

Voor leidinggevenden

# ALCOHOL EN DRUGS OP HET WERK





---

Alcohol en drugs op de werkplek: cijfers en gevolgen	4
Preventie: een wettelijke vereiste	8
Een preventief alcohol- en drugsbeleid opstellen	10
Tips voor leidinggevenden	12

---

# Alcohol en drugs op de werkplek: cijfers en gevolgen

De *World Health Organization* (WHO) erkent dat het gebruik van alcohol of drugs op het werk een negatieve impact heeft op het welzijn van medewerkers. Concreet beïnvloedt alcohol- of drugsgebruik de veiligheid, gezondheid en productiviteit van werknemers.



Wist u dat ...



\*naar schatting van het International Labour Office



... de alcoholgerelateerde kosten in de werkomgeving in ons land naar schatting zijn opgelopen tot **2,2 miljard euro**

of

**36%**

van de geschatte totale gezondheidskost voor de samenleving?



**... tussen 1 en 10%**

van de probleemdrinkers bij de beroepsbevolking wordt geschat?

... studies hebben aangetoond dat bij medewerkers met een ernstig alcoholprobleem de productiviteit daalt met

**25%**



## Mogelijke gevolgen van alcohol- en drugsgebruik

De impact van alcohol- en drugsgebruik op de werkplek kan erg groot zijn. Niet alleen voor de betrokken medewerker, maar **ook voor collega's en de organisatie** in haar geheel.

### Mogelijke gevolgen:

- meer verzuim(kosten);
- regelmatig te laat op het werk aankomen;
- verminderde werkprestaties en -kwaliteit;
- een groter risico op arbeidsongevallen;
- slechtere werkrelaties binnen het bedrijf;
- een negatiever imago van de onderneming;
- een eventuele noodzaak tot ontslag.



2

# Preventie: een wettelijke vereiste



In navolging van de Welzijnswet moeten bedrijven **maatregelen nemen** om de negatieve gevolgen van alcohol- en drugsgebruik op de werkplek te vermijden. De nadruk ligt daarbij op **preventie** en dus op **informer en, communiceren en opstellen van richtlijnen en procedures** om functioneringsproblemen zo veel mogelijk te vermijden.

Een **risicoanalyse** is de eerste stap om een duidelijk preventiebeleid op te stellen, de medewerkers goed te informeren en de situatie regelmatig te evalueren. Op basis daarvan kunnen de nodige preventiemaatregelen worden genomen om het gebruik van alcohol en drugs tegen te gaan.



# Een preventief alcohol- en drugsbeleid opstellen

Vermijd problemen met alcohol of drugs op het werk door de risico's in kaart te brengen, gepaste preventiemaatregelen te nemen en tot duidelijke afspraken te komen met uw medewerkers. Gezondheids- én productiviteitswinst verzekerd.

## De 4 pijlers van een integraal alcohol- en drugsbeleid

**1. Informatie:** zorg ervoor dat iedereen binnen uw organisatie goed geïnformeerd is over het alcohol- en drugsbeleid.

**2. Afspraken:** maak duidelijk wat kan en wat niet kan binnen uw organisatie, en leg die regels ook vast in het arbeidsreglement.

**3. Procedures:** creëer procedures voor het aanpakken van problematisch gedrag op de werkvloer.

**4. Ondersteuning:** zie erop toe dat uw preventieadviseur, bedrijfsarts, vertrouwenspersoon ... hun ondersteunende rol optimaal kunnen uitvoeren.



## