



HANDREIKING

Samen in gesprek over (problematisch) alcohol-, drugs- en medicijngebruik of verslaving in relatie tot het werk

Januari 2022 | Auteur: Beleidsmedewerker Integrale Veiligheid

Deze handreiking is bedoeld voor leidinggevend en medewerkers en reikt handvatten aan om (problematisch) alcohol-, drugs- en medicijngebruik¹ of verslaving² bespreekbaar te maken met een medewerker of collega.

Mensen durven zich vaak niet te uiten door schaamte of zijn bang voor de gevolgen als bekend wordt dat zij problemen hebben met alcohol-, drugs- of medicijngebruik of een verslaving hebben. Het is belangrijk medewerkers zo goed en zo vroeg mogelijk te begeleiden en te behandelen. Hoe eerder de problemen aangepakt worden, hoe meer kans op herstel en hoe minder schade aan de gezondheid. Collega's kunnen ook een belangrijke rol spelen in het vroeg signaleren van eventuele problemen. Het creëren van een gezond en sociaal veilig werk- en leerklimaat waarin problematisch alcohol-, drugs- en medicijngebruik en verslaving bespreekbaar zijn, is belangrijk om het taboe te doorbreken. Hierdoor durven medewerkers zich sneller te uiten en hulp te zoeken.

Het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen voor, tijdens en na werktijd kan een grote impact hebben op veiligheid en gezondheid van medewerkers. In de [infographic van Trimbos](#) gebaseerd op de leefstijlmonitor 2018 staan de meest recente cijfers over alcohol-, drugs en medicijngebruik onder Nederlandse werkenden.

Wat doe ik als leidinggevende als ik vermoed dat een medewerker onder invloed is tijdens het werk of te maken heeft met problematisch alcohol-, drugs of medicijngebruik of verslaving

Signalering

Stop de werkzaamheden direct als je signalen waarneemt zoals zwalken, alcohollucht en spreken met dubbele tong. Benoem daarna het gedrag dat je gezien hebt en vraag naar de oorzaak. Laten testen op alcohol en drugs is niet toegestaan. Ga het gesprek aan bij signalen die kunnen duiden op structurele problemen met alcohol, drugs of medicijnen. Dit zijn bijvoorbeeld: vaak te laat komen, verwaarlozing en veranderingen in gedrag, emoties of interesses en qua werkzaamheden onderpresteren. Spreek je bezorgdheid uit. Ga alleen in op waargenomen veranderingen in gedrag en vraag niet naar diagnoses. Een arts kan namelijk de diagnose stellen dat iemand een stoornis in middelengebruik of een gedragsverslaving heeft en ziek is.

Begeleiding

Als er sprake is van (mogelijk) problematisch alcohol-, drugs- of medicijngebruik of verslaving, **kunnen de P&O-adviseur, bedrijfsmaatschappelijk werk en/of de bedrijfsarts³** jou adviseren en ondersteunen met de begeleiding van de medewerker. Pas indien nodig de werkzaamheden van de medewerker tijdelijk aan.

¹ Medicijngebruik omvat het gebruik van medicijnen die niet professioneel zijn voorgeschreven door een arts of een andere daartoe bevoegde professional of waarbij de voorgeschreven of aanbevolen maximale doseringen niet worden gerespecteerd én die van invloed zijn op het oordeelsvermogen en alertheid van de gebruiker.

² Met verslaving worden de stoornissen in middelengebruik en gedragsverslaving bedoeld. Bij gedragsverslaving kun je denken aan gok-, game- en seksverslaving.

³ De rol- en taakverdeling komt overeen met de huidige verzuim- en re-integratiebegeleiding.

Werk kan een beschermende factor zijn, omdat het structuur aan de dag geeft. Zet daarom in eerste instantie in op (veilig) blijven werken. Houd contact met de medewerker en volg zijn of haar welzijn. De bedrijfsarts mag geen medische gegevens delen, tenzij de medewerker daar toestemming voor geeft.

