

ADM-TOOLKIT

voor leidinggevendenden



Inleiding

De meeste medewerkers zijn fris en helder op het werk aanwezig. Maar wat kun je doen als een medewerker tijdens het werk onder invloed is van alcohol, drugs, of bepaalde medicijnen (ADM)? Dat kan risico's met zich meebrengen voor de veiligheid op de werkvloer. Als je het vermoeden hebt dat iemand te veel alcohol drinkt of drugs gebruikt, dan maak je je misschien ook zorgen over zijn of haar welzijn en gezondheid. Als leidinggevende kun je een belangrijke rol spelen in het signaleren van problemen en kun je problemen helpen te voorkomen. In deze ADM-toolkit voor leidinggevenden vind je de belangrijkste informatie die jou als leidinggevende kunnen helpen.



In deze toolkit vind je antwoord op de vragen:

- Wat zijn de signalen van iemand onder invloed, of met een alcohol- of drugsprobleem?
- Wat kan en mag ik als leidinggevende doen?
- Hoe ga ik het gesprek aan?
- Naar welke hulp kan ik iemand verwijzen?



Waarom?

- 1 op de 6 van de werkenden drinkt riskant. Dit betekent dat zij zo veel of zo vaak drinken dat zij daardoor problemen hebben.
- Het verzuim als gevolg van alcoholgebruik kost werkgevers 1,3 - 1,6 miljard euro per jaar.
- 1 op de 10 van de werkenden gebruikt wel eens drugs.
- 1 op de 10 van de werkenden gebruikt slaap- of kalmeringsmiddelen die invloed kunnen hebben op het werk.
- Vroeg ingrijpen is altijd beter.
- Er is voor iedereen goede hulp.

Wat zijn de signalen van iemand onder invloed, of met een alcohol- of drugsprobleem?

Iemand kan onder invloed op het werk verschijnen. Maar iemand kan ook te veel drinken of drugs gebruiken buiten werktijd, zonder dat diegene onder invloed verschijnt op het werk. Dat noemen we 'problematisch gebruik'. De signalen van problematisch gebruik zijn anders dan wanneer iemand onder invloed is. Hieronder staan de signalen:

Wat merk je aan iemand die ONDER INVLOED is?

Iemand onder invloed van ALCOHOL OF VERDOVENDE DRUGS:

(Bijvoorbeeld: slaap- of kalmeringsmiddelen, heroïne, GHB, maar ook sterke pijnstillers met opiaten zoals oxycodon)

- Overschat zichzelf
- Reageert langzamer
- Schat risico's minder goed in
- Heeft moeite met 'priegelerwerk' (fijne motoriek). Denk aan een sleutel in een slot steken of een klein boutje aandraaien
- Is overdreven vrolijk
- Is overmoedig, kan zich slecht inhouden
- Praat onverstaanbaar (met 'dubbele tong')
- Heeft een rood gezicht
- Ruikt naar alcohol

Iemand onder invloed van STIMULERENDE DRUGS:

(Bijvoorbeeld: cocaïne, speed en xtc)

- Overschat zichzelf
- Is opgefokt
- Is prikkelbaar
- Gedraagt zich onrustig. Hij of zij beweegt bijvoorbeeld veel. Of praat veel en/of warrig
- Heeft verwijde pupillen
- Reageert overal op
- Heeft ineens een slechter of juist beter humeur (stemmingswisselingen)

Iemand onder invloed van BEWUSTZIJNSVERANDERENDE DRUGS:

(Bijvoorbeeld: cannabis, xtc en pado's)

- Schat risico's minder goed in
- Beleeft dingen anders, lijkt dingen anders waar te nemen
- Heeft minder of geen besef van tijd
- Kan ineens veel eten (vreetkick)
- Heeft minder interesse in een ander of het werk
- Is wat suf en loom
- Kan lacherig zijn
- Rode ogen (bij cannabis)

Wat merk je aan iemand die **PROBLEMEN** heeft met ADM?

