



TOOLKIT ADM voor bedrijven



In Nederland drinkt 1 op de 6 werkenden riskant. Dat betekent dat iemand zo veel of zo vaak alcohol drinkt dat diegene problemen heeft door het drinken, zoals afspraken niet nakomen. Drugs, zoals hasj, wiet of XTC, wordt weleens gebruikt door 1 op de 10 werkenden.

Werkenden in Nederland gebruiken ook soms medicijnen die ervoor kunnen zorgen dat ze minder alert zijn, zoals slaap- en kalmeringsmiddelen of zware pijnstillers.

Het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen (ADM) kan voor problemen zorgen op het werk. Deze toolkit helpt bedrijven om problemen met ADM-gebruik te voorkomen. In deze toolkit vind je antwoord op de volgende vragen:



1. Wat is een ADM-beleid?

Er is geen wet die zegt dat alcohol drinken onder werktijd niet mag. Wat je als bedrijf mag doen als je een vermoeden hebt, hangt daarom af van de afspraken die jullie daarover gemaakt hebben. Die afspraken zet je in een Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid (ADM-beleid).

In een goed ADM-beleid staan niet alleen regels en afspraken waar medewerkers zich aan moeten houden. Er staat ook in welke zorg er beschikbaar is voor een medewerker en wat het bedrijf doet om problemen met ADM te voorkomen.



2. Wat levert een ADM-beleid op?

Een ADM-beleid helpt om problemen met alcohol, drugs en medicijnen op de werkvloer te voorkomen. Een ADM-beleid draagt bij aan:

- Meer veiligheid
- Betere gezondheid van medewerkers
- Minder verzuim
- Hogere productiviteit
- Een betere werksfeer

Voorbeeld: Een leidinggevende die vermoedt dat een medewerker onder invloed is op de heftruck, weet door het ADM-beleid hoe te handelen. Dat verkleint de kans op ongelukken.



3. Wat moet je doen vóórdat je een ADM-beleid maakt?

Een ADM-beleid werkt het beste als alle mensen die bij het bedrijf werken achter het beleid staan. Volg daarom eerst deze stappen, vóórdat je beleid gaat schrijven.

Stap 1: Zet het onderwerp ADM op de agenda

Bespreek het onderwerp met het management. Zorg dat iedereen het belang ervan inziet, en dat er tijd en budget beschikbaar is.

Stap 2: Vorm een ADM-projectgroep

Stel een kleine projectgroep samen waarbij verschillende functies vertegenwoordigd zijn. Bijvoorbeeld iemand van HR, een leidinggevende, een heftruckchauffeur en een medewerker productie. Met deze groep kun je ADM-beleid gaan maken.

Stap 3: Onderzoek de situatie

Zijn er signalen van ADM-gebruik op het werk? Denk aan verzuim, fouten of gedrag dat opvalt. Gebruik deze casus(sen) bij het maken van je beleid. Wat ging er wel en niet goed? Wat is er nog nodig?

Voorbeeld: Een leidinggevende had niet genoeg kennis over signalen van middelengebruik. Hierdoor merkte hij niet op dat een collega onder invloed aan het werk was achter de snijmachine. Het is van belang dat we de kennis over signalen van middelengebruik bij leidinggevendens vergroten. In het ADM-beleid leggen we vast hoe we dat doen.

Stap 4: Bepaal doelen

Wat wil je bereiken? Bijvoorbeeld een betere duurzame inzetbaarheid, meer bewustwording, of een veiligere werkomgeving.



4. Wat zet je in een ADM-beleid?

Een goed ADM-beleid bestaat uit vier onderdelen:

1. Regels en afspraken

Welke regels gelden er binnen het bedrijf?
En welke afspraken hebben werkgever en werknemer gemaakt op het gebied van ADM?

Voorbeelden:

- Medewerkers mogen niet onder invloed zijn van ADM tijdens werk.
- Medewerkers die medicijnen gebruiken geven dit aan bij de bedrijfsarts.

