorg te bieden die nodig is geweest. Hierdoor kan een dossier worden opgebouwd dat kan worden gebruikt als alcohol voor verdere problemen gaat zorgen.

7.2.2 Hoe medewerkers in het restaurant handelen bij problematisch alcoholgebruik

Om inzicht te krijgen welke handelingen in het restaurant Soet&Meer worden verricht is gesproken met de locatie kok en het hoofd van de afdeling voeding. Daarnaast hebben andere respondenten soms ook een aanvulling gegeven hoe het in het restaurant werkt.

Allereerst worden voorzorgsmaatregelen getroffen door van tevoren af te spreken wanneer alcohol wordt geschonken. Bijvoorbeeld met een kerstdiner, dan komen de medewerkers tussen het voor- en hoofdgerecht en tussen het hoofdgerecht en dessert, een consumptie schenken.

Wanneer iemand tussendoor nog wat wil drinken is dat geen probleem, maar wordt het te veel, dan zeggen de restaurantmedewerkers dat ze later terugkomen, bij de volgende schenkmogelijkheid. Verder kan er ook een alternatief worden aangeboden, bijvoorbeeld dat er geen drank meer wordt geschonken voor die persoon of dat alcoholvrij bier wordt aangeboden. Dit geldt voor alle gasten in het restaurant en dus niet alleen voor de bewoners.

Daarnaast worden problemen met alcohol op andere locaties groter geacht. Hier is dan ook de maatregel ingesteld dat iedereen nog maar twee glazen alcoholische drank per dag mag nuttigen in het restaurant. Eén van de respondenten geeft aan dat het in het begin, toen die regel werd ingesteld, het lastig was omdat men toen zelf flessen alcohol mee ging nemen. Inmiddels doet dat zich niet meer voor. Mocht het uit de hand lopen met een bewoner dan proberen de medewerkers die persoon zo snel mogelijk uit het restaurant te halen en terug te brengen naar de kamer.

Eén van de zorgverleners denkt dat de medewerkers in het restaurant waarschijnlijk beter signalen kunnen oppikken als het gaat om alcoholgebruik, dan de zorgverleners, hoewel de medewerker van het restaurant weer aangeeft dat zij inderdaad wel kunnen signaleren maar het dan met de zorg moeten opnemen om verdere actie te ondernemen.

- 7.2.3 **Hoe bij activiteiten in De Morgenster wordt gehandeld als het gaat om alcoholgebruik**
Naast de zorgverleners, restaurantmedewerkers en locatie manager en/of coaches is ook een respondent geïnterviewd die zich bezighoudt met het organiseren van activiteiten bij De Morgenster. Deze respondent geeft aan dat situaties die door alcoholgebruik uit de hand zouden kunnen lopen zoveel mogelijk voorkomen worden. Zowel de medewerkers als de vrijwilligers zijn hier alert op.

Een tijd geleden is ook gezegd dat signaleren heel belangrijk is. *“Dat probeer ik ook aan de vrijwilligers uit te leggen, dat wat zij mee maken of wat zij zien, dat het belangrijk is als ze daar een rot gevoel over hebben, en ze denken hey daar blijf ik mee zitten, of daar blijf je over nadenken geef dat aan. Aan iemand van het personeel of aan mij, Of iemand bij de receptie. Want dan krijg je dus toch signalen binnen en dat kan natuurlijk heel breed zijn maar dat kan dan ook met het alcoholgedrag te maken hebben. En dan krijg je dus van verschillende kanten uit signalen door. En daar kan je dan iets mee doen”*. Tijdens activiteiten zijn vooral vrijwilligers aanwezig om de bewoners te begeleiden. Sommige van de vrijwilligers hebben een cursus gevolgd die betrekking had op alcoholgebruik. Maar ook hier geldt weer dat alcohol nog geen probleem vormt tijdens activiteiten die door De Morgenster worden georganiseerd.

7.3 **Wensen van de medewerkers met betrekking tot een alcoholbeleid**

Om een alcoholbeleid te kunnen maken is het handig om te kijken wat de medewerkers voor wensen hebben. De medewerkers zijn de mensen die er uiteindelijk mee moeten werken. Daarom is aan de respondenten gevraagd wat zij nodig hebben van WelThuis als het gaat om een alcoholbeleid.

Ten eerste komt bij alle respondenten naar voren dat er een eenduidig beleid moet komen. Dit geldt dan wel voor heel WelThuis, zodat op alle locaties hetzelfde wordt gehandeld, in ieder geval wat betreft regels voor alcohol. Ook al hebben de locaties een ander publiek, wel dienen overal dezelfde regels te gelden.

Een opmerking die bij vijf van de acht respondenten terugkomt, is dat het bij een nieuw alcoholbeleid lastig is om vast te stellen wanneer het te veel ingrijpt op de regie van de bewoner zelf. Eén van de respondenten geeft het volgende aan: *“Ik vind het heel belangrijk dat we vanuit WelThuis een beleid hebben van nou oké bij WelThuis mag u zijn wie u bent en u doet er toe en ga zo maar door. Maar ik vind ook dat we moeten zeggen: maar binnen dat geheel hebben wij ook bepaalde grenzen, regels. Zo zijn onze manieren en dit verwachten wij van onze medewerkers en dat verwachten we van u”*. Hierbij moet dus wel rekening worden gehouden met de eigen regie van de bewoner maar er mag best een regel worden opgelegd die die regie enigszins kan beperken. Weer een andere respondent geeft aan dat een afspraak op maat gewenst is voor de bewoners anders hebben ze geen eigen regie meer.

Ten tweede is er een wens die door twee respondenten wordt aangehaald. Zij zouden voor de zorg een beleid willen en daarbij een protocol of schema met daarin een uitleg wat problematisch alcoholgebruik is, wanneer daar iets mee moet gebeuren, wat de zorgverlening dan kan doen, bij wie zij moeten zijn voor hulp, bijvoorbeeld de huisarts of andere specialist. Eén van de respondenten geeft aan dat als er een richtlijn of protocol komt, dit duidelijk met de medewerkers gecommuniceerd moet worden: *“Ik denk dat het wel belangrijk is bij beleid, als er beleid geschreven wordt, want er wordt heel veel beleid geschreven, dat het belangrijk is dat het goed aankomt bij medewerkers op de werkvloer”*. Een andere respondent zou het ook prettig vinden als er een kader is, voor als de situatie een keer anders is dan anders en wat je dan als medewerker, maar ook als vrijwilliger kan doen. De medewerkers en vrijwilligers moeten voorbereid zijn om escalaties te voorkomen.

