

ADM preventie op de werkvloer, noodzaak en aanpak

Inleiding

Preventiemedewerkers komen in hun dagelijkse werk veel problemen tegen die de vitaliteit en veiligheid van medewerkers in gevaar brengen. Als preventiemedewerker wordt je echter ook dagelijks geconfronteerd met zaken die het functioneren van de organisatie bedreigen waarbinnen gewerkt wordt. Een van die zaken die zowel een bedreiging is voor individuele medewerkers als voor het gehele bedrijf, is het onder invloed zijn van alcohol, drugs en/of medicijnen. Kortgezegd: ADM. Je kunt alcohol, drugs en medicijnen ook scharen onder de term 'middelen'.

Middelen zijn in dit kader stoffen die het bewustzijn en functioneren beïnvloeden en om die reden ingenomen en gebruikt worden. Wanneer een medewerker tijdens het uitoefenen van zijn werkzaamheden nog onder invloed is, brengen deze middelen de nodige risico's met zich mee. Een verandering van bewustzijn, een vermindering van het reactievermogen en een vertekende waarneming zijn gevolgen die logischerwijs al snel gevaren met zich meebrengen tijdens de uitvoering van het werk. Ook verzuim, afname van productiviteit en spanningen op de werkvloer zijn redenen om alcohol en drugs (en in sommige gevallen medicijnen) te weren van de werkvloer.

Deze middelen kunnen grofweg in drie groepen ingedeeld worden: middelen die ontspannen (verdovende middelen), middelen die energie geven (stimulerende middelen) en middelen die de zintuiglijke waarneming veranderen (bewustzijnsveranderende middelen).

Mispercepties

Er zijn veel aannames die niet kloppen met de werkelijke en dagelijkse situaties. Deze mispercepties hebben soms betrekking op hoe bepaalde middelen werken en hoe groot het effect is op het functioneren.

Een belangrijke en misschien wel de grootste misvatting is dat het alleen maar gaat om medewerkers die verslaafd zijn. Helaas is dat niet zo. Het probleem ligt veel meer bij het recreatief, sporadisch gebruik. Degene die wel eens een biertje drinken, een jointje roken, een lijntje snuiven of af en toe op een feestje een pilletje slikken. Het probleem is dus een stuk groter dan het lijkt. Het is namelijk niet direct waarneembaar.

Trafieq is een bedrijf dat andere bedrijven helpt met ADM-beleid. Zo kennen zij situaties waarbij er bij de poort controle was op ADM en dat 30% van de gecontroleerde medewerkers onder invloed bleek te zijn van alcohol, drugs en/of medicijnen. In veel gevallen zonder dat de betrokkenen het zelf door hadden.

Er is veel onwetendheid over de duur van de werkzaamheid van sommige middelen. Drink je 5 flesjes bier dan ben je over het algemeen 12 uur (!) onder invloed. Een joint maakt dat je 12 tot 14 uur onder invloed kan zijn. In tegenstelling tot wat je wellicht zou verwachten is de tijd dat je onder invloed bent van cannabis zelfs langer naarmate je vaker blowt.

Gevolgen van werken onder invloed

Het Trimbos instituut en internationale studies maken duidelijk dat bij 7 van de 10 bedrijfsongevallen op een of andere manier alcohol en/of drugs in het spel is. In het bedrijfsleven wordt daarnaast een groot deel van het 'kort verzuim' veroorzaakt door gebruik van alcohol, drugs en medicijnen. Dit verzuim en de risico's zijn eenvoudig terug te dringen met een doeltreffend ADM-beleid. Terwijl de politiek zich bekommert om maatschappelijke effecten en kosten van alcohol en drugs in het publieke domein en zich beraadt op maatregelen, draagt de werkgever zelf verantwoordelijkheid voor de veiligheid op zijn eigen werkvloer. Intussen is het onderwerp nog steeds taboe, terwijl de werkgever dagelijks geconfronteerd wordt met onnodig productieverlies, verzuim en ongevallen. De preventiemedewerker heeft een belangrijke positie, hij of zij kan het onderwerp onder de aandacht brengen en voorstellen doen om de effecten van ADM op de werkvloer tegen te gaan.

Signaleren en vermoedens

Het is vaak lastig om problemen met alcohol en drugs te signaleren. Het is in de regel gebaseerd op vermoedens die men heeft. Veel leidinggevenden maar ook preventiemedewerkers vinden het lastig om te besluiten wat ze in zo'n situatie moeten en kunnen doen. Ze zijn tenslotte geen hulpverleners. Signaleren van de problemen bij een ander is niet makkelijk en signalen die duiden op middelengebruik kunnen ook een andere oorzaak hebben. Het is belangrijk om te weten dat het signaleren een proces is dat je als leidinggevende of preventiemedewerker mogelijk niet van nature beheerst. Je kunt het echter wel aanleren.

Uit gesprekken met verschillende preventiemedewerkers blijkt dat men soms wel problemen opmerkt, maar dat deze moeilijk te duiden zijn. Soms zijn dit de bekende onderbuikgevoelens, intuïtie of het 'niet-pluis-gevoel'. Men kan de vinger niet achter de vermeende problematiek krijgen en checkt dit vermoeden of gevoel niet. Enerzijds komt dit doordat de aandacht vaak snel opgeslokt wordt door andere werkzaamheden, maar ook angst voor de reactie lijkt een belangrijke rol te spelen.

Belangrijke aandachtspunten voor leidinggevenden bij vermoedens over het onder invloed zijn van alcohol en/of drugs zijn:

- Signalen negeren is per definitie erger dan actief aandacht besteden aan een werknemer met een (mogelijk) probleem. Stel de vraag vanuit de eigen waarneming (zien, horen en voelen). Dit is effectiever dan je mening geven en een aanname maken over de situatie.
- Je bent leidinggevende of preventiemedewerker, geen hulpverlener. Vanuit die houding kun je ook het beste reageren op wat je waarneemt. Die rol maakt ook dat je niet vrijblijvend kunt zijn in wat je met signalen doet. Net als bij het niet dragen van een verplichte helm of het verkeerd uitvoeren van werkprotocollen zal je iets moeten met je waarneming.
- Een goede preventiemedewerker zal luisteren, doorvragen, niet veroordelen of bagatelliseren en bij aanhoudende zorg of twijfel contact zoeken met bijvoorbeeld een HR/HRM afdeling of handelen volgens binnen het bedrijf geldende protocol.

Wat kun je verder doen als preventiemedewerker?

Zoals een preventiemedewerker zich hard zal maken voor een juiste uitvoering van een RI&E, een ontruimingsplan of PBM richtlijnen, zo zal hij/zij zich ook moeten inzetten voor een doeltreffend ADM-beleid. Het opstellen daarvan kun je doen met behulp van o.a. de Handreiking alcohol-, drugs- en medicijnbeleid¹ of met hulp van specialisten zoals Trafieq²

Een doeltreffend ADM-beleid omvat onder andere onderwerpen zoals wat de organisatie doet aan voorlichting, op welke wijze er aan handhaving gedaan wordt en op welke wijze de organisatie eventuele begeleiding heeft georganiseerd. Een doeltreffend ADM-beleid sluit bovendien aan bij het sanctiebeleid.

Over de schrijver van dit artikel

Harry Rienmeijer is bestuurslid en medeoprichter van Stichting Werk + Alcohol en Drugs. Hij is expert op het gebied van gedrag t.a.v. veiligheid, vitaliteit en verbinding, met een specialisatie op het terrein van ADM op de werkvloer. Hij wordt regelmatig gevraagd om mee te werken aan het opstellen van een doeltreffend ADM-beleid. Daarnaast geeft hij voorlichtingen, trainingen en advies.

¹ **Handreiking alcohol-, drugs- en medicijnbeleid**
(www.trimbos.nl/aanbod/webwinkel/pm0567-handreiking-alcohol-drugs-en-medicijnbeleid/)

² **Trafieq** (<https://trafieq.nl/werkvelden/veiligheid/alcohol-drugs-en-medicijnen>).

Over Stichting Werk + Alcohol en Drugs

³Stichting Werk + Alcohol en Drugs is dé expert op het gebied van een ADM-vrije werkvloer. Stichting Werk + Alcohol en Drugs informeert organisaties en werknemers over de manier waarop de werkvloer ADM-vrij gemaakt kan worden en reikt daarvoor concrete hulpmiddelen aan.

Stichting Werk + Alcohol en Drugs wil bijdragen aan veilige en gezonde werkomstandigheden door te voorkomen dat werknemers tijdens het werk onder invloed zijn van alcohol, drugs en/of medicijnen.

Stichting Werk + Alcohol en Drugs houdt zich bezig met:

Exploitatie en het uitdragen van een online Expertisecentrum.

Het onderhouden & uitdragen van kennis over Werk + Alcohol en Drugs.

Het bevorderen van awareness op het thema Werk + Alcohol en Drugs.

Via het Expertisecentrum Werk + Alcohol en Drugs wordt kennis gedeeld over de invloed van alcohol en drugs (inclusief medicijnen) op de werkvloer en deelname aan het verkeer. Daarnaast worden er handvatten gegeven aan bedrijven om aan de slag te gaan met bijvoorbeeld een ADM-beleid. Bij het Expertisecentrum Werk + Alcohol en Drugs kun je ook terecht met vragen over wetgeving. Handig voor de OR, maar ook voor HR-, en preventiemedewerkers.

³ website **stichting werk + alcohol en drugs**: <https://werkalcoholdrugs.nl/>