



# Scherp op je werk Helemaal helder!

Een veilige werkplek maken we samen  
Drank en drugs horen daar niet bij

## TOP 10 Gevolgen problematisch alcohol- en drugsgebruik

Te laat komen	43%
Ziekteverzuim	43%
Onregelmatig presteren	42%
Regelmatige, kortdurende afwezigheden	41%
Ongepast gedrag	41%
Slecht uitgevoerde taken	39%
Conflicten met collega's	29%
Afwijkend werkpatroon	26%
Wisselende arbeidsvreugde	17%
Klachten van klanten/imagoproblemen	16%



**Be-Responsible**  
Alcohol- en drugsvrij werken

NASLAGWERK TRAINING

# Alcohol, drugs en werk gaan niet samen!

Als leidinggevende wil jij natuurlijk niet dat jouw medewerkers op het werk onder invloed zijn van alcohol, drugs of medicijngebruik. Dat mag simpelweg niet gebeuren. Namens je werkgever mag jij als leidinggevende dan ook van je medewerker verwachten dat hij of zij 'FIT for DUTY' is. Dat wil zeggen: bij aanvang en tijdens het werk moet de medewerker volledig inzetbaar zijn voor de arbeid waarvoor hij of zij in dienst is, dus zonder restgevolgen of sporen van alcohol- en/of drugsgebruik uit privétijd of tijdens het werk. Overmatig privégebruik, dat vervolgens het gezond en veilig functioneren tijdens het werk aantast, wordt dus niet getolereerd. Gebruik op/tijdens het werk is ten strengste verboden.

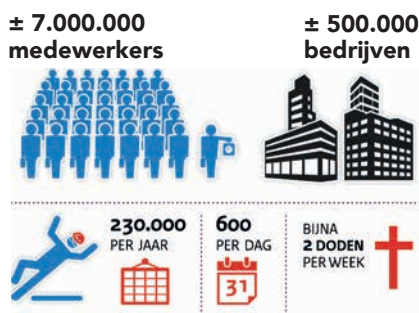
Ervaar je bij jezelf of bij een ander een probleem met alcohol- en/of drugsgebruik, dan willen we graag helpen. In dit naslagwerk geven we informatie over de mogelijke risico's en gevolgen van alcohol- en/of drugsgebruik. Tevens is het een handreiking voor hulp en (h)erkenning van eventuele problematiek bij jezelf, een collega of een ander.

Be-Responsible is ruim 10 jaar dé expert op het gebied van overmatig middelengebruik, middelenslaving en gewoonteslaving. Jouw werkgever is inmiddels ook aangesloten bij onze organisatie. Dit betekent dat je met iedere hulpvraag op dit gebied, kan rekenen op de deskundige hulp van ons. Be-Responsible is immers opgericht door professionals met ervaringsdeskundigheid. Onze hulp is niet zwaarder dan noodzakelijk, licht als het kan, intensief als het moet!

## Cijfers

5% van de werknemers in Nederland is verslaafd aan alcohol, drugs, gamen of gokken

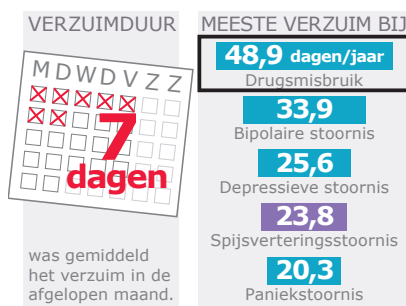
### Arbeidsongevallen



- 20-25% van alle bedrijfsongevallen is alcohol gerelateerd, dus 120-150 ongevallen per dag.
- 13,3% van verongelukte werknemers bleek een detecteerbare bloed-alcohol concentratie te hebben.

Cijfers over arbeidsongevallen in relatie tot drugsgebruik zijn hierin niet meegenomen!

### Verzuim | Productiviteitsverlies



- Drugsmisbruik kent het hoogste verzuim, bijna 49 dagen per jaar.
- Probleemdrinkers verzuimen gemiddeld **4 tot 6 keer meer**.
- **13% van de ziekte** gevallen worden veroorzaakt door drank.
- **15,5%** van de Nederlandse beroepsbevolking **drinkt riskant**, 7% drinkt overmatig
- Alcohol gebruik kost **1,7 miljard** aan **productiviteitsverlies** in het bedrijfsleven.
- Verslaving is medisch en juridisch een ziekte. Bij minimaal 5% van de medewerkers is er een hoog risico op langdurige uitval of ziek uit dienst.

Bronnen:  
[www.loketgezondleven.nl](http://www.loketgezondleven.nl), Trimbos, RIVM,  
Factsheet alcohol en werk NIGZ

### Overige risico's en kosten van alcohol- en drugsgebruik

- Productiefouten
- Veiligheid van collega's
- Aanslag op de tijd van het management
- Fraude en diefstal binnen de organisatie
- Burn-out en depressieklachten
- Klachten van klanten/opdrachtgevers
- Stemningswisselingen en verstoorde werkrelaties
- Afnemend functioneren en toenemend verzuim

# Alcohol, drugs, bepaalde medicijnen en werk gaan niet samen!

## De uitgangspunten:

- 1 Men mag op het werk geen alcohol of drugs bij zich hebben
- 2 Men mag op het werk niet onder invloed van drank of drugs zijn
- 3 Als in privé-tijd alcohol of drugs gebruikt is, mogen daar tijdens het werk geen resten meer van in het lichaam aanwezig zijn die het functioneren kunnen beïnvloeden
- 4 Bij bepaalde organisaties kan getest worden bij een gegrond vermoeden
- 5 Is men onder invloed op het werk dan wordt men verwijderd en volgen er sancties
- 6 Iedereen heeft recht op hulp

## Medicijnen

### Medicijngebruik en werk

Het kan natuurlijk voorkomen dat een medewerker medicijnen van een arts voorgeschreven heeft gekregen. Als het medicijnen zijn die het functioneren kunnen beïnvloeden, de zogenaamde gele of rode sticker-medicijnen, moet men extra alert zijn.



### De afspraken over medicijngebruik zijn als volgt:

- 1 De medewerker houdt zich aan de voorgeschreven dosering en richtlijnen van de arts
- 2 De medewerker dient zichzelf ervan te verzekeren dat er met de voorgeschreven medicatie veilig gewerkt kan worden
- 3 Bij twijfel overlegt de medewerker met de bedrijfsarts of arbodienst, eventueel via de leidinggevende



**Alcohol- en drugsvrij werken betekent volledig inzetbaar bij aanvang en tijdens het werk ... dus geen gevolgen van overmatig privégebruik**

#### Verplichting van medewerker (Artikel 11 Arbo-wet)

*Elke medewerker is verplicht zorg te dragen voor de welzijn, gezondheid en veiligheid van zichzelf en die van andere betrokken personen.*

*Dit betekent dat je je eigen problematiek rondom je gebruik of de signalen/herkenning van gebruik van een collega op de werkvloer, moet melden.*

# Alcohol en drugs



Overmatig gebruik van welk middel dan ook heeft consequenties. Is iemand op werk onder invloed, dan brengt dat direct risico's en andere effecten met zich mee. Maar ook als het gebruik buiten werktijd plaatsvindt, is dat (indirect) te merken op de werkvloer.

## Hoe lang blijft alcohol en/of drugs actief in je lichaam

Het lichaam heeft een bepaalde tijd nodig om het middel af te breken. De hiervoor benodigde tijd is afhankelijk van onder andere leeftijd, gewicht, lichaamsbouw, stofwisseling, geslacht en de gebruikte dosis. De afbraaktijden hieronder gelden voor incidenteel gebruik. Dus we spreken hier over recreatief gebruik. Bij frequent of zelfs dagelijks gebruik gaan deze afbraaktijden niet op. Restsporen van gebruik blijven dan doorgaans langer in het lichaam zichtbaar.

### Indicatie afbraaktijden alcohol

Hoeveelheid	Aantal glazen	Afbraaktijd (in uur)	Aanvang drinken (uur)	Alcoholvrij tussen (uur)
flesje bier	1,3	1,3 - 2	19.00	20.15 en 21.00
sixpack bier	8	8 -12	19.00	03.00 en 07.00
glas wijn	1	1-1,5	19.00	20.00 en 20.30
fles wijn	7	7 - 10	19.00	02.00 en 05.00



Je lichaam heeft 1 tot 1,5 uur nodig om 1 glas alcohol af te breken!