Ten derde vinden twee andere respondenten dat meer aandacht moet worden besteed aan het opleiden van medewerkers voor de sociale hygiëne.

Ten vierde vind één van de respondenten dat de prijzen in de restaurants worden aangepast naar de horecaprijzen. Mensen kunnen er nu makkelijk en goedkoop drinken, wat naar de mening van de respondent, alcohol nuttigen aantrekkelijk maakt.

7.4 Begrippen

Zoals bij de wensen is aangegeven zou één van de respondenten het prettig vinden als er van bepaalde begrippen bekend is wat die inhouden. Zodat er door zoveel mogelijk medewerkers hetzelfde kan worden gehandeld. Deze begrippen zijn ook al aan de orde gekomen bij het maatschappelijk kader. Het gaat om problematisch alcoholgebruik en overlast.

7.4.1 Wat de medewerkers verstaan onder problematisch alcoholgebruik

Als eerste het begrip problematisch alcoholgebruik. Door de respondenten wordt de definitie van problematisch alcoholgebruik op twee manieren omschreven. De eerste is gericht op de gezondheid van de gebruiker. Samenvattend komt het er op neer dat structureel te veel drinken niet gezond is, indien er een continue behoefte is aan alcohol. Ook kan het zijn dat iemand onstabiel is en valt door alcoholgebruik, mogelijk in combinatie met medicatie, of dat het dagelijks functioneren wordt verstoord. Een tweede invulling die aan het begrip wordt gegeven is overlast. Dit kan overlast zijn die de gebruiker voor zichzelf veroorzaakt zoals de gezondheid van de gebruiker of voor anderen in zijn omgeving. Dit kunnen bijvoorbeeld andere bewoners, zorgverleners of bezoekers zijn.

De eerste definitie zoals de respondenten omschrijven komt overeen met wat het Nederlandse Huisartsen Genootschap (NHG) hanteert. Het NHG omschrijft problematisch alcoholgebruik als volgt: *“Problematisch alcoholgebruik is het drinkpatroon dat leidt tot lichamelijke klachten en/of psychische of sociale problemen en dat verhindert dat bestaande problemen adequaat worden aangepakt. De geconsumeerde hoeveelheid alcohol is niet leidend voor de diagnose”*.⁵³ Geen van de respondenten relateert problematisch alcoholgebruik aan een hoeveelheid drank. Eén van de respondenten geeft aan dat het juist voor iedereen anders is hoe hij/zij reageert op alcohol. Wat voor de een te veel is hoeft voor de andere niet te veel te zijn. De overlast die de gebruiker bij anderen veroorzaakt wordt niet expliciet aangegeven in de definitie van het NHG.

7.4.2 Wat de medewerkers verstaan onder overlast door alcoholgebruik

Het tweede begrip omschrijft overlast. Doordat problematisch alcoholgebruik vaak in combinatie wordt gebracht met veroorzaken van overlast, zo ook door de respondenten, is onderzocht wat de respondenten verstaan onder overlast. De respondenten geven allemaal aan dat overlast gericht is op personen, bijvoorbeeld medewerkers. De ene respondent is van mening dat overlast door problematisch alcoholgebruik zich meer richt op bijvoorbeeld het personeel en de andere respondent is van mening dat het ook overlast kan zijn voor de gebruiker zelf. Ook de medebewoners kunnen, volgens de respondenten, last van alcoholgebruik ondervinden. Eén van de respondenten beschrijft overlast als volgt: *“als mensen hun eigen gedrag niet meer kunnen bepalen. Door het gebruik van alcohol en waardoor het voor medebewoners angstig wordt of misschien door gedragingen die iemand gaat vertonen”*. Eén van de respondenten laat weten dat overlast voor iedereen verschillend is en geeft aan dat het bij jezelf zit wat je als overlast ervaart. Wat door de één wordt ervaren als overlast hoeft voor een ander niet zo te zijn. De respondenten beschrijven overlast dus wel verschillend.

Overlast wordt in de dikke Van Dale omschreven als te zware last, hinder of leed. De definitie is hier al minder duidelijk omschreven dan bij problematisch alcoholgebruik. Maar over het algemeen komt het wel op hetzelfde neer als wat de respondenten aangeven. Bij de respondenten wordt het vooral aan personen gekoppeld die last hebben van het alcoholgebruik.

7.5 Conclusie deelvraag 3

De medewerkers willen graag een eenduidig beleid wat betreft het alcoholgebruik binnen de verschillende locaties. Hierbij zijn op dit moment weinig geschreven regels. De wet geeft zeker op het gebied van zorgverlening weinig houvast.

Samenvattend komt het neer op het volgende: Problematisch alcoholgebruik blijkt niet op iedere locatie een probleem te zijn, maar verwacht wordt dat het wel een probleem kan gaan worden. Op de locatie Buytenhaghe geldt de regel “twee alcoholische dranken per persoon per dag” wat duidelijkheid heeft gegeven voor de medewerkers van het restaurant maar die geen juridische grondslag blijkt te hebben.

⁵³ Boomsma e.a. 2014.

Verder is gebleken dat de medewerkers in de zorg veelal op dezelfde manier handelen, of inzicht hebben hoe ze zouden handelen. De procedure die is beschreven, zou een goede basis kunnen vormen voor een protocol. Alles wat wordt afgesproken, wordt eerst doorgenomen met de bewoner en eventuele contactpersonen. Ook kunnen de afspraken met een handtekening van de bewoner in het dossier of behandelplan worden vastgelegd. De bewoners mogen niet onthouden worden van zorg en dienen dus wel zorg te krijgen, ook al kunnen ze die niet geheel ontvangen. Wat het moeilijk maakt is de eigen regie waar de bewoners over beschikken.