Iemand die problemen heeft met **ALCOHOL**:

- Heeft trillende handen
- Ziet er steeds minder verzorgd uit
- Heeft last van zijn of haar maag en/of buik (lever, darmen)
- Is prikkelbaar. Heeft sneller ruzie met collega's
- Is vaker een dagje ziek (kortdurend ziekteverzuim). Of is steeds op dezelfde dag ziek, bijvoorbeeld op maandag
- Maakt vaker kleine of grote fouten in het werk
- Heeft moeite met zijn of haar evenwicht en bewegingen (coördinatie)
- Komt afspraken minder goed of niet na

Iemand die problemen heeft met **DRUGS**:

- Is vaker overdreven vrolijk
- Kan een vreemde geur om zich heen hebben (wiet en hasj)
- Kan minder goed tegen fel licht. Hij of zij draagt bijvoorbeeld vaak een zonnebril
- Heeft opvallend kleine of juist grotere pupillen
- Ziet er steeds minder verzorgd uit
- Is prikkelbaar. Heeft sneller ruzie met collega's
- Praat vaker warrig
- Kan lacherig zijn
- Kan meer zweten dan normaal
- Is vaker angstig, of lijkt bang en gespannen
- Kan agressief zijn of dit sneller worden
- Is vaker ziek
- Presteert minder goed op werk, maakt vaker fouten



Let op:

- Deze signalen kunnen wijzen op alcohol- of drugsgebruik, maar er kunnen ook andere oorzaken zijn! Zoals psychische problemen, een ziekte of stress.
- Het belangrijkste signaal is: iemand gedraagt zich **'anders dan anders'**. Dit hoeven dus niet alleen negatieve signalen te zijn.

Wat kan en mag ik als leidinggevende doen?



Als leidinggevende vraag je je misschien af welke stappen je wel of niet kunt zetten wanneer je vermoedt dat een medewerker onder invloed is van alcohol, drugs of medicijnen tijdens het werk.

Wat mag niet?

- ❌ Je mag niet direct aan een medewerker vragen of diegene alcohol, drugs of medicijnen gebruikt.
- ❌ Je mag niets vastleggen in het personeelsdossier over het gebruik van alcohol, drugs of medicijnen.
- ❌ Je mag niet zomaar een alcohol- of drugstest uitvoeren onder medewerkers.

Je verzamelt hiermee namelijk bijzondere persoonsgegevens, wat volgens de AVG-wet verboden is.

Wat kun je wel doen?

- ✅ Er is geen wet die zegt dat alcohol drinken onder werktijd niet mag. Er staat wel in de wet geschreven dat zowel werkgever als medewerker verantwoordelijk zijn voor een veilige werkomgeving. Daarom is het belangrijk om duidelijke afspraken te maken en die schriftelijk vast te leggen in een alcohol-, drugs- en medicijnbeleid (ADM-beleid).

Hierin staat bijvoorbeeld:

-
- ▶ Medewerkers mogen niet onder invloed zijn van alcohol of drugs tijdens werktijd.
 - ▶ Medewerkers waarvan wordt vermoed dat ze onder invloed van alcohol of drugs aan het werk zijn, mogen niet doorgaan met hun werkzaamheden.
 - ▶ Medewerkers met een alcohol- of drugsverslaving hebben recht op behandeling door de bedrijfsarts en/of een instelling voor verslavingszorg.
 - ▶ Hoe de organisatie zich inzet om problemen met alcohol en drugs onder medewerkers te voorkomen.
-



Wat je als leidinggevende kunt doen hangt er dus af van wat er in jullie ADM-beleid staat.

- ✓ Hoe dan ook is het verstandig om het gesprek aan te gaan met de medewerker wanneer je vermoeden hebt dat iemand onder invloed is of iemand problematisch alcohol of drugs gebruikt. Misschien vind je dat dat niet jouw verantwoordelijkheid is. Of denk je dat praten geen zin heeft.

Toch zijn er belangrijke redenen om wel het gesprek aan te gaan:

- ▶ Voor je eigen veiligheid en dat van je collega's.
- ▶ Voor de werksfeer.
- ▶ Als jullie een goede band hebben durft de medewerker misschien meer open te zijn naar jou.
- ▶ Je kunt iemand helpen!
- ▶ Vroeger ingrijpen helpt om erger te voorkomen.

Toolbox meeting

Ook als er geen vermoedens zijn van problemen met alcohol, drugs of medicijnen onder medewerkers in je team, kan het goed zijn om het thema te bespreken met elkaar, bijvoorbeeld tijdens een toolboxmeeting. Het is fijn als de regels en afspraken voor iedereen duidelijk zijn en dat medewerkers weten waar ze terecht kunnen voor hulp. Ook kun je medewerkers bewust maken van de risico's die alcohol, drugs en medicijnen op de werkvloer kunnen veroorzaken door hier over te praten.