### Indicatie afbraaktijden drugs

Middel	Hoeveelheid	Afbraaktijd (in uur)	Aanvang gebruik (uur)	Middelvrij na (uur)
Cannabis, THC (Marihuana, Hasj, Wiet)	1 jointje	8	22.00	06.00
Cocaïne	1 lijntje	12	20.00	08.00
Amfetaminen	bv. speed, 1 bommetje	24	19.00	19.00
Opiaten	bv. heroïne, 1 dosis	24	19.00	19.00
Methamfetamine (XTC, MDMA)	bv. XTC, 1 pil	24	17.00	17.00

In dit naslagwerk genoemde cijfers, promillages en bedragen zijn indicatief. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend, noch kan Be-Responsible hiervoor aansprakelijk worden gesteld.



## De zelftest

Deze zelftest kan jouw medewerker doen om te testen of er sprake is van een probleem. Goed voor jou als leidinggevende om te weten welke maatstaf er wordt gebruikt en wanneer er sprake is van problematisch gebruik. Wellicht kun je dit eens samen bespreken. Het beantwoorden van de volgende vragen kan inzicht geven om erachter te komen of er sprake is van een doseringsprobleem. Alcohol en/of drugs staan in deze test aan elkaar gelijk. Zijn er vier of meer vragen met 'ja' beantwoord? Laat de medewerker dan een afspraak met ons of de huisarts maken, om een gezamenlijk plan op te stellen, zodat het bestaande patroon doorbroken kan worden en hij of zij zich weer gezond en fit gaat voelen.

		Ja	Nee
1	Vaker en in grotere hoeveelheden gebruiken dan het plan was.		
2	Mislukte pogingen om te minderen of te stoppen.		
3	Gebruik en herstel van gebruik, kosten veel tijd.		
4	Sterk verlangen om te gebruiken.		
5	Door gebruik tekortschieten op het werk, school of thuis.		
6	Blijven gebruiken ondanks dat het problemen meebrengt op relationeel vlak.		
7	Door gebruik opgeven van hobby's, sociale activiteiten of werk.		
8	Voortdurend gebruik zelfs wanneer je daardoor in gevaar komt.		
9	Voortdurend gebruik ondanks te weten dat het gebruik lichamelijke of psychische problemen met zich meebrengt of verergert.		
10	Grotere hoeveelheden nodig hebben om het effect nog te voelen.		
11	Het optreden van onthoudingsverschijnselen die minder hevig worden door opnieuw te gebruiken.		

### Hoeveel vragen van de zelftest zijn er met 'ja' beantwoord?

1	2 tot 3	4 tot 5	6 of meer
Geen probleem	Beginnend probleem	Matig probleem	Ernstig probleem

Blijf je bewust van je gebruik!

Overweeg hulp in te schakelen!

Je hebt hulp nodig!

## Doelen alcohol- en drugsvrij werken

- Het borgen van de veiligheid en vitaliteit voor alle medewerkers.
- Het borgen van recht op hulp voor medewerkers met afhankelijkheidsproblematiek.
- Het actief aanbieden van (preventieve) hulp bij individuele afhankelijkheidsproblematiek.
- Kennisoverdracht over de gezondheidsrisico's van (overmatig) middelengebruik, door voorlichting aan medewerkers en training aan leidinggevenden.
- Het creëren van draagvlak en eigenaarschap om altijd alcohol- en drugsvrij te werken.
- Preventieve werking bij het selectie- en wervingsproces voor nieuwe medewerkers.
- Het opstellen van heldere regelgeving en procedures.





