



Toolkit ADM voor leidinggevenden



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. 1 op de 10 werkenden gebruikt wel eens drugs, zoals cannabis of ecstasy.

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

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





1. Waarom is het belangrijk je bewust te zijn van ADM-gebruik?

ADM-gebruik komt voor in alle lagen van de samenleving en in elke sector. Het kan zorgen voor problemen op het werk. Er kunnen ongelukken gebeuren, medewerkers melden zich vaker ziek (verzuim) en ze kunnen minder productief zijn. Ook kunnen er ruzies ontstaan, een onveilige sfeer of ongewenst gedrag.

Als jij als leidinggevende weet hoe je signalen van ADM-gebruik herkent, wat je kunt doen, hoe je het gesprek aangaat, en welke hulp er is, draagt dat bij aan:

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

2. Wat zijn signalen van ADM-gebruik?

Iemand onder invloed van:

Alcohol

- Overschat zichzelf
- Reageert langzamer
- Praat onverstaaanbaar (met 'dubbele tong')
- Ruikt naar alcohol
- Heeft moeite met 'priegelwerk'



Het belangrijkste signaal is dat diegene zich anders gedraagt dan je van hem gewend bent. Let wel op: dat kan ook andere oorzaken hebben. Als iemand slecht in zijn vel zit bijvoorbeeld, gedraagt hij zich ook anders.

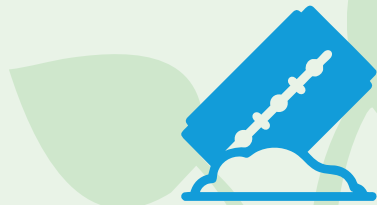
Cannabis

- 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



Cocaïne, amfetamine

- Heeft verwijde pupillen
- Overschat zichzelf
- Is prikkelbaar, opgefokt
- Beweegt of praat veel
- Reageert overal op



Hoe weet je of je medewerker buiten werktijd (teveel) drinkt of drugs gebruikt? Iemand kan ook een ADM-probleem hebben, zonder dat diegene onder invloed op het werk verschijnt. Wat zijn daarvan de belangrijkste signalen?

Iemand met een alcohol- of drugsprobleem:

- Ziet er steeds minder verzorgd uit
- Is prikkelbaar. Heeft sneller ruzie met collega's
- Is vaker ziek
- Maakt vaker kleine of grote fouten in het werk



3. Wat kan je en wat mag je als leidinggevende?

Stel, je hebt een vermoeden dat iemand onder invloed is of een ADM-probleem heeft. Als leidinggevende mag je dan sommige dingen wel doen of vragen, en andere dingen niet.

✗ 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 in de meeste gevallen niet testen op alcohol of drugs. Ook niet als een medewerker er wel mee akkoord gaat. Als je dat toch doet, kun je een boete krijgen. Bepaalde beroepen zoals piloten en kapiteins mogen wel getest worden. Dat mag de werkgever niet zelf doen, maar een bevoegde ambtenaar.

✓ Wat kun je wel doen?

Er is geen wet die zegt dat alcohol drinken onder werktijd niet mag. Wat je als leidinggevende bij een vermoeden mag doen, hangt af van de afspraken die jullie daarover gemaakt hebben. Meestal wordt dat vastgelegd in een ADM-beleid. Lees dus het ADM-beleid van jouw bedrijf.

In dat beleid staan bijvoorbeeld afspraken als:

- Medewerkers waarvan je vermoedt dat ze onder invloed van alcohol of drugs aan het werk zijn, mogen die dag niet doorgaan met hun werkzaamheden
- Medewerkers waarvan je vermoedt dat ze onder invloed van alcohol of drugs aan het werk zijn, verwijs je naar (het vertrouwelijke spreekuur van de) bedrijfsarts of huisarts

Heeft jouw bedrijf geen ADM-beleid? Geef dan bij het management aan dat het belangrijk is dat ADM-beleid er komt. Dan is het voor iedereen duidelijk wat de afspraken zijn, en wat je kunt doen.