2. Voorlichting en bewustwording

Geef aan wat het bedrijf doet om problemen met ADM-gebruik te voorkomen. En hoe het bedrijf medewerkers bewust maakt van risico's.

Voorbeelden:

- Leidinggevenden kunnen een gratis e-learning over de risico's en signalen van ADM volgen via intranet.
- Medewerkers krijgen het ADM-beleid toegestuurd wanneer zij in dienst treden.

Voorbeeld: Seizoenswerkers krijgen op hun eerste dag de belangrijkste risico's van ADM-gebruik op het werk uitgelegd tijdens de veiligheidsinstructie.

3. Zorg en begeleiding

Bied ondersteuning aan medewerkers met ADM-problemen. Verwijs indien nodig naar (anonieme) online informatie, naar de bedrijfsarts, de huisarts of een vertrouwenspersoon.

Voorbeelden:

- De medewerker met een verslaving is ziek en heeft recht op zorg door de bedrijfsarts en/of een verslavingsinstelling.
- Een afspraak met de bedrijfsarts is vertrouwelijk en er komt geen melding van in het personeelsdossier.
- Een afspraak met een vertrouwenspersoon is vertrouwelijk. De medewerker kan hier zorgen uiten en advies krijgen over hulp bij ADM-problemen.

4. Handhaving en disciplinaire maatregelen

Beschrijf wat de gevolgen zijn als iemand zich niet aan de regels en afspraken houdt. Zorg voor een eerlijke en duidelijke aanpak.

Voorbeelden:

- Als de medewerker niet meewerkt aan het eigen herstel, volgt een officiële waarschuwing.
- Bij 2 officiële waarschuwingen volgt een schorsing van 3 dagen zonder doorbetaling van loon.

Belangrijk! Medewerkers durven vaak niet te praten over hun gebruik. Zij schamen zich of zijn bang voor de gevolgen als het bekend wordt. Er bestaan ook nog steeds veel vooroordelen en misvattingen over mensen die middelen gebruiken. Ook kan iemand die onder invloed op het werk verschijnt, zich daar niet bewust van zijn. Veel mensen onderschatten hoe lang het duurt voordat alcohol of drugs uit hun bloed verdwenen is.

Zorg daarom dat het ADM-beleid niet alleen gericht is op regels, afspraken en handhaving. Dat kan dreigend overkomen en ervoor zorgen dat iemand niet over problemen durft te praten. Maak een beleid dat in balans is, met ook genoeg aandacht voor zorg, begeleiding en preventie.



Meer over wat er in een compleet ADM-beleid staat?
Gebruik de gratis handreiking van het Trimbos-instituut.



5. Wanneer en hoe communiceer je over ADM-beleid?

Nieuwe informatie blijft pas hangen als je het een aantal keer herhaalt. Laat het onderwerp ADM daarom vaker terugkomen. Bijvoorbeeld tijdens de onderstaande momenten:

Inwerkperiode	Tijdens het inwerken leert de medewerker het bedrijf en de cultuur kennen. Dat is een goed moment om hem of haar over het ADM-beleid te vertellen, en waarom jullie dat belangrijk vinden.
Incidenten	Is er iets gebeurd en was er mogelijk alcohol of drugs in het spel? Zorg dan dat je geruchten vóór bent. Geef aan wat het bedrijf in de toekomst anders gaat doen. Leg daarbij de nadruk op het voorkómen van incidenten en hulp voor medewerkers.
Interne communicatie	Hebben jullie intranet? Nieuwsbrieven? Hangen er posters of digitale schermen? Gebruik deze middelen om medewerkers te vertellen over het ADM-beleid.
Bijeenkomsten	Is er dit jaar een themabijeenkomst over bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid of veilig werken? Dat zijn goede momenten om weer even aandacht te besteden aan het ADM-beleid.
Personeelsfeesten	Komt het personeelsuitje of de kerstborrel er weer aan? Denk dan na over hoe je omgaat met alcohol op deze momenten en wat je hierover communiceert.
Verandering	Verandert er iets aan het ADM-beleid? Denk dan ook altijd na over hoe je ervoor gaat zorgen dat medewerkers van deze verandering op de hoogte zijn.