Medicijnen

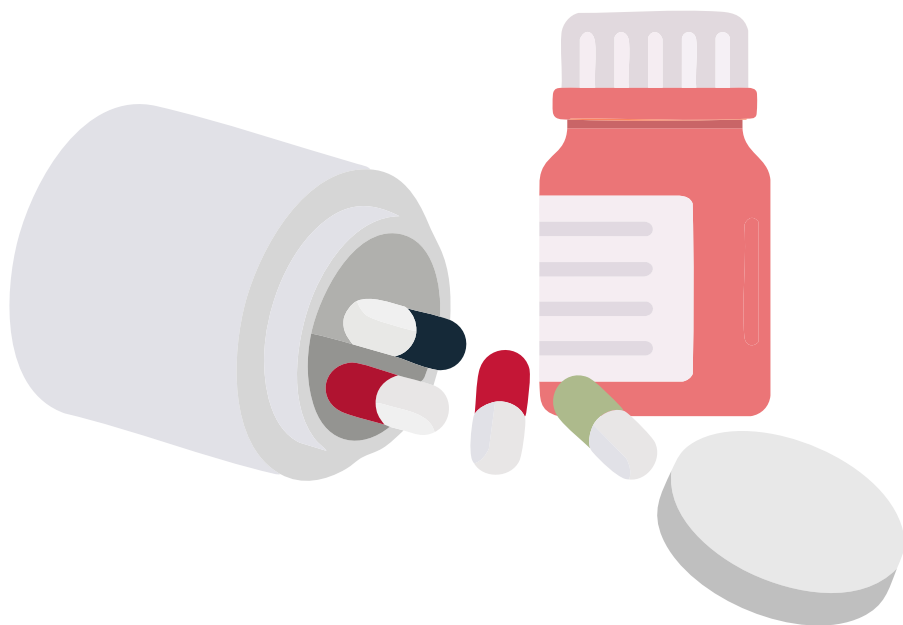


Door het gebruik van sommige medicijnen, zoals slaap- en kalmeringsmiddelen of sterke pijnstillers kan een medewerker minder alert zijn of trager reageren. Dat kan zorgen voor verminderde prestaties op het werk en onveiligheid. Bijvoorbeeld als iemand autorijdt of machines bedient. Als werkgever of leidinggevende mag je niet vragen naar het gebruik van medicatie van medewerkers.

Wat kun je wel doen?

Veel mensen weten niet goed welke invloed bepaalde medicijnen die zij gebruiken kunnen hebben. Het kan daarom helpen om medewerkers hierover te informeren. Je kunt hierbij de volgende informatie meegeven:

- ✓ Medicijnen die invloed hebben op de alertheid en het reactievermogen hebben vaak een waarschuwingssymbool op de verpakking, zoals een **gele waarschuwingsticker**.
- ✓ Bij twijfel over de invloed van een medicijn is het verstandig om advies te vragen aan de huisarts, de apotheker of de bedrijfsarts.
- ✓ Als een medewerker medicijnen gebruikt die het werk kunnen beïnvloeden is het zijn of haar eigen verantwoordelijkheid om dit bij de bedrijfsarts aan te geven.
- ✓ De bedrijfsarts bepaalt of het veilig is om te werken. De bedrijfsarts kan ook beoordelen of het werk (tijdelijk) moet worden aangepast. De gesprekken met de bedrijfsarts zijn vertrouwelijk.



Hoe ga ik het gesprek aan?

Als leidinggevende kun je te maken krijgen met medewerkers die onder invloed zijn tijdens werk of die misschien problemen hebben met alcohol of drugs. Het kan moeilijk zijn om hierover een gesprek te beginnen. Toch is het belangrijk om dit gesprek goed en op een zorgzame manier te voeren. Hoe je het gesprek voert, kan veel invloed hebben op de medewerker en de werksituatie. Hieronder vind je handige tips:

Je denkt dat iemand onder invloed is TIJDENS WERK
→ Denk eerst aan de veiligheid.

TIP 1: Onderneem meteen actie

Een collega die onder invloed aan het werk is kan voor ongelukken zorgen. De veiligheid staat voorop.

TIP 2: Spreek je collega aan en zeg dat je je zorgen maakt

Neem hem of haar eerst mee naar een rustige plek waar niemand jullie kan horen. Zeg bijvoorbeeld: 'Ik maak me zorgen over je gezondheid en of je je werk wel veilig kunt doen.'