Behandeling

Stel de medewerker in de gelegenheid om een behandeling te volgen, zo nodig tijdens werktijd. Vraag de medewerker niet naar de aard van de behandeling. Medewerker, bedrijfsmaatschappelijk werk en bedrijfsarts hoeven hier ook geen informatie over te geven.

Terugkeer naar werk

Blijf betrokken en belangstellend naar het welzijn van de medewerker, ook tijdens de reïntegratie. Pas de werksetting waar nodig aan om het risico op terugval te verkleinen, bijvoorbeeld door bij werkborders geen alcohol te schenken.

Gespreksleidraad | Ik vermoed dat een medewerker onder invloed is tijdens het werk

Als je vermoedt dat een medewerker onder invloed is tijdens het werk, kom je altijd in actie. Zeker als de veiligheid van de medewerker, collega's of de bedrijfscontinuïteit daardoor in gevaar kan komen.

Ga in gesprek met de medewerker.

- Vertel dat je je zorgen maakt om het functioneren en de gezondheid van de medewerker.
- Informeer de medewerker over de signalen en/of het gedrag dat je hebt waargenomen.

Houd rekening met verschillende scenario's. De medewerker kan op verschillende manieren reageren.

- De medewerker geeft aan dat het vermoeden niet klopt of dat er een andere oorzaak is voor het gedrag. Herhaal wat je geconstateerd hebt en dat je je zorgen maakt. Houd er rekening mee dat er een andere oorzaak kan zijn van gedrag.
- Als de medewerker het vermoeden bevestigt, kun je meteen door naar de volgende stap.

Maak duidelijk dat de medewerker zijn/haar werkzaamheden moet neerleggen. Wanneer een verder gesprek met de medewerker op dat moment niet mogelijk is omdat hij/zij onder invloed is maak dan een afspraak voor een nieuw gesprek op de eerst volgende werkdag. Stel de medewerker in de gelegenheid om thuis bij te komen. Regel indien nodig vervoer naar huis voor de medewerker.

Zorg voor een vervolg.

- Neem de volgende werkdag (telefonisch) contact op met de medewerker om te horen hoe het gaat.
- Dring erop aan dat de medewerker contact opneemt met huisarts, [bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk](#) om de problematiek te bespreken en hulp in te schakelen.
- Maak op korte termijn een vervolgspraak met de medewerker om werkhervatting te bespreken.
- Maak afspraken over hoe het functioneren kan worden verbeterd.

Gespreksleidraad | Ik vermoed dat een medewerker te maken heeft met problematisch alcohol-, drugs- of medicijngebruik of verslaving

Als je vermoedt dat een medewerker te maken heeft met problematisch gebruik of een verslaving, probeer dat dan zo snel mogelijk bespreekbaar te maken. Door in gesprek te gaan, toon je zorg voor de medewerker en draag je (mogelijk) bij aan het herstel en zorg je ook voor een veilige werkomgeving. Het is goed om al in actie te komen als je ‘slechts’ een vermoeden hebt. Je hoeft niet te wachten tot de situatie uit de hand loopt.

Wees goed voorbereid.

- Zet de geconstateerde signalen en het gedrag op een rij en zorg ervoor dat de formulering objectief en concreet is.
- Maak een afspraak met de medewerker om het vermoeden te bespreken.
- Het is goed je te realiseren dat er vaak meerdere signalen uit de omgeving of meerdere gesprekken nodig zijn voordat iemand erkent hulp nodig te hebben of bereid is hulp te zoeken.

Ga in gesprek met de medewerker.

- Begin het gesprek met de mededeling dat je je zorgen maakt en benoem waargenomen feiten en gedrag.
- Wanneer de medewerker aangeeft hierover nu niet verder te willen spreken, maak dan een afspraak om op een ander tijdstip terug te komen op het onderwerp

Geef ruimte voor emoties. Het kan zijn dat de medewerker ontkent, boos wordt of anderszins emotioneel reageert tijdens het gesprek. Blijf rustig en houd gepaste afstand.