In het restaurant zijn voorzorgsmaatregelen getroffen door vast te stellen wanneer alcohol wordt geschonken. Mocht iemand meer behoefte hebben, kan er worden gekeken naar een alternatief als alcoholvrij bier. Ook is het van belang dat de restaurantmedewerkers signaleren op alcoholgebruik en het doorgeven aan de zorgverleners. Dit zelfde geldt voor de vrijwilligers die betrokken zijn bij activiteiten. Wanneer zij merken dat het alcoholgebruik van een bewoner bovenmatig is, kunnen zij dit bij de receptie, andere medewerker of aan de activiteitenbegeleider doorgeven.

De medewerkers zijn ook gevraagd naar hun wensen over wat zij terug zouden willen zien in het alcoholbeleid. Alle respondenten willen de eigen regie van de bewoner niet te veel schaden. Eén van de respondenten denkt daarom aan een afspraak, per probleem, op maat. Een andere respondent geeft aan dat de bewoners zich ook aan regels die binnen De Morgenster gelden dienen te houden. Binnen WelThuis willen ze een eenduidig beleid dat op alle locaties toepasbaar is. De medewerkers in de zorg zouden graag een richtlijn of protocol willen waarin is terug te lezen wat problematisch alcoholgebruik is en wat zij als zorgverleners kunnen doen, als zij alcoholmisbruik signaleren. Zij willen bijvoorbeeld weten bij wie zij dan eventueel terecht kunnen om het probleem te bespreken. Ook niet onbelangrijk is dat het beleid duidelijk moet zijn voor de medewerkers, anders verdwijnt het beleid in het niets. Eén van de respondenten heeft de wens dat de prijzen worden aangepast wat ook kan helpen om problemen met alcohol in de restaurants te voorkomen.

Als laatste heeft één van de respondenten aangegeven dat het handig is als vast zou worden uitgelegd wat er wordt verstaan onder bepaalde begrippen. Hiervoor zijn de begrippen problematisch alcoholgebruik en overlast behandeld.

8. Conclusie

In de conclusie van dit onderzoeksrapport worden de antwoorden gegeven op allereerst de deelvragen en uiteindelijk ook op de centrale vraag. De conclusies worden getrokken aan de hand van de resultaten van het onderzoek. Om te beginnen worden nog even kort de aanleiding en het doel van het onderzoek besproken.

8.1 Aanleiding en onderzoeksvraag

WelThuis is ontstaan door een splitsing van de organisatie Vierstroom. Door deze verandering werd het oude beleid van de Vierstroom doorgenomen. Hieruit kwam dat de huisregels op het gebied van alcohol te beknopt zijn. Daarbij ziet WelThuis dat alcohol onder ouderen een steeds groter probleem aan het worden is. Dat dit probleem daadwerkelijk aan het groeien is volgt onder andere uit een rapport van het Trimbos Instituut.⁵⁴ Niet alleen het Trimbos Instituut laat de groei zien, ook in de alcoholzorggids van transmuraal Netwerk Midden-Holland blijkt dat problematisch alcoholgebruik onder ouderen in een verzorgingshuis groeit: *“Bij ouderen is 5,1% van alle problemen aan alcohol gerelateerd. In verpleeg- en verzorgingshuizen bedraagt dit 9,6%. In verpleeghuizen drinken ouderen dus gemiddeld meer alcohol dan zelfstandig wonende ouderen.”*⁵⁵ WelThuis wil inspelen op deze groei en wil daarom het alcoholbeleid aanpassen. Alleen weet WelThuis niet wat er in een alcoholbeleid kan worden opgenomen. Met dit onderzoek worden er handvatten gegeven zodat het nieuwe beleid door WelThuis gemaakt kan worden.

Daarom luidt de onderzoeksvraag: Op welke wijze kan WelThuis haar nieuwe alcoholbeleid voor bewoners van woonzorgcentra De Morgenster, met een zorgleveringscontract met verblijf, het beste vorm geven, gekeken naar relevante wet- en regelgeving en praktijkervaringen van de medewerkers?

Om hier een antwoord op te kunnen geven zal eerst worden gekeken naar de conclusies per deelvraag.

8.2 Conclusie deelvraag 1: Wat zijn volgens wet- en regelgeving de voorwaarden om alcohol te mogen schenken in restaurant Soet&Meer?

Omdat WelThuis alcohol schenkt in het restaurant Soet&Meer en WelThuis niet weet of zij hier een vergunning voor nodig heeft is gekeken naar de drank- en horecawet en de voorwaarden voor het hebben van een drankvergunning. In Soet&Meer wordt het schenken van alcohol niet als particulier of privé gezien maar als bedrijfsmatig. Dat het niet particulier of privé is komt omdat er ook bezoekers van buitenaf mogen komen, er geld wordt betaald voor de drank en er arbeid wordt verricht. Daardoor is het hebben van een drankvergunning verplicht.

⁵⁴ Bovens, Van Etten & Weingart 2013

⁵⁵ Alcoholzorggids Midden-Holland 2012.

De vergunning dient te worden aangevraagd in de gemeente Zoetermeer omdat dit de gemeente is waar De Morgenster en dus ook Soet&Meer is gevestigd. Op dit moment is een drankvergunning voor een horecaonderneming in de gemeente Zoetermeer € 348, 85.⁵⁶

Voor de vergunning maakt het niet uit of Soet&Meer een paracommercieel rechtspersoon is of een commerciële horecaonderneming. Maar de voorwaarden die zijn verbonden aan een commerciële horecaonderneming zijn anders dan voor een paracommercieel rechtspersoon. De Morgenster is een commerciële horecaonderneming, omdat WelThuis een BV is, kan het nooit een paracommercieel rechtspersoon zijn.

De voorwaarden die verbonden zijn aan een commerciële horecaonderneming zijn als volgt. De inrichting dient te voldoen aan inrichtingseisen, welke zijn opgenomen in het besluit inrichtingseisen. De vergunning, met een aanhangsel wie de leidinggevenden zijn, dient aanwezig te zijn op locatie voor eventuele controle van de Gemeente. Een leidinggevende moet de leeftijd van 21 jaar hebben, mag niet in enig opzicht slechtlevensgedrag hebben getoond en mag niet onder curatele staan. De leidinggevende moet beschikken over voldoende kennis van de sociale hygiëne waarvoor een certificaat moet zijn behaald. De leidinggevende dient gedurende de openingstijden aanwezig te zijn in de horeca-inrichting. Alcohol mag niet worden verstrekt aan jongeren onder de 18 jaar. Wanneer een bezoeker in kennelijke staat van dronkenschap verkeert moet deze de toegang tot de horecagelegenheid worden verboden.

Op dit moment is WelThuis in overtreding en loopt een risico op een bestuurlijke boete. WelThuis heeft namelijk geen vergunning maar heeft wel drank op voorraad. Zonder vergunning mag er geen drank op voorraad of aanwezig zijn in de lokaliteit.

De drank- en horecawet kent voor een commerciële horecaonderneming geen barvrijwilliger. Deze kent de wet alleen bij een paracommercieel rechtspersoon. Hier dient de vrijwilliger kennis te hebben van de sociale hygiëne. Aangezien er binnen WelThuis veel gewerkt wordt met vrijwilligers is het goed denkbaar dat de vrijwilligers wel iets af moeten weten van de sociale hygiëne. Deze kennis kan worden overgedragen door de leidinggevenden die de cursus sociale hygiëne hebben behaald.

Kortom, op dit moment is WelThuis in overtreding. Zij dienen een horecavergunning aan te vragen bij de gemeente Zoetermeer. Hiervoor dienen de leidinggevenden te beschikken over de kennis van de sociale hygiëne. Verder dient WelThuis zich te houden aan bovengenoemde eisen. De eisen voor leidinggevenden en eventueel ook barpersoneel of vrijwilligers zijn zaken die kunnen worden meegenomen in een nieuw alcoholbeleid. Als de vergunning er eenmaal is, moet wel steeds aan de gestelde eisen worden voldaan. Met opgestelde regels is dat voor iedereen makkelijker te hanteren. Iedereen weet dan wat noodzakelijk is om op een locatie alcohol te mogen schenken en welke vereisten daaraan gekoppeld zijn. Zo kan het alcoholbeleid ook voor iedere locatie hetzelfde gaan gelden.

⁵⁶ http://www.zoetermeer.nl/inwoners/producten-a-z_45918/product/drank-en-horecavergunning_593.html

8.3 Conclusie deelvraag 2: Welke plichten leggen wet- en regelgeving op, bij het opstellen van een alcoholbeleid voor WelThuis?

Uit vooronderzoek is gebleken dat de wetgeving niets specifiek regelt op het gebied van alcoholgebruik in woonzorgcentra of hoe personeel in de zorg daar mee moet handelen. Daarom is gekeken naar de algemene regels die gelden voor de bewoners van De Morgenster, die ook van toepassing kunnen zijn bij problematisch alcoholgebruik.

Het is volgens de algemene voorwaarden van ActiZ en BTN mogelijk om een zorgleveringsovereenkomst eenzijdig op te laten zeggen door de zorgaanbieder. Alleen zijn hier een aantal voorwaarden aan verbonden zoals “het probleem bespreken met de bewoner”, “het aanbieden van een alternatief”, “de bewoner wijzen op de mogelijkheid om een klacht in te dienen” en “er moet een redelijke opzegtermijn gelden”. Bij het opzeggen van een zorgleveringsovereenkomst moet alle informatie heel goed gedocumenteerd worden en het Zorgkantoor moet akkoord geven. Een medewerker van WelThuis bevestigt dat een zorgleveringsovereenkomst niet zo makkelijk op te zeggen is.

Naast het opzeggen van een zorgleveringsovereenkomst is er ook onderzoek gedaan naar het opstellen van huisregels. WelThuis vindt de huidige huisregel rondom alcohol te beknopt. Voor het opstellen van huisregels is een vergelijking gemaakt met de wet BOPZ. In deze wet staat namelijk dat het voor BOPZ instellingen verplicht is om huisregels te hebben. Hiervoor is door de GGZ Nederland een huisregelmodel opgesteld. De Morgenster is weliswaar geen BOPZ instelling maar zelfs in een BOPZ instelling mag alcohol niet in zijn geheel beperkt of zelfs verboden worden. Aangezien de bewoners van De Morgenster meer eigen regie hebben dan de patiënten in een BOPZ instelling is het voor de hand liggend dat bij De Morgenster alcohol ook niet verboden kan worden. Het huisregelmodel van GGZ Nederland geeft het volgende over alcohol aan: *“Alcoholgebruik is toegestaan voor zover het de orde op de afdeling niet verstoort en het niet in strijd is met de afspraken die hierover gemaakt zijn in uw behandelplan.”*⁵⁷ WelThuis heeft *“Overmatig drankgebruik, dat leidt tot overlast voor de medewerkers of cliënten, is niet toegestaan. Uit therapeutische of veiligheidsoverwegingen kan in het zorgleefplan worden overeengekomen dat alcoholgebruik beperkt of niet is toegestaan.”*⁵⁸ Dit komt vrijwel met elkaar overeen. De huisregel die WelThuis heeft kan dus gehanteerd blijven. Wat in het model van de GGZ wordt vermeld is dat er wel afspraken mogen gemaakt worden in een individueel behandelplan. Wanneer de openbare orde van de instelling wel verstoord wordt mogen er ook afspraken worden gemaakt over de plaats en tijd waar en wanneer alcohol mag worden genuttigd.

Op een andere locatie van WelThuis geldt de regel “twee alcoholische drankjes per persoon per dag”. Deze regel is ontstaan na een ordeverstoring van de instelling. Echter geeft de regel twee alcoholische drankjes per persoon per dag geen plaats of tijd weer. Als WelThuis deze regel wil hanteren zal dat in een individueel behandelplan moeten staan, per bewoner dus.