Hoe dan ook is het verstandig om het gesprek aan te gaan met de medewerker. 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, die van de medewerker en van collega's
- Voor de werksfeer
- Als jullie een goede band hebben durft de medewerker misschien meer open te zijn naar jou
- Je kunt iemand ondersteunen
- Vroeger ingrijpen helpt om erger te voorkomen

4. Hoe ga je het gesprek aan?

Je denkt dat iemand onder invloed is tijdens werk

➔ Denk eerst aan de veiligheid.

✓ **Tip 1: Onderneem meteen actie**
Een medewerker 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 over de veiligheid**
Neem hem of haar eerst mee naar een rustige plek waar niemand jullie kan horen. Zeg bijvoorbeeld: *'Ik maak me zorgen 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 slingert op de heftruck. 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.

✓ **Tip 5: Stuur de medewerker 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 de medewerker te helpen.

✓ **Tip 1: Praat zo snel mogelijk met de medewerker**

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

✓ **Tip 2: Houd er rekening mee dat diegene 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. Gebruik dan de tips op de volgende pagina.

✓ **Tip 5: Vertel je collega dat er hulp is**

Dit kan binnen het bedrijf, of daarbuiten. Kijk op pagina 8 en 9 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.

✓ **Tip 2: Bedenk waar de weerstand vandaan komt**

De weerstand van de medewerker komt ergens vandaan. Iemand onderschat het gebruik, schaamt zich of is bang voor ontslag. 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. Wacht met overtuigen of te zeggen wat je zelf vindt.

✓ **Tip 4: Blijf rustig**

Blijf rustig als de medewerker weerstand biedt. Het helpt niet als je boos of gefrustreerd reageert.





✓ **Tip 5: Benoem de weerstand hardop**

Soms ervaar je indirecte weerstand. Je merkt dat hij of zij niet bereid is om mee te werken. Benoem dan wat er volgens jou gebeurt: *'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'*. Probeer dan even een pauze te nemen. Spreek bijvoorbeeld af dat jullie het hier later over gaan hebben.

✓ **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.



5. Waar vind je hulp voor jezelf of je collega?

Binnen jouw bedrijf:

Iemand kan gaan praten met mensen van jouw bedrijf over drinken of het gebruiken van drugs of medicijnen. Dat zijn de:

- Bedrijfsarts
- Vertrouwenspersoon van jouw bedrijf
- Bedrijfsmaatschappelijk werker

Die gesprekken zijn vertrouwelijk. Zij mogen dus niks doorvertellen aan een leidinggevende of de afdeling personeelszaken.

Buiten jouw bedrijf:

Wil jij of je collega liever niet met iemand van het bedrijf praten? Er is ook veel (anonieme) hulp beschikbaar.

1 Infolijnen

Jij of je collega kunnen (anoniem) praten met iemand aan de telefoon. Deze informatielijnen kosten 10 cent per minuut:

ALCOHOL
Infolijn
0900-1995

€ 0,10/min + de kosten van
je mobiele telefoon



DRUGS
Infolijn
0900-1995

€ 0,10/min + de kosten van
je mobiele telefoon



2 Online hulp

Er is veel gratis online hulp beschikbaar via websites of apps. Kijk bijvoorbeeld eens op:

- www.alcoholinfo.nl
- www.drugsinfo.nl
- www.AllesOverDrinken.nl
- www.ikpas.nl



3 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 in de buurt zijn.



4 Bijeenkomsten

- Alcoholics Anonymous organiseert bijeenkomsten voor mensen die willen stoppen met drinken. Meer informatie op www.aa-nederland.nl.
- Narcotics Anonymous organiseert bijeenkomsten voor mensen die willen stoppen met drugs. Meer informatie op www.nanederland.nl.



In opdracht van Handel Groeit deed het Trimbos-instituut onderzoek naar problemen met alcohol, drugs en medicijnen in de AGF groothandel. Het doel was om hulpmiddelen te ontwikkelen om deze problemen in de toekomst te voorkomen.

Deze Toolkit ADM voor leidinggevenden is daar onderdeel van. Weten wat er nog meer uit het onderzoek kwam?

Bekijk dan **de factsheet!**



ADM-beleid - Handel Groeit