TIP 3: Wees zo objectief mogelijk

Zeg bijvoorbeeld niet: 'Je bent dronken', maar: 'Ik zie dat je zwalkt en dat je je gereedschap niet goed kunt vasthouden. En ik ruik alcohol.' Geef aan dat diegene zo niet veilig kan werken.

TIP 4: Ga rustig om met weerstand

Ontkent diegene? Gebruik dan de tips op de volgende pagina, die je helpen om te gaan met weerstand in het gesprek.

TIP 5: Stuur je collega dan naar huis.

Zorg dat hij of zij veilig naar huis kan komen.

Je denkt dat iemand te veel drinkt of drugs gebruikt BUITEN WERKTijd
→ **Probeer je collega te helpen.**

TIP 1: Praat zo snel mogelijk met je collega

Hoe langer je ermee wacht, hoe moeilijker het wordt om het erover te hebben.

TIP 2: Houd er rekening mee dat je collega het probleem misschien niet ziet

Vaak hebben mensen die te veel drinken of drugs gebruiken niet door dat het te veel is. En hebben ze het idee dat ze makkelijk kunnen stoppen als ze dat willen.

TIP 3: Oordeel niet

Mensen die te veel drinken of drugs gebruiken schamen zich daar vaak voor en kunnen bang zijn voor ontslag. Het helpt dan niet om te oordelen.

TIP 4: Zeg dat je je zorgen maakt

Vraag of het oké is om daarover te praten. Eén gesprek lost het probleem niet op, maar het is een goed begin.

TIP 5: Vertel je collega dat er hulp is

Dit kan binnen het bedrijf, of daarbuiten.
Kijk hieronder welke soorten (anonieme)
hulp er zijn. Je kunt ook aan je
leidinggevende vragen om te helpen.



Hoe ga ik om met weerstand tijdens het gesprek?

Je probeert een gesprek te voeren met iemand en diegene sluit zich af, ontkent, of schiet in de verdediging. Hoe ga je om met weerstand? Hieronder 7 tips!

TIP 1: Bereid je goed voor

Wat wil je met het gesprek bereiken? En ook: wat wil je vooral niet bereiken? Denk van tevoren na over het gesprek. Kun je voorspellen op welke vragen je weerstand krijgt? Bedenk dan wat je daarop gaat zeggen.

TIP 2: Bedenk waar de weerstand vandaan komt

De weerstand van de medewerker komt ergens vandaan. Vaak zijn er meerdere redenen. Iemand onderschat het gebruik, of schaamt zich ervoor. Of diegene is bang voor ontslag. Dat kan een open gesprek moeilijk maken. Toon begrip hiervoor en probeer de onzekerheid weg te nemen. Vertel bijvoorbeeld dat er zorg beschikbaar is en iemand niet meteen ontslagen wordt.

TIP 3: Luister en erken het gevoel

Weerstand ontstaat als iemand zich niet gehoord, gezien of begrepen voelt. Laat de medewerker dus eerst rustig uitpraten. Als iemand weinig zegt, stel dan meer vragen of wacht even tot diegene weer gaat praten. Vat de punten van de medewerker samen en check of het klopt. Wacht met overtuigen of te zeggen wat je zelf vindt. Zo zorg je dat de medewerker zich gehoord voelt. Dit neemt vaak al een groot deel van de weerstand weg. En de medewerker is eerder bereid om mee te werken.

TIP 4: Blijf rustig

Blijf rustig als de medewerker weerstand biedt. Het helpt niet als je boos of gefrustreerd reageert. Hierbij helpt het ook om goed voorbereid te zijn. Dan komen tegenargumenten, ontkenning of weerstand meestal niet als een verrassing.



TIP 5: Benoem de weerstand hardop

Soms ervaar je indirecte weerstand. De medewerker spreekt weerstand niet echt uit, maar je merkt dat hij of zij niet bereid is om mee te werken. Benoem dan wat er volgens jou gebeurt. Zeg hardop dat je weerstand voelt en check of dat klopt. Bijvoorbeeld: 'Ik krijg de indruk dat je hier niet over wil praten. Klopt dat?' Zeg ook waar je dat aan ziet, zoals weggijken, armen over elkaar of heel korte antwoorden geven.