57 GGZ Nederland, Modelhuisregels 2009, P. 10

58 Huisregels intramurale voorziening Vierstroom, document verkregen via WelThuis, geraadpleegd op 11-09-2015

8.4 Conclusie deelvraag 3: Hoe handelen de medewerkers van WelThuis en wat zijn hun wensen op dit moment bij problematisch alcoholgebruik van de bewoners?

Allereerst bevestigen alle respondenten dat het alcoholgebruik binnen De Morgenster nog geen probleem is, wel wordt verwacht dat dit in de toekomst zal toenemen.

Aangezien WelThuis een eenduidig beleid wil maken voor de hele organisatie zijn er ook medewerkers geïnterviewd van andere locaties. Op deze locaties zijn er wel voorbeelden gegeven van problemen door alcoholgebruik.

De wetgeving regelt weinig over hoe de medewerkers moeten handelen bij problematisch alcoholgebruik van de bewoners. Er is gevraagd aan verschillende medewerkers van WelThuis hoe zij in die situatie zouden handelen.

De zorgverleners zouden al op dezelfde manier handelen, zonder dat dit ergens is vastgelegd. Zij hebben aangegeven dat ze het eerst bespreekbaar zouden maken met de bewoner, eventueel ook met een contactpersoon van de bewoner. Dit zou al voldoende kunnen zijn. Anders kan ook de huisarts of casemanager ingeschakeld worden. De zorgverleners mogen zelf geen diagnose stellen. Wanneer een bewoner ten val komt staat ten alle tijden de veiligheid van de bewoner voorop. Wanneer niet alle zorg kan worden ontvangen wordt wel alle zorg gegeven die haalbaar is. Dit alles dient wel te worden vastgelegd in het dossier van de bewoner. De afspraken die gemaakt zijn met de bewoner dienen ook in het behandelplan worden opgenomen.

De restaurantmedewerkers geven aan dat er afspraken zijn over het schenken van alcohol maar dat die niet van te voren bij alle medewerkers duidelijk zijn. Deze regels zijn bijvoorbeeld niet vastgelegd, of voor iedere gelegenheid hetzelfde. Wanneer dit wel het geval zal zijn is het makkelijker om de regels aan te houden en grenzen te stellen waar nodig. De cursus sociale hygiëne zou hier een goede bijdrage aan kunnen zijn. Ook de niet leidinggevendenden kunnen via de andere collega's iets opsteken van de cursus sociale hygiëne.

De zorgmedewerkers vinden dat de restaurantmedewerkers moeten signaleren maar de restaurantmedewerkers vinden dat de zorgmedewerkers er uiteindelijk iets mee moeten doen. Mogelijk dat in het beleid moet worden opgenomen wanneer de zorgmedewerkers de signalen door gaan krijgen uit het restaurant en op welke manier dat dan gaat gebeuren, zodat er ook iets gedaan gaat worden met de signalen uit het restaurant. Hetzelfde geldt eigenlijk voor de signalering bij activiteiten. Ook bij activiteiten kunnen de signalen worden opgepikt door vrijwilligers, maar bij wie komt het dan terecht? Als dit duidelijk wordt beschreven in het beleid, hoe dit moet worden gemeld, kan er ook daadwerkelijk iets mee worden gedaan en blijft het niet alleen bij signaleren.

Wat veel respondenten aan hebben gegeven is dat de eigen regie van de bewoners als belangrijk wordt beschouwd en dat dit in conflict kan komen met een nieuw alcoholbeleid. Zoals in de conclusie van deelvraag 2 beschreven is mag alcohol ook niet in zijn geheel worden verboden of beperkt. Dat mag alleen in een individueel plan. Hierdoor wordt ook niet ingegrepen op de eigen regie van de bewoner.

De medewerkers kunnen onderling afspraken maken over bijvoorbeeld de signalen die worden opgevangen in het restaurant en wanneer die aan de zorg doorgegeven kunnen worden.

De zorgmedewerkers hebben aangegeven dat zij het prettig zouden vinden dat er een protocol komt met wanneer ze wat moeten doen. Hierin zouden ze ook graag de besproken begrippen terug willen zien, zodat duidelijk is wat problematisch alcoholgebruik is en wat overlast is. Wat door de respondenten nu onder problematisch alcoholgebruik wordt verstaan komt al goed overeen met de betekenis die het Nederlandse Huisartsen Genootschap (NHG) hanteert.

Echter is het begrip overlast minder goed te omschrijven en is minder specifiek. In de dikke van Dale wordt overlast omschreven als te zware last, hinder of leed. De respondenten zien het vooral als last voor de bewoner zelf, voor de medewerkers of voor de andere bewoners. Verder zou schematisch kunnen worden weergegeven hoe gehandeld moet worden en welke stappen daarbij genomen moeten worden.

8.5 Conclusie centrale vraag

Naar aanleiding van de conclusies op de deelvragen kan geconcludeerd worden dat de huisregels van WelThuis niet aangepast hoeven te worden. Maar er zijn wel een aantal zaken die kunnen worden vastgelegd in een beleid. Allereerst kunnen de afspraken worden vastgelegd over wie er dienen te beschikken over kennis van de sociale hygiëne. Om alcohol te mogen blijven schenken moet er wel zo snel mogelijk een drankvergunning worden aangevraagd. Daarbij moet worden voldaan aan de eisen die eerder zijn benoemd.

Daarnaast kunnen er afspraken worden gemaakt over hoe medewerkers moeten handelen als ze te maken krijgen met problematisch alcoholgebruik bij bewoners. Hiervoor kan een beleid worden gemaakt met daarin een begripsomschrijving wanneer er sprake is van problematisch alcoholgebruik en wat er dan in welke volgorde moet gebeuren. Hierbij is het ook van belang dat wordt vermeld wat er in het dossier of behandelplan van de bewoner moet worden opgenomen. Dit zal meer in de vorm zijn van een schema.

Verder kunnen er afspraken worden vastgelegd tussen de medewerkers onderling. De afspraken die worden bedoeld gaan over het signaleren door de medewerkers in het restaurant en de begeleiders bij activiteiten. Zij weten dan wat zij met de signalen kunnen doen. Hierdoor wordt ook de eigen regie van de bewoners niet beperkt. Wanneer het noodzakelijk blijkt om een bewoner wel te beperken in zijn eigen regie, bijvoorbeeld door afspraken te maken wanneer er alcohol mag worden gedronken, moet dit in het individuele behandelplan worden opgenomen.