Houd rekening met verschillende scenario's. De medewerker kan op verschillende manieren reageren.

- De medewerker ontkent. Dit ontkennen kan gericht zijn op de feiten: de medewerker geeft aan dat het vermoeden niet klopt. Het ontkennen kan ook gepaard gaan met het zoeken naar uitvluchten.
- De medewerker bevestigt dat het vermoeden klopt. Dring erop aan dat de medewerker contact opneemt met de huisarts, [bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk](#) om de problematiek te bespreken en hulp in te schakelen.

Zorg voor een vervolg

Bespreek een vervolgtraject met de medewerker, bijvoorbeeld een nieuwe afspraak of een vervolgspraak met de huisarts, bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk. Bespreek hoe jullie de afspraken vastleggen en vertrouwelijk aan elkaar terugkoppelen.

Maatregelen als een medewerker het probleem niet wil erkennen of niet mee werkt aan herstel

Het enkele feit dat iemand door een arts gediagnosticeerd is met een stoornis in middelengebruik of een gedragsverslaving, vormt geen reden voor arbeidsrechtelijke maatregelen, aangezien er sprake is van een ziekte. Als iemand zich niet houdt aan regels of gemaakte afspraken, het probleem niet wil erkennen of niet meewerkt aan herstel, kan dit wel arbeidsrechtelijke gevolgen hebben. Hierbij kan gedacht worden aan een officiële waarschuwing, loonstop, schorsing, non-actief stelling, functioneringstraject of ontslag. Welke maatregel wordt genomen, is afhankelijk van de omstandigheden. Bij dit traject zijn de medewerker, P&O-adviseur en leidinggevende betrokken.

Wat doe ik als ik vermoed dat mijn collega onder invloed is tijdens het werk of te maken heeft met problematisch alcohol-, drugs- en medicijngebruik of verslaving?

Gespreksleidraad

Onder invloed op het werk

- Als je vermoedt dat je collega tijdens het werk onder invloed is, kom je altijd in actie. Zeker als de veiligheid van hem- of haarzelf, andere collega's of de bedrijfscontinuïteit daardoor in gevaar kan komen.
- Je kunt je collega direct zelf aanspreken en indien nodig eerst meenemen naar een veilige plek. Je kunt ook meteen de leidinggevende waarschuwen.

Vermoeden van problematisch gebruik of verslaving

- Als je vermoedt dat je collega kampt met problematisch alcohol-, drugs-, medicijngebruik of verslaving, probeer hier dan over in gesprek te gaan. Je kunt het gesprek starten door te vertellen dat je je zorgen maakt en vragen of het oké is om daarover met te praten met elkaar.
- Problematisch gebruik of verslaving is nog altijd een taboe. Wees daarom voorzichtig met je woordkeuze.
- Bepaal samen wat de beste vervolgstap is.

Eén gesprek lost het probleem doorgaans niet zomaar op. Je collega kan zich gehoord voelen en daardoor gemotiveerd worden om actie te ondernemen.

Heb je een vraag?

Je kunt je vragen stellen aan medewerkers van de Alcohol Infolijn. Je kunt zelf kiezen of je liever mailt, chat of belt. Medewerkers van de Infolijn staan op werkdagen van 09.00 tot 17.00 uur voor je klaar.

Bronnen

- Werkwijzer '[Vroegsignalering alcoholproblematiek op het werk voor medewerkers, werkgevers en bedrijfsartsen](#)' van Samenwerkingsverband Vroegsignalering Alcoholproblematiek
- Beleidsplan '[Werken in de gezondheidszorg: middelengebruik en verslaving](#)' van KNMG
- Leidraad '[Taken en verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts bij alcohol-, drugs- en medicijnbeleid binnen organisaties](#)' van NVHB
- Handreiking 'Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid' van Trimbos