TIP 6: Pauzeer soms het gesprek

Soms krijg je te maken met opmerkingen van een medewerker waar je op dat moment niet veel mee kunt. Bijvoorbeeld: 'Dan neem ik wel ontslag, als je zo moeilijk gaat doen'. Dit is niet helpend voor het gesprek of de stappen die je wilt nemen. Probeer dit dan even een pauze te nemen. Spreek bijvoorbeeld af dat jullie het hier later over gaan hebben. Ga in elk geval niet in op de opmerking zelf. Bedenk wat het doel was van het gesprek, en ga daarop verder.



TIP 7: Denk na over je eigen weerstand

Misschien voel je zelf weerstand bij het gesprek met de medewerker. Bijvoorbeeld omdat je vindt dat diegene andere collega's in gevaar brengt. Of je kunt er weinig begrip voor opbrengen. Dit maakt het gesprek moeilijker. Denk van tevoren na of je inderdaad dit soort gedachtes hebt. Probeer zo neutraal mogelijk het gesprek aan te gaan. Lukt dit niet? Vraag dan of een collega van HR of (andere) leidinggevende je wil helpen.



Naar welke hulp kan ik verwijzen?

Je kunt als leidinggevende niet zelf de zorg bieden om een medewerker te helpen die problemen heeft met alcohol, drugs of medicijnen. Het is daarom goed om medewerkers door te verwijzen naar passende hulp. Hieronder vind je informatie over verschillende hulpbronnen, zowel binnen het bedrijf als daarbuiten.

Binnen jouw bedrijf:

Iemand kan gaan praten met mensen van jouw bedrijf over alcohol-, drugs- of medicijngebruik. Dat zijn de:

- Bedrijfsarts
- Vertrouwenspersoon van jouw bedrijf

Die gesprekken zijn vertrouwelijk. Zij mogen dus niks doorvertellen aan een (andere) leidinggevende of de afdeling personeelszaken/HR.

Buiten jouw bedrijf:

Wil je collega liever niet met iemand van het bedrijf praten? Er is ook veel (anonieme) hulp beschikbaar. Tijdens het gesprek met je collega kun je deze hulp noemen.

Infolijnen en websites

- Kijk op deze websites voor meer informatie over alcohol en drugs:
 - www.alcoholinfo.nl
 - www.drugsinfo.nl
- Kijk op www.AllesOverDrinken.nl. Hier kan je collega tests doen, persoonlijk advies krijgen en ervaringen uitwisselen.
- Met www.ikpas.nl kan je collega het drinken op pauze zetten.
- Liever praten met iemand aan de telefoon? Je collega kan anoniem bellen met deze informatielijnen. Bellen kost 10 cent per minuut.

- De alcoholinfolijn 0900 - 1995

- De drugsinfolijn: 0900 - 1995



Apps en online hulp

- Er zijn veel online hulpmiddelen beschikbaar. Zo kun je gebruik maken van een app die je ondersteunt bij het stoppen of minderen. Ook zijn er online programma's die je kunt volgen. Je collega kan iets kiezen dat bij hem of haar past. Kijk op www.alcoholinfo.nl/hulp-via-internet voor hulpmiddelen om te minderen of stoppen met alcohol. Voor hulpmiddelen bij minderen of stoppen met drugs kun je kijken op www.drugsinfo.nl/stoppen-of-minderen/hulp-via-internet.

Zorg

- Een huisarts of de praktijkondersteuner kan ook helpen. Ze kunnen zelf gesprekken voeren, of iemand doorverwijzen naar verslavingshulp. Op www.alcoholinfo.nl/hulp-in-de-buurt kun je zien welke instellingen voor verslavingszorg er bij je collega in de buurt zijn. Voor hulp bij een instelling voor verslavingszorg heb je een doorverwijzing van de huisarts nodig.

Bijeenkomsten van hulpgroepen

- Voor mensen die willen stoppen met alcohol drinken: www.aa-nederland.nl.
- Voor mensen die willen stoppen met drugs- of medicijnen: www.nanederland.nl.
- Voor mensen die willen stoppen met middelen, gokken, gamen of ander dwangmatig gedrag: www.zelfhelp.nl.



HELLENDE DAKEN

PANNEN
RIET
LEI

Deze ADM-toolkit is mede mogelijk gemaakt met MDIEU-subsidie
van het ministerie SZW.

WWW.HELLENDEDAKEN.NL