Als laatste wil WelThuis het beleid graag organisatiebreed doorvoeren. Dit onderzoek is voornamelijk gebaseerd op de locatie De Morgenster. Hier zijn op dit moment geen grote problemen wat betreft problematisch alcoholgebruik. Op andere locaties blijkt dit wel het geval te zijn. Voor De Morgenster zouden er dan ook geen beperkende maatregelen mogen worden opgelegd omdat de orde van de instelling niet wordt verstoord. Per locatie zal toch moeten worden gekeken of er verdere maatregelen genomen kunnen worden.

9. Aanbevelingen

De verschillende aanbevelingen die in dit hoofdstuk worden gedaan zijn beschreven in drie paragrafen. In paragraaf 9.1 wordt besproken wat WelThuis moet doen om aan de voorwaarden van de Drank en Horecawet te voldoen. In paragraaf 9.2 wordt besproken hoe WelThuis een alcoholbeleid kan opstellen voor de Morgenster. In paragraaf 9.3 worden enkele tips gegeven voor het invoeren van een nieuw alcoholbeleid voor alle woonzorgcentra binnen WelThuis.

9.1 Vergunning

Zoals in het onderzoek is gebleken, is het voor De Morgenster noodzakelijk om een drankvergunning aan te vragen als WelThuis alcohol wil blijven schenken. Om van restaurant Soet&Meer een aparte stichting te maken die aan de eisen voldoet van een paracommercieel rechtspersoon zijn er waarschijnlijk te veel veranderingen nodig in de organisatie. Aangezien WelThuis op dit moment een BV is zal aan de eisen moeten worden voldaan voor een commerciële horecaonderneming. Hiervoor zal eerst beoordeeld moeten worden wie als leidinggevenden kunnen worden aangemerkt. Zijn er voldoende personen die alle openingstijden aanwezig kunnen zijn, ook wanneer iemand met vakantie is? Deze leidinggevenden zullen de opleiding/cursus sociale hygiëne met succes moeten hebben afgerond. Het staat WelThuis vrij om ook andere medewerkers of vrijwilligers deel te laten nemen aan de cursus, maar voor de aanvraag van de vergunning is dit niet noodzakelijk. Ook moet het horecagedeelte voldoen aan de gestelde afmetingen en inrichtingseisen zoals vermeld in het besluit eisen inrichtingen Drank- en Horecawet.

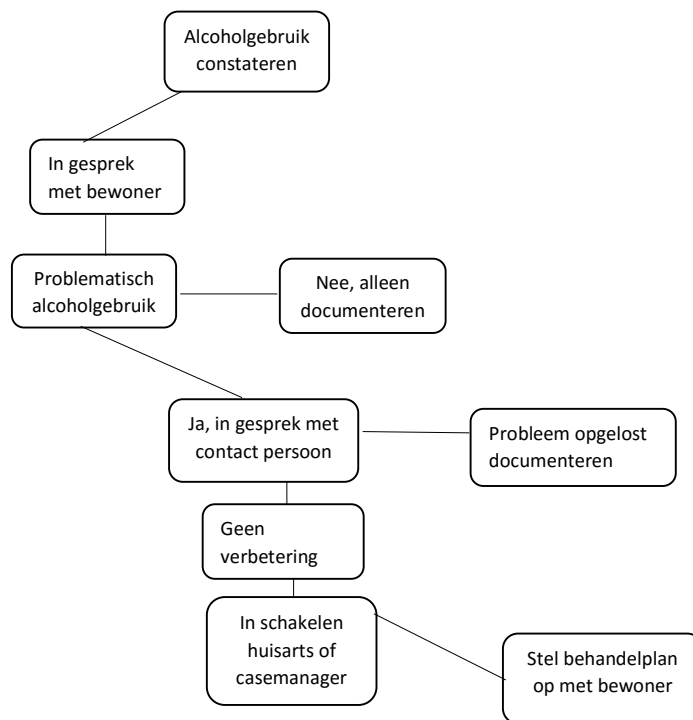
Als aan bovenstaande voorwaarden is voldaan kan de drankvergunning worden aangevraagd. Als de drankvergunning er is mag er alcohol worden geschonken. Niet alleen het schenken maar ook het op voorraad hebben van alcohol is niet toegestaan wanneer er geen vergunning is. Bij het schenken van alcohol zonder vergunning, kan het zijn dat er een bestuurlijke boete wordt opgelegd. Dit kan ook wanneer er wel een vergunning is, maar bij een keuring van de gemeente geen bewijs kan worden overlegd met betrekking tot de sociale hygiëne.

Kortom, eerst beslissen wie leidinggevenden zijn, leidinggevenden opleiden met de opleiding voor sociale hygiëne, kijken of Soet&Meer voldoet aan de gestelde inrichtingseisen en dan kan de vergunning worden aangevraagd. Voor De Morgenster zal de drankvergunning aangevraagd moet worden in de gemeente Zoetermeer.

9.2 Advies nieuw beleid

De huisregel die WelThuis al heeft op het gebied van alcohol kan blijven zoals die is. Wanneer de regels van de BOPZ worden gevolgd is het zelfs niet mogelijk om de regel aan te passen. In De Morgenster wordt de orde van de instelling niet verstoord, waardoor er geen aanvullende regels opgesteld mogen worden over tijden en plaatsen. Als een probleem zich voordoet dient dit in het individueel behandelplan te worden opgenomen.

De zorgmedewerkers hebben aangegeven dat het fijn zou zijn als er een protocol zou worden gemaakt waarin terug is te vinden wanneer er sprake is van problematisch alcoholgebruik en wie er op welk moment ingeschakeld moeten worden. Hiervoor zou een stroomschema gemaakt kunnen worden. Hieronder is een eerste aanzet gegeven voor een stroomschema dat gevolgd zou kunnen worden. Dit stroomschema kan nog verder worden uitgewerkt.