Beleid kan pas effectief zijn als iedereen het begrijpt. En het helpt als er bij medewerkers geen weerstand ontstaat tegen je boodschap. Dus hoe communiceer je over ADM-beleid?

Wat je beter NIET kunt doen (dont's):

- ✗ Overdrijven of bang proberen te maken
Voorbeeld: Van alcohol word je dement
Let hier ook op als je foto's gebruikt!
- ✗ Lange teksten schrijven
- ✗ Moeilijke taal gebruiken
Voorbeeld: Medewerkers worden geïnformeerd omtrent de status van het ADM-beleid.
- ✗ De norm zetten dat alcohol drinken normaal is
Voorbeeld: In de bedrijfskantine staan altijd biertjes.
Let hier ook op als je foto's gebruikt!
- ✗ De negatieve kanten van het ongewenste gedrag benadrukken
Voorbeeld: Alcohol drinken is heel slecht voor je gezondheid.

Wat je beter WEL kunt doen (do's):

- ✓ Blijf bij de feiten over de risico's
Voorbeeld: Alcohol kan je geheugen slechter maken
- ✓ Korte teksten schrijven. Of nog beter: gebruik afbeeldingen, iconen en infographics.
- ✓ Makkelijke taal gebruiken
Voorbeeld: We vertellen je over onze regels bij het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen op het werk.
- ✓ De norm zetten dat alcohol drinken niet normaal is
Voorbeeld: In de bedrijfskantine staan altijd diverse frisdranken en 0.0 biertjes.
- ✓ De positieve kanten van het gewenste gedrag benadrukken
Voorbeeld: Als je stopt of minder alcohol drinkt, voel je je fitter en slaap je beter.



6. Hoe maak je ADM-beleid effectiever?

Een ADM-beleid moet niet een 'document in een la' blijven. Effectief beleid wordt goed gecommuniceerd, breed gedragen en in de praktijk gebracht. Hoe maak je ADM-beleid effectiever? 8 tips!

1

Maak ADM onderdeel van een breder gezondheidsbeleid

Veel bedrijven investeren in de gezondheid en vitaliteit van hun medewerkers.

Zoals met programma's voor Duurzame Inzetbaarheid of Gezond en Veilig werken. Het voorkomen van problemen met ADM-gebruik hoort ook in dat rijtje thuis.

2

Betrek medewerkers

Vraag om feedback en betrek ze bij beslissingen. Je kunt ook OR-leden betrekken bij het opstellen van het ADM-beleid. In elk geval heeft de OR instemmingsrecht.

3

Wees duidelijk én menselijk

Het beleid is streng op veiligheid, én is er om medewerkers die problemen hebben te ondersteunen, niet te straffen.

4

Maak ADM-gebruik bespreekbaar

Zorg voor een open cultuur waarin medewerkers durven te praten over problemen.

5

Vergroot vaardigheden en kennis van ADM

Van HR, leidinggevenden en werknemers. Bijvoorbeeld door e-learnings, trainingen of voorlichting.

6

Werk samen

Betrek de bedrijfsarts, arbodienst of een instelling voor verslavingszorg.

7

Evalueer en verbeter

Werkt het beleid? Pas het aan als dat nodig is. Bijvoorbeeld bij nieuwe wetgeving, een reorganisatie of na een incident.

8

Maak alcohol- en drugsgebruik onderdeel van de RI&E

Een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) geeft inzicht in de arbeidsrisico's die kunnen zorgen voor gezondheidsklachten, verzuim en ongevallen. Een ADM-beleid is een effectieve beleidsmaatregel om de risico's van middelengebruik te verkleinen.