

# Een gezonde werkomgeving voor arbeidsmigranten: preventie van alcohol-, drugs- en medicijngebruik (ADM-gebruik)

Op 7 december 2023 organiseerde het Trimbos-instituut in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de werkconferentie 'Een gezonde werkomgeving voor arbeidsmigranten'. In deze infosheet leest u de belangrijkste conclusies, ervaringen en aanbevelingen. Deze zijn gebaseerd op (wetenschappelijke) inzichten en op ervaringen van de deelnemers aan de werkconferentie. Met deze infosheet inspireren we werkgevers en uitzendbureaus om preventie van ADM-gebruik van arbeidsmigranten op de agenda te zetten!

Het is belangrijk dat arbeidsmigranten gezond en veilig kunnen werken en wonen. ADM-gebruik kan dat in gevaar brengen. Er kunnen onveilige situaties ontstaan op het werk, iemands gezondheid kan verslechteren en in sommige gevallen raken mensen hun baan en/of woning kwijt. We weten ook dat problemen in de woon-, leef- en werkomstandigheden risicofactoren zijn voor problematisch ADM-gebruik. Een taalbarrière en niet weten hoe ze passende zorg kunnen vinden, komen daar nog bij.

## Preventie in de werksetting biedt een oplossing

Als werkgever, waaronder ook uitzendbureaus, kun je het verschil maken door in te zetten op middelenpreventie. In de werksetting doe je dat door een alcohol-, drugs- en medicijnbeleid (ADM-beleid) op te stellen. Betrek ook de opdrachtgever of inlener waar nodig. En stem af met het ADM-beleid dat zij hebben. In een ADM-beleid beschrijf je het volgende:

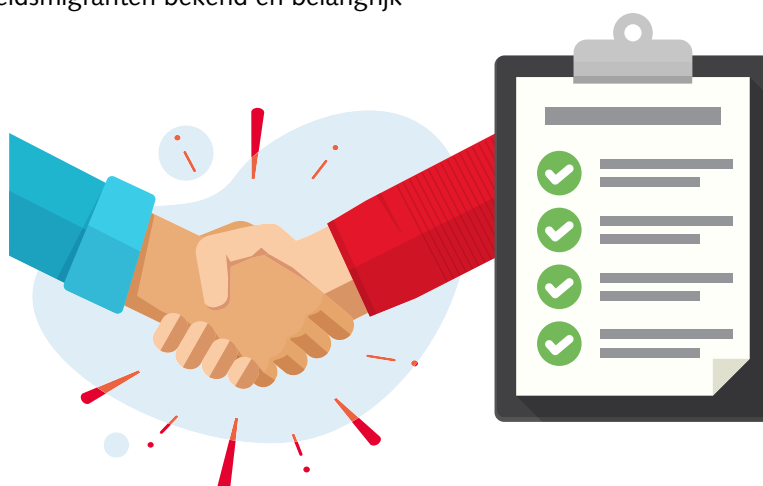
- Wat je met elkaar afsprekt en vastlegt over (preventie van) ADM-gebruik.
- Hoe je preventie van ADM-gebruik in jouw bedrijf of (uitzend)organisatie vormgeeft en wie je daarbij nodig hebt.
- Waar medewerkers terecht kunnen als ze zich zorgen maken over hun eigen ADM-gebruik en wie daarbij in- en extern kan ondersteunen.
- Hoe afspraken gehandhaafd worden en wat de consequenties zijn als daar niet aan gehouden wordt.

Een ADM-beleid draagt eraan bij dat ADM-gebruik vermindert en dat medewerkers en leidinggevenden weten welke afspraken er zijn en waar ze terecht kunnen.

## Aanbevelingen

- 1 Maak een preventieve aanpak ADM-gebruik voor arbeidsmigranten bekend en belangrijk binnen je bedrijf of (uitzend)organisatie.
- 2 Versterk het netwerk: preventie doe je nooit alleen!
- 3 Werk cultuursensitief.
- 4 Verklein risicofactoren voor ADM-gebruik.
- 5 Vergroot beschermende factoren.

Lees op de volgende pagina's meer over hoe je aan de slag kunt met deze aanbevelingen.