Naast een stroomschema dat medewerkers kunnen volgen bij het signaleren van problematisch alcoholgebruik zou het ook goed zijn om afspraken te maken tussen medewerkers onderling, zodat de signalen die worden opgepikt in bijvoorbeeld het restaurant ook worden doorgegeven, zodat daar iets mee kan worden gedaan. Hier dient echter wel rekening te worden gehouden met de privacy van de bewoner. Dit is nog iets voor WelThuis om verder te onderzoeken en uit te werken.

Voor de medewerkers in het restaurant is het belangrijk om duidelijke afspraken te hebben over hoe er met drankgebruik moet worden omgegaan in restaurant Soet&Meer. Het is goed mogelijk dat die regels opgesteld kunnen worden aan de hand van de cursus sociale hygiëne. Daarnaast kan het verstandig zijn om de vrijwilligers en medewerkers die niet leidinggevende zijn intern wel kennis te laten nemen van wat sociale hygiëne inhoudt.

Voor de onderzoeker is het onduidelijk hoe vaak verandering van medewerkers en vrijwilligers plaats vindt, maar misschien is het goed om eens per half jaar of eens per jaar de regels te herhalen in een soort opfriscursus, zodat iedereen zich aan dezelfde regels houdt.

Alle aanbevelingen zijn dus gericht op de medewerkers, de bewoners worden hierdoor niet beperkt in het hebben van eigen regie. Alleen worden er afspraken op papier gezet die nu al min of meer gewoonte zijn.

9.3 Andere locaties

Zoals al is aangegeven is dit onderzoek gericht op restaurant Soet&Meer van De Morgenster. Hiervoor is onderzocht welke vergunning nodig is en aan welke eisen moet worden voldaan om drank te mogen schenken. Ondanks dat het onderzoek op De Morgenster is gericht kunnen een aantal aanbevelingen ook worden gebruikt voor de andere locaties binnen WelThuis. Allereerst geldt voor alle locaties, waar WelThuis alcohol schenkt en waar bedrijfsmatig wordt gehandeld, dat een drankvergunning noodzakelijk is. Hiervoor moet worden gekeken naar de vereisten die worden vermeld in hoofdstuk 5.1. Als alle locaties vergelijkbaar zijn met De Morgenster dient voor iedere locatie, in de gemeente waar de locatie gevestigd is, een drankvergunning te worden aangevraagd.

Als WelThuis het nieuwe beleid in de gehele organisatie wil doorvoeren moet er rekening mee worden gehouden dat niet alle locaties hetzelfde zijn. Zo blijkt dat in De Morgenster er nu weinig problemen zijn op het gebied van alcohol, terwijl er bijvoorbeeld op de locatie Buytenhaghe eerder wel sprake is geweest van een aantal gevallen van problematisch alcoholgebruik. Als alcohol de orde van de instelling gaat verstoren kunnen er wel maatregelen worden getroffen over plaats en tijd waar en wanneer alcohol mag worden genuttigd. Hier lijkt de huidige regel twee alcoholische consumpties per persoon per dag niet helemaal in te passen. Voor alle locaties zal gelden dat voor de bewoners, die te maken hebben met problematisch alcoholgebruik, dit moet worden opgenomen in een persoonlijk behandelplan.

De uitkomsten uit dit onderzoek zijn niet zomaar te volgen voor de andere locaties van WelThuis. Daarvoor dient wel gekeken te worden naar de locatie en de overlast die wordt veroorzaakt door alcoholgebruik.

10. Discussie

Als ik dit onderzoek nog een keer zou doen zijn er wel een aantal dingen die ik anders zou doen. Als eerste zou ik de probleemanalyse veel korter houden en beperken tot de kern van het probleem. Nu waren er bij dit onderzoek meerdere aanleidingen om het onderzoek te doen, wat het voor mij in het begin moeilijk heeft gemaakt. Ten tweede zou ik een aantal dingen weg hebben kunnen laten uit de interviews. Zo heb ik respondenten gevraagd naar wat zij verstaan onder het begrip “goed hulpverlenersschap” maar heb ik dit in de uitwerking niet meegenomen omdat het niets toe zou voegen. Ten derde zou ik mij meer gefocust hebben op alleen De Morgenster en minder op de andere locaties. Achteraf gezien werd het onderzoek te breed door het meenemen van andere locaties. Ik ben wel blij met de informatie die ik heb gekregen over de andere locaties omdat hieruit blijkt dat alcohol in een woonzorgcentrum wel degelijk een probleem kan vormen. Als laatste zou ik het schrijven van de resultaten ook anders hebben aangepakt. Ik zou een volgende keer eerder structuur aanbrengen. Dan is het daarna ook makkelijker om de structuur te houden in de hoofdstukken.

Ik ben heel erg trots op het resultaat van hoofdstuk vijf (de vraag of het noodzakelijk is om een vergunning aan te vragen). Hier heb ik ook veel tijd en aandacht besteed om de juiste en bruikbare informatie uit de wetsartikelen te halen en goed te interpreteren. Ik denk ook dat dit voor WelThuis het belangrijkste resultaat is van het onderzoek. WelThuis weet hierdoor nu, naar mijn idee, goed wat nodig is om drank te mogen schenken en wat daarvoor nodig is. Daarnaast ben ik ook tevreden over de uitwerking van het onderzoek naar alcoholproblemen onder ouderen. Hier heb ik verschillende documenten naast elkaar gelegd om een samenhangend verhaal te creëren.

De resultaten uit het onderzoek zijn niet zomaar te volgen voor iedere locatie, maar als de stappen worden gevolgd die in dit onderzoek zijn verricht, is het resultaat wel te generaliseren, zeker het hoofdstuk over de vergunning. Hieruit kunnen de stappen worden gevolgd om te bezien of voor andere locaties ook een vergunning noodzakelijk is. Ook de andere resultaten zijn te generaliseren als er wordt geluisterd naar de wensen van de medewerkers. Het zou wel kunnen lijden tot een andere uitkomst als de medewerkers een andere wens hebben.

