

Onderwerp: SolutionS
Publicatie: Werk & Veiligheid.nl homepage
Datum: 13 mei 2014



Homepage:

The screenshot shows the homepage of Werk & Veiligheid.nl. At the top, there is a navigation menu with tabs for Home, Preventie, RI&E, Sociale veiligheid, Arbeidsveiligheid, Wet & regelgeving, and Experts. Below the menu is a search bar and social media icons. The main content area is divided into several sections: 'Uitgelicht' featuring an article about addiction in the professional world; 'NIEUWS' with three news items; 'VAKINFORMATIE' with an advertorial and a background article; 'GRATIS NIEUWSBRIEF' with a sign-up form; 'Word nu abonnee' with a subscription banner; and 'Meest gelezen artikelen' with a featured article.

Artikel:

Verlaving op werk vraagt aandacht arboprofessional

Door [Mirjam Diekman](#) op ma, 12/05/2014 - 23:11

Achtergrondartikel



Verlaving op de werkvloer wordt meestal gezien als een ver-van-je-bed-show. Er wordt gedacht dat het niet zo vaak voorkomt, laat staan in de eigen organisatie. Het tegendeel is waar, maar liefst 10% van de beroepsbevolking kampt met een verslavingsprobleem.

Onderwerp: SolutionS
Publicatie: Werk & Veiligheid.nl homepage
Datum: 13 mei 2014

Verslaving is dus een serieus probleem en als je niet oplet kan het verstrekkende gevolgen hebben voor de betreffende werknemer, collega's en werkgever. Om dit te voorkomen is het belangrijk om met aandacht naar verslavingsproblematiek te kijken.

De rol van arboprofessionals is afhankelijk van hoe de organisatie is ingericht. Aan u de taak om te weten hoe verslaving te herkennen is, hoe het probleem het beste aan de kaak kan worden gesteld en hoe beleid omtrent verslavingsproblematiek eruit ziet. Met deze kennis op zak kunt u de rol pakken die de situatie en/of de werkgever van u vraagt.

Hoe signaleer je een verslaving?

Het herkennen van het verslavingsprobleem is de eerste stap in de richting van een oplossing. Dat is echter gemakkelijker gezegd dan gedaan. In eerste instantie is verslavingsgedrag op de werkvloer niet goed zichtbaar en speelt het 'onder de oppervlakte' af. Hoe verder het uit de hand loopt hoe zichtbaarder de verslaving wordt. Het begint bij frequent kort ziekteverzuim (vooral op maandag) en kan eindigen in ziek uit dienst, maar daar zit veel tussen. Over het algemeen geldt wel: hoe eerder een verslaving aan het licht komt, hoe beter deze te controleren is.

Als afspraken vaak door een medewerker worden gewijzigd of afgezegd, dan kan dit al een signaal zijn. Ook als werk veel wordt uitgesteld en als de medewerker vaak te laat komt. Vage smoesjes en allerlei kleine ziektegebreken kunnen ook een signaal zijn. Duidelijkere tekenen aan de wand zijn bijvoorbeeld ruiken naar alcohol en afglijdende hygiëne. Minder zichtbaar zijn de volgende symptomen: stemmingswisselingen, overdreven druk/gestrest zijn, afwezig zijn zonder toestemming, ruzie met collega's, onduidelijke tijdsbesteding, stiekem of isolerend gedrag en toenemende onbetrouwbaarheid. Nog verder onder de oppervlakte is er geregeld sprake van financiële en privé problemen, fraude en diefstal, verslavingsproblematiek in de familie en problemen met justitie. Alertheid is dus eigenlijk altijd geboden.

Hoe spreek je iemand erop aan?

Als u een verslaving herkent, vraagt u zich waarschijnlijk af welke stappen u het beste kunt zetten om het probleem op te lossen. De verslaafde moet aangesproken worden, maar wie is daarvoor de aangewezen persoon en wat is de beste manier?

Degene die het eerste gesprek voert, is veelal de manager of leidinggevende van de werknemer. Het eerste gesprek gaat namelijk altijd over het functioneren van de medewerker. Het kan zijn dat u hier als arbo- of P&O-professional bij aanwezig bent. Dit is afhankelijk van wie binnen de organisatie verantwoordelijk is gesteld voor functioneringsgesprekken. Het is belangrijk dat degene die het gesprek voert, weet op welke manier het gesprek ingestoken moet worden.

'Verminderd functioneren'

Bij het aangaan van een gesprek met een werknemer die probleemgedrag vertoont, is de benoemde aanleiding altijd 'verminderd functioneren'. In dit gesprek kan samen gezocht worden naar de onderliggende problematiek die mogelijk de oorzaak is van de verminderde prestaties. Als u degene bent die dit gesprek voert, spreek dan vooral uw zorg uit. In het algemeen werkt niet-bedreigend bespreekbaar maken beter dan overtuigen van de noodzaak tot verandering of pogingen om weerstand en ontkenning te doorbreken.

Onderwerp: SolutionS
Publicatie: Werk & Veiligheid.nl homepage
Datum: 13 mei 2014

Als de medewerker zijn verslavingsprobleem erkent, dan is het inschakelen van de bedrijfsarts de volgende stap. Verslaving is medisch en juridisch gezien namelijk een ziekte. Als de medewerker de verslaving niet onder ogen ziet, dan is het vaak heel nuttig om een expert van buitenaf in te schakelen. Het liefst een ervaringsdeskundige. Deze geeft vaak net het zetje dat de verslaafde nodig heeft om z'n probleem op te lossen.

Fundament van beleid

Omdat verslaving op de werkvloer vaker voorkomt dan je denkt, is het noodzakelijk dat organisaties een verslavingsbeleid ontwikkelen. Hierin staan vaste regels, procedures en sancties met betrekking tot acut, problematisch en chronisch gebruik. Een beleid helpt bij het voorkomen en het aanpakken van een verslaving op de werkvloer. Het maakt het onderwerp verslaving zichtbaar en bespreekbaar, bevordert de gezondheid en het welzijn van de werknemers, bevordert de veiligheid en het imago van de organisatie en helpt de overgang van zogenaamd sociaal gebruik in problematisch gebruik voorkomen.

Een goed omschreven preventief verslavingsbeleid is de basis voor een structurele aanpak. Een gedegen aanpak beperkt zich niet tot een eenzijdige omschrijving van regels en richtlijnen, maar zorgt ook voor draagvlak binnen de organisatie. In beginsel komt het neer op de volgende twee sporen beschreven in vier pijlers:

Sporen:

1. wij tolereren géén verslavingsgedrag in onze organisatie;
2. wij bieden directe hulp bij verslavingsproblematiek.

Pijlers:

1. regels en procedures
2. voorlichting en training
3. hulp en begeleiding
4. sancties en toezicht

Pak de rol die nodig is

Iedere organisatie zou erop voorbereid moeten zijn om deze problematiek het hoofd te bieden. De kans dat organisaties er vroeg of laat mee te maken krijgen is namelijk groot, dat blijkt wel uit de cijfers. Met deze kennis op zak kunt u de rol pakken die de situatie en/of de werkgever van u vraagt.

In het rapport '[Werk en Verslaving](#)' wordt samengevat hoe een verslaving te signaleren en preventiebeleid te ontwikkelen.

Voor meer informatie:

- de website van de private [GGZ-instelling voor verslavingszorg SolutionS](#)
- of van specialist op het gebied van verslavingspreventie en -beleid op de werkvloer [Be-Responsible](#).

<http://www.werkenveiligheid.nl/preventie/gezondheidsmanagement/verslaving-op-werk-vraagt-aandacht-arboprofessional>