## ① Maak een preventieve aanpak ADM-gebruik voor arbeidsmigranten bekend en belangrijk binnen je bedrijf of (uitzend)organisatie

- Preventie van ADM-gebruik loont! Het voorkomt onveilige situaties en problemen met de gezondheid. Het draagt bij aan de langdurige inzetbaarheid van medewerkers. Preventie van ADM-gebruik hoort bij goed werkgeverschap.
- Wees ambassadeur van preventie ADM-gebruik voor arbeidsmigranten binnen jouw organisatie. Verschillende mensen kunnen die ambassadeur zijn: van directeur tot leidinggevende, van teamleider tot HR-adviseur. Spreek uit dat je hiermee aan de slag wilt en waarom je dit belangrijk vindt. Neem je (mede)bestuursleden, OR-leden, collega's en medewerkers hierin mee. Dit creëert bekendheid en draagvlak om een preventief beleid in te voeren.
- Stel samen met een aantal stakeholders een ADM-beleid op dat ingaat op de specifieke behoeften van arbeidsmigranten.

**KNELPUNT:** Uit de praktijk blijkt dat er vaak te laat wordt begonnen met preventie. Het ontbreken van actiebereidheid en onduidelijkheid over wie verantwoordelijk is zijn hier belangrijke factoren in. Het gaat echter niet om de vraag wie verantwoordelijk is, maar wie de verantwoordelijkheid pakt. Werkgevers en uitzendorganisaties moeten hier hun verantwoordelijkheid nemen. Het is belangrijk dat beide partijen samenwerken vanuit een gedeelde visie en een gezamenlijk doel.



## ② Versterk het netwerk: preventie doe je nooit alleen!

Vorm met alle betrokken partijen een preventieketen.

- Definieer wie wat doet en welke verantwoordelijkheden en bevoegdheden deze collega's hebben voor preventief middelenbeleid. Denk aan: een leidinggevende, HR-adviseur, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker en een vertrouwenspersoon die dezelfde taal spreekt als de medewerkers van het bedrijf.
- Bepaal welke partijen betrokken moeten worden. Denk aan: uitzendorganisaties, arbodiensten, de preventieafdelingen van de regionale instelling voor verslavingszorg en partijen die specifieke kennis en expertise hebben op het gebied van arbeidsmigranten. (Zie [www.workinnl.nl](http://www.workinnl.nl)).
- Betrek ook zorgpartijen zoals huisartsen, GGZ en verslavingszorg. Bij sommige mensen zal er namelijk al wel sprake zijn van problematiek en ook hen wil je goed begeleiden. Denk ook na over partijen die kunnen helpen bij re-integratie.

**KNELPUNT:** Het is soms lastig om passende hulp te vinden, omdat er niet altijd specifieke hulp voor arbeidsmigranten in de buurt aanwezig is. Hierdoor kan het lang duren voordat iemand hulp krijgt. Soms wordt deze hulp nooit gevonden.

*"Je hebt een heel traject doorlopen met iemand, maar zowel ik als de huisarts lopen tegen een muur."*



### TER INSPIRATIE: Aanpak van een uitzendorganisatie

Een uitzendorganisatie heeft voor de medewerkers een app ontwikkeld om medewerkers in hun eigen taal te informeren over o.a. ADM-gebruik en de hulp die beschikbaar is.

Ook is een ADM-beleid opgesteld en zijn leidinggevenden getraind in het signaleren en bespreekbaar maken van ADM-gebruik. In de woonsituatie zijn aanpassingen doorgevoerd om risicofactoren voor ADM-gebruik te verkleinen. Zo zijn er bijvoorbeeld meer mogelijkheden om te sporten gecreëerd.





### TER INSPIRATIE: Aanpak Brabants Migratie Informatie Punt (BMIP)

BMIP is een centraal informatiepunt dat speciaal is ingericht voor (arbeids)migranten. Deze aanpak wordt momenteel gepilot in 5 verschillende Brabantse arbeidsmarktregio's. Arbeidsmigranten kunnen hier terecht met vragen over sociaal-maatschappelijke onderwerpen. Ook worden voorlichtingen gegeven en bijeenkomsten georganiseerd waar arbeidsmigranten elkaar kunnen ontmoeten. BMIP werkt outreachend: informatie en hulp wordt actief aangeboden. En de informatie is toegankelijk en laagdrempelig. Ook op het onderwerp ADM-gebruik helpen zij mensen, bijvoorbeeld door toeleiding naar een psycholoog of zelfhulpgroep. (Aanpak Brabants Migratie Informatie Punt (BMIP) - Provincie Noord-Brabant).

## 3 Werk cultuursensitief

Cultuursensitief werken betekent dat je als werkgever rekening houdt met de culture achtergrond en waarden van je medewerkers. Denk bijvoorbeeld aan het aanbieden van informatie in verschillende talen.

- Eigen medewerkers die zelf arbeidsmigrant zijn, zijn belangrijke eerste contactpunten en mogelijke ambassadeurs van ADM-preventie binnen je organisatie. Zij kunnen helpen culturele verschillen te overbruggen.
- Informatie in de voorkeurstaal van de medewerkers werkt drempelverlagend. Denk aan informatie en voorlichtingsmaterialen, maar ook aan samenwerking met meertalige bedrijfsartsen, huisartsen en hulpverleners.
- Je wilt niet dat er binnen jouw organisatie een negatief beeld ontstaat over arbeidsmigranten. Juist bij ADM-gebruik ligt dit op de loer. Wees bijvoorbeeld zorgvuldig in je bedrijfscommunicatie over ADM-gebruik en arbeidsmigranten.

**KNELPUNT:** In sommige culturen wordt er in de werksetting weinig over persoonlijke onderwerpen gesproken. Bijvoorbeeld vanwege angst voor ontslag. Het bespreekbaar maken van ADM-gebruik is hierdoor extra lastig. Als werkgever is het daarom belangrijk om te laten merken dat je geeft om de gezondheid en het welzijn van medewerkers en niet uit bent op mensen ontslaan.



## 4 Verklein risicofactoren voor ADM-gebruik

Breng de risicofactoren die aanwezig zijn in kaart en maak een plan om die te verkleinen.

- Risicofactoren zijn bijvoorbeeld lange werkdagen, onregelmatige diensten, slechte fysieke werkomstandigheden, zwaar werk, tijdelijke contracten, sterke afhankelijkheidsrelaties tussen de werkgever en medewerker en het niet hebben van een zorgverzekering. Bespreek met medewerkers hoe zij deze factoren ervaren, en of ze behoefte hebben aan verandering. Denk aan: het aanpassen van roosters en de afwisseling van het soort werkzaamheden.
- Heb tijdens de werving aandacht voor ADM-gebruik. Mensen die in het thuisland al problemen hebben met ADM-gebruik lopen in Nederland een groot risico op verdere toename van problematiek. Vaak wordt gedacht dat drugsgebruik in Nederland geaccepteerd is. Dat trekt sommige mensen aan om juist in Nederland te komen werken.

- Verklein de beschikbaarheid van alcohol: zorg dat er geen alcoholhoudende dranken worden verkocht in de winkels op de woonlocatie, zorg dat de borrels alcoholvrij zijn en/of dat er alcoholvrije alternatieven zijn.

**KNELPUNT:** Veel arbeidsmigranten hebben geen zorgverzekering of weten niet hoe de zorgverzekering werkt. Dit draagt eraan bij aan dat mensen niet (tijdig) naar de zorg stappen bij problemen met hun psychische en lichamelijke gezondheid, omdat zij bang zijn dat zij zelf de zorg moeten betalen. Werkgevers kunnen helpen bij het vinden en organiseren van een zorgverzekering.

## 5 Vergroot beschermende factoren

Preventie gaat óók over het vergroten van beschermende factoren.

- Zorg voor een veilige en prettige werkomgeving waar mensen het naar hun zin hebben. Draag uit dat je om het welzijn van je medewerkers geeft en dat je een goede werksfeer belangrijk vindt en stimuleert.
- Ondersteun medewerkers in het vinden van een goede tijdsbesteding buiten werktijd. Denk aan het aanbieden van een fitnessabonnement. Sporten is gezond, zorgt voor mentale ontspanning en voorkomt verveling.
- Het hebben van familie en vrienden zijn belangrijke beschermende factoren. Stimuleer dat medewerkers nieuwe sociale contacten leggen en bestaande sociale netwerken kunnen behouden. Denk aan sociale netwerken binnen het bedrijf of in de regio of informele netwerken zoals vrienden- en vrouwengroepen.

**KNELPUNT:** Voor werkgevers is het lastig om binding te voelen met hun arbeidsmigranten. Dit komt o.a. door het grote personeelsverloop. Probeer medewerkers langdurig en duurzaam aan je te binden. Dit kan door het bieden van goede arbeidsomstandigheden en een prettige werkomgeving.



## Relevant naslagwerk en verwijzadressen

### Over ADM-beleid

- Een handreiking voor werkgevers waarmee ze een ADM-beleid kunnen opstellen: [Handreiking Alcohol-, drugs- en medicijn-beleid - Trimbos-instituut \(voor grootbedrijven\)](#) en [ADM-beleid sjabloon \(voor MKB-sector\)](#)
- Verschillende hulpmiddelen om werkgevers te ondersteunen bij het vormgeven van een ADM-beleid. [Toolbox Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid \(ADM-toolbox\) - SVA \(herkenalcoholproblematiek.nl\)](#)

### Over gezondheid en welzijn van arbeidsmigranten

- Een handreiking, wegwijzer en een checklist van de VNG om gemeenten te helpen bij het thema zorg en welzijn voor arbeidsmigranten. [Handreiking en wegwijzer zorg en welzijn EU-arbeidsmigranten | VNG](#)
- Een infosheet van Pharos dat o.a. beschrijft welke problemen er rond zorg en welzijn bij arbeidsmigranten spelen, verwijzingen naar verschillende voorlichtingsmaterialen over gezondheidsthema's, en een lijst met sleutelpersonen die mensen o.a. wegwijs kunnen maken in het Nederlandse zorgsysteem. [Gezondheid en zorg voor arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa \(pharos.nl\)](#)
- Een website voor arbeidsmigranten. Hier vinden mensen informatie o.a. hun rechten en plichten, gezond en veilig werken in Nederland en hoe onze zorg is georganiseerd. [Werken en wonen in Nederland | Work in NL](#)
- Stichting Barka is een Poolse stichting die dakloze arbeidsmigranten ondersteunt. [Homepage - Stichting Barka \(barkanl.org\)](#)
- Website van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten. Deze bundelt kennis over de positie van arbeidsmigranten rondom de thema's werken, wonen, integratie en cultuur. [Home - Het Kenniscentrum over arbeidsmigranten \(hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl\)](#)

### Over ADM-gebruik en relevante adressen en organisaties

- De Alcohol Infolijn en Drugs Infolijn: landelijke hulplijnen voor alle vragen over alcohol drugs van naasten, professionals en mensen die zelf drugs gebruiken. 0900 1995 (10 cent per minuut, plus kosten mobiele telefoon).
- Overzichtskaart met adresgegevens van verslavingszorginstellingen in Nederland. [Hulp in de buurt - DRUGSinfo.nl](#)
- Overzichtskaart met AA en NA bijeenkomsten (inclusief bijeenkomsten in andere talen). [Bijeenkomsten - AA Nederland \(aa-nederland.nl\)](#) en [Bijeenkomsten - Narcotics Anonymous Nederland \(nanederland.nl\)](#)
- Het Trimbos-instituut houdt een inventarisatie bij van (preventief) aanbod voor anderstaligen, inclusief voorlichtingsmaterialen. Informeer naar wat er in jouw regio beschikbaar is door een e-mail te sturen naar: [dspronk@trimbos.nl](mailto:dspronk@trimbos.nl)

### Colofon

Auteurs: Desirée Spronk en Maddy Blokland  
Met dank aan: Alle aanwezigen van de werkconferentie op 7 december 2023  
Financiering: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Meer informatie of vragen over deze infosheet: Desirée Spronk: [dspronk@trimbos.nl](mailto:dspronk@trimbos.nl)  
Vormgeving: Canon Nederland N.V.  
Artikelnummer: AF2156