11. Literatuurlijst

- Algemeen plaatselijke verordening, gemeente Zoetermeer
Algemene voorwaarden voor zorg met verblijf van ActiZ en BTN, 2010.
Algemene wet bijzondere ziektekosten.
American Psychiatric Association. Handboek voor de classificatie van psychische stoornissen DSM-5. Nederlandse vertaling van *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5th ed.* Amsterdam: American Psychiatric Association p/a Uitgeverij Boom, 2014.
Bijzondere Opnemingen in Psychiatrische Ziekenhuizen, BOPZ
L.J. Boomsma e.a., *NHG standaarden problematisch alcoholgebruik*, Utrecht: NHG 2014.
R.H.L.M. Bovens, *Taboe doorbreken en de vraag stellen*, Windesheim: Hogeschool Windesheim 2013.
R.H.L.M. Bovens, D.M. van Etten & S.W.S.M Weingart, *Ouderen en Verslaving*, Amersfoort: Stichting Resultaten Scoren 2013.
Drank- en Horeca wet.
Huisregels intramurale voorziening Vierstroom, document verkregen via WelThuis , geraadpleegd op 11-09-2015.
Inspectie voor de gezondheidszorg, *De uitvoering van de Wet Bopz vraagt meer aandacht*, Den Haag: Inspectie voor de gezondheidszorg 2014.
F. Joosten, *bijzondere wetgeving deel 2, drank- en horecawet*, Amsterdam: Berghauser Pont Publishing 2015.
Kamerstukken II 2007/08, 27565, nr. 70, p. 1.
Kamerstukken II 2008/09, 27565, nr. 101, p. 1.
Kamerstukken II 2011/12, 27565, nr. 121.
Kamerstukken II 2014/15, 748611-135071-VGP, p. 4.
W.R. Kastelein & J. Legemaate, *'SDU Wettenverzameling: Gezondheidsrecht'*, Den Haag: SDU 2013.
Kwaliteitswet zorginstellingen.
P. Mulder-van Duinen & W. de Jong, *Alcohol in de Friese verpleeg- en verzorgingshuizen, aandacht voor alcoholbeleid: Sozio 79, 2007.*
Transmuraal netwerk Midden-Holland, *'Alcoholzorggids Midden-Holland, voor mensen die in aanraking komen met problematisch alcoholgebruik'*, Gouda: 2012.
Trimbos Instituut: <http://www.alcoholinfo.nl/publiek/wet-beleid/verpleeg-en-verzorgingshuizen>. Geraadpleegd op 1-10-2015.
Trimbos instituut: <http://www.alcoholinfo.nl/publiek/hoeveel-alcohol-is-teveel/hoeveel-alcohol-per-dag/drinkadvies-senioren>. Geraadpleegd op 10-12-2015.
N. Verhoeven, *Wat is onderzoek*, Den Haag: Boom Lemma 2011.
Stichting horeca onderwijs: <http://www.sho-horeca.nl/cursussen/spoedcursus-sociale-hygiene?gclid=CNGOwcGClcoCFQsEwwod9d8Blg>
Wet langdurige zorg, Wlz.
Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst, WGBO.
Van der Wielde, *'Wie gaat er over opa's borrel?'*, trouw 2009.
Zorgleveringsovereenkomst verblijf/verblijf en behandeling, overeenkomst voor de bewoners van WelThuis.
Zoetermeer.nl -> ondernemers -> Horeca/Detailhandel -> Drank- en horecaverunning.
http://www.zoetermeer.nl/inwoners/producten-a-z_45918/product/drank-en-horecaverunning_593.html

Bijlage I: Topic lijst

naam:

datum :

tijd:

Inleiding	Wie ben ik, wat doe ik en het doel en de duur van het interview
Kennismaking	Wie bent u, functie, hoelang
Begrip: problematisch alcoholgebruik	Wat verstaat u onder problematisch alcoholgebruik
Begrip: overlast	Wanneer zou u het drankgebruik van een bewoner tot overlast beschouwen.
Ervaringen	Heeft u ervaringen met problematisch alcoholgebruik? Zo ja, Kunt u een aantal situaties beschrijven en aangeven hoe u toen heeft gehandeld? Zo nee, hoe zou u handelen als u met problematisch alcoholgebruik te maken krijgt bij een van de bewoners?
Professionele denk wijze	Hoe denkt u als professional over problematisch alcoholgebruik onder de bewoners van WelThuis? In hoeverre is het onderwerp bespreekbaar als professionals onder elkaar?
Handelingen	Welke handelingen zou u verrichten als iemand niet in staat is mee te werken aan zijn eigen zorg? Spreekt u hierover weleens iemand aan?
Wetten, rechten en plichten	In hoeverre bent u op de hoogte van regels omtrent het alcoholgebruik bij de bewoners?
Goed hulpverlenerschap	Wat verstaat u onder goed hulpverlenerschap?
Belemmeringen	In hoeverre kan problematisch alcoholgebruik zorgen voor een belemmering om uw werk goed uit te kunnen voeren?
Noodzakelijk	Zou u iets nodig hebben van de organisatie als het gaat om problematisch alcoholgebruik bij een bewoner?
Tips en Trucs	Heeft u nog tips of trucs voor WelThuis om mee te nemen in haar beleid op het gebied van alcoholgebruik onder de bewoners.

Bijlage III: Labels

Wat de medewerkers van WelThuis verstaan onder problematisch alcoholgebruik

Wat de medewerkers van WelThuis verstaan onder overlast door alcoholgebruik

Wat de medewerkers van WelThuis verstaan onder goed hulpverlenersschap

Handelingen van de medewerkers om alcoholgebruik te beperken

Belemmeringen in het werk door alcoholgebruik van bewoners

Voorbeelden van overlast door alcoholgebruik

Ervaringen van medewerkers met betrekking tot alcoholgebruik bij bewoners

Wensen van de medewerkers

Door medewerkers gehanteerde (ongeschreven) regels

Bekendheid met wet en regelgeving

De handelingen van de barvrijwilligers binnen WelThuis

Bespreekbaarheid van alcoholgebruik tussen collega's

Wat de medewerkers van WelThuis verstaan onder problematisch alcoholgebruik