## Signalen middelengebruik (alcohol en/of drugs)

Gedrag	
	Te laat komen
	Onttrekken aan regels en afspraken
	Vergeetachtigheid/chaotisch
	Frequent kortdurend ziekteverzuim
	Depressieklachten
	Toenemend verzuim
	Extra lange pauzes
	Toename onbetrouwbaarheid en onvoorspelbaarheid
	Ontlopen van leidinggevende
	Heftige reacties op kritiek
	Slecht humeur
	Afwijkende omgang leiding
	Achterdochtig/slordig/onzorgvuldig
	Geldproblemen
	Veelvuldig WC-bezoek
	Moeilijker meer dingen tegelijk doen
	Afwezig zonder toestemming
	Ander dag/nachtritme
	Periodes met lage en hoge productiviteit
	Verminderde concentratie
	Meer vergissingen

Uiterlijke kenmerken	
	Zichtbaar onder invloed, ruikt naar alcohol
	Trillende handen
	Steeds minder verzorgd uiterlijk
	Praten met dubbele tong
	Rode/waterige ogen, vergrote pupillen
	Schuin stiekem wegstaren
	Veel kauwgom-mint snoepjes eten
	Veel aftershave gebruiken
	Drinkt veel op een bedrijfsborrel
	Ruiken naar alcohol/hasj/wiet
	Afglijdende hygiëne
	Poeder sporen
Motoriek	
	Struikelen en misstappen
	Niet in rechte lijnen kunnen lopen
	Slechte oog-hand coördinatie
	Onveilig handelen
	Trillen
	Meer (bijna) ongelukken
	Wrijven of plukken aan kleding
	Bewegingsdrang
	Vertraagd bewegen

In veel gevallen is er een relatie tussen overmatig alcohol/drugsgebruik en de wijze waarop men functioneert. De prestatieplicht is dan doorgaans niet op orde.

## Kenmerken verminderd functioneren

	Te laat komen
	Meer verzuim dan gemiddeld
	Onduidelijke redenen voor afwezigheid
	Onbetrouwbaar
	Ongevallen/incidenten
	Diefstal
	Klant-onvriendelijk
	Verstoorde relaties met collega's
	Financiële problemen, bijv. loonbeslag
	Rotte appel effect
	Stemmingswisselingen
	Rijontzeggingen
	Teruglopende prestaties
	Ongepast gedrag (onbeleefd zijn, pesten, brutaal zijn, agressief zijn)
	Klachten van klanten/imagoproblemen
	Slecht uitgevoerde taken

### Toelichting

- Genoemde signalen en kenmerken kunnen indicatoren zijn van alcohol/drugsgebruik.
- Wanneer je het vermoeden van gebruik/problematiek ervaart, ga dan in overleg met een collega voor toetsing van het gegrond vermoeden.
- De signalen en het gedrag van de medewerker zijn dan ook dé aanleiding om in gesprek te gaan.
- Deze checklist geeft slechts bewustwording en inzicht in gedragingen die mogelijk verband houden met middelengebruik.

Doe je de checklist liever digitaal met direct de uitslag? Ga dan naar [www.be-responsible/checklist/](http://www.be-responsible/checklist/)

# Het bespreekbaar maken



## Vorbereiding gesprek

- Zorg voor een geschikte ruimte; opstelling tafel en zitpositie niet te formeel. Neem de tijd, koffie erbij, telefoon uit.
- Kijk naar de houding van de medewerker, pas je eigen houding hierin aan. Zorg daarmee voor verbinding in plaats van weerstand.
- Denk na over je eigen gemoedstoestand. Je straalt uit hoe je je voelt.
- De kans dat iemand direct open wil zijn over zijn of haar gebruik is niet zo groot. Daar kun je niet veel aan veranderen. Je kunt wel bij jezelf nagaan hoe je de drempel kunt verlagen om eerlijk te zijn. Misschien kun je de drempel verlagen als je die angst of schaamte kunt verminderen. Soms kan het alleen al helpen als je benoemt dat je je kunt voorstellen dat het moeilijk is om erover te praten.
- Bedenk dat het voor een persoon nogal een stap is om te erkennen dat er sprake is van overmatig middelengebruik of verslaving. Vaak is daar veel tijd voor nodig. Het patroon is immers ook niet van de ene of de andere dag ontstaan. Daarnaast spelen schaamte- en schuldgevoel ook een grote rol.

## Het gesprek voeren

### Opbouw

Positief openen  
Confronteren en heldere afspraken maken  
Positief afsluiten

### Inhoud

Confronteren met de feiten  
Hulp aanbieden  
Verwachtingen uitspreken  
Afspraken maken en helder herhalen  
Leg een evaluatiemoment vast

### Suggesties voor vragen

- Soms helpt het om te vertellen dat je begrijpt dat middelengebruik gedrag beïnvloedt en dat daardoor verkeerde beslissingen kunnen ontstaan.
- Je maakt je zorgen over het functioneren van de persoon en wilt weten wat er aan de hand is.
- Je hebt alle feiten, over verminderde prestatie, voorvallen en data op een rijtje. Ook als je dit van anderen hebt vernomen.
- Je maakt duidelijk welke prestaties onacceptabel zijn en geeft aan dat je wilt dat het gedrag verandert.
- Je maakt duidelijk wanneer je verandering wilt zien.
- Je vraagt de persoon of hij/zij het eens is met wat je zegt.
- Je vraagt om de reden van de prestatievermindering.
- Je vertelt dat je denkt dat er alcohol of drugs in het spel is. Je kunt laten zien dat je meeleeft, maar medelijden lost niets op.
- Je meldt wat de consequenties zijn als het gedrag niet verandert.
- Ook al ontkent de persoon dat er alcohol in het spel is, je blijft vasthouden aan je standpunt van verminderde prestatie en noodzaak tot verbetering.
- Je rondt het gesprek af met afspraken over verbeteringen en procedure.

## Na het gesprek

- Verslag maken (met name de afspraken opsommen).
- Verslag delen met de juiste personen (medewerker, leidinggevende en HR).
- De medewerker positief vanuit vertrouwen benaderen. Iedereen verdient een tweede kans.
- Na afgesproken periode de voortgang evalueren.

# Wat kan de medewerker zelf doen om te minderen of te stoppen?

- Leer ook te ontspannen zonder alcohol of drugs.
- Neem op speciale gelegenheden (bijvoorbeeld op feestjes) waarbij je zin heeft om alcohol te drinken, regelmatig een drankje zonder alcohol.
- Doorbreek het patroon. Misschien helpt het om de dag anders in te delen. Of probeer op vaste drink- of gebruiksmomenten iets te gaan doen waarbij er niet gedronken kan worden.
- Maak een lijstje van de redenen waarom je wilt minderen en bewaar het waar je het regelmatig tegenkomt.
- Is het moeilijk om alcohol of drugs te weigeren? Bedenk dan van tevoren wat je gaat zeggen als iemand jou iets aanbiedt.
- Spreek van tevoren met jezelf of met anderen af hoeveel je wilt drinken of gebruiken.
- Focus je op één dag tegelijk.
- Denk niet: Ik mag het nooit meer doen. Bedenk: vandaag doe ik het niet, morgen zien we wel weer.
- Met wie ga je om?
- Check je vriendengroep, zijn dit mensen die een positieve invloed op je hebben of juist niet?
- Wat zijn de gevolgen van jouw gedrag/gebruik? Schrijf voor- en nadelen op van het gedrag/gebruik dat je wilt minderen.
- Bel/app iemand als het even niet lukt. Zodra je voelt dat het moeilijk wordt, bel je iemand op om erover te praten. Dat helpt enorm, je hoeft het niet alleen te doen.
- Be-Responsible is er ook nog! Heb je je best gedaan, maar blijf je het moeilijk vinden? Wanhoop dan niet!  
Stoppen of minderen kan echt heel moeilijk zijn en soms heb je daar gewoon hulp bij nodig. Je kunt altijd contact opnemen voor vragen of verdere hulp. Mail ons: [info@be-responsible.nl](mailto:info@be-responsible.nl)

## Voordelen (tijdelijk) stoppen

- Beter slapen
- Lichamelijk fitter voelen
- Beter 'nee' kunnen zeggen
- Doorbreken van gewoontegedrag
- Geld besparen
- Mentaal fitter worden



## Be-Responsible is dé expert in het oplossen en voorkomen van alcohol- en drugsproblematiek op de werkvloer

### Ervaringsdeskundig

We hebben gebruik overwonnen. Als geen ander kunnen we een gebruiker motiveren om te stoppen.

### Grip op het traject

We kennen alle wegen die naar Rome leiden. We schetsen het proces en alle keuzes.

### Snelle toegang tot GGZ

Dankzij onze persoonlijke contacten kunnen cliënten al binnen twee of drie weken van start.

### Realistisch

Niet iedereen kan zijn oude leventje weer oppakken, vanaf de start schetsen we een eerlijk perspectief.

# Hulp voor de werkgever

Verlating of een doseringsprobleem bij een medewerker heeft ingrijpende gevolgen voor de medewerker zelf maar ook voor de betrokken collega's en de werkgever. Hierop willen we grip krijgen. Om alle betrokkenen optimaal van dienst te kunnen zijn biedt Be-Responsible hulp voor werkgever & medewerker.

## Hoe gaat de hulp in zijn werk?

### Stap 1 | Ondersteunend interventiegesprek

In telefonisch overleg wordt de casus met werkgever besproken en afgestemd wat de juiste strategie is om tot het beste resultaat te komen. Aansluitend gaan we in gesprek met de betreffende medewerker. Na afloop volgt het 3-gesprek met de leidinggevende/opdrachtgever.

Nu het thema op tafel ligt praten we verder over de wederzijdse verwachtingen en de te nemen vervolgstappen. Be-Responsible maakt een verslag van het gesprek ten behoeve van het dossier.

### Stap 2 | Zorgmethode GGZ of coaching

Indien noodzakelijk bemiddelt Be-Responsible naar de meest passende GGZ zorgmethode voor de medewerker. Afhankelijk van de problematiek kiezen we voor een GGZ zorgmethode welke volledig aansluit bij de medewerker. Deze zorgmethode kenmerkt zich door professionaliteit en snelheid (geen wachtlijsten!). Indien medewerker zich niet kwalificeert voor een zorgmethode of medewerker wil geen zorg, dan maken we gerichte afspraken met medewerker in het ondersteuningstraject (zie stap 3)

### Stap 3 | Ondersteuningstraject werkgever en werknemer

Na het volgen van de zorgmethode benoemd in stap 2, komt medewerker weer terug op het werk. Medewerker re-integreert. Deze re-integratie gaat middels het Be-Responsible Ondersteuningstraject. Heldere afspraken tussen medewerker en werkgever om grip te houden op ontstane situatie. Indien medewerker geen GGZ zorg heeft gehad, maar zowel werkgever als medewerker hebben behoeften aan professionele begeleiding, wordt ook het Be-Responsible Ondersteuningstraject opgestart.

Notities

A large rectangular area with a blue border, containing horizontal dotted lines for taking notes. The area is partially overlaid by a large decorative graphic on the right side of the page, consisting of overlapping light blue and light green curved shapes.

# Hulp nodig?

Voor jezelf of voor een ander



## Je hoeft het niet alleen te doen!



### Be-Responsible

Alcohol- en drugsvrij werken

### Hulp van Be-Responsible

Be-Responsible kan je helpen bij:

- Alcohol-, drugs- en medicijnproblematiek
- Gok- of gameverslaving

Wil je contact opnemen met Be-Responsible? Bel 035 750 50 16 of mail naar [info@be-responsible.nl](mailto:info@be-responsible.nl)  
Meer informatie vind jij op onze website [www.be-responsible.nl](http://www.be-responsible.nl)

### Hulp van je werkgever

Neem contact op met jouw leidinggevende, personeelszaken of de afdeling Human Resources

### Discrete hulp buiten je werkgever om

- 1 Haal je verwijzing bij de huisarts
- 2 Bel naar GGZ-instelling voor verslavingszorg
- 3 Vrijblijvende intake bij de GGZ-instelling
- 4 Advies behandelplan van de GGZ-instelling
- 5 Start behandeling in overleg met de GGZ-instelling

### Online hulp

[www.minderdrinken.nl](http://www.minderdrinken.nl)  
[www.jellinek.nl/zelfhulp](http://www.jellinek.nl/zelfhulp)  
[www.drugsenuitgaan.nl](http://www.drugsenuitgaan.nl)  
[www.ikstopnu.nl](http://www.ikstopnu.nl)



### Toolbox

In onze Toolbox zijn tools en extra informatie te vinden om ingezet te worden bij vermoeden of wanneer er sprake is van alcohol- en/of drugsproblematiek.  
Scan de QR-code om aangesloten te worden op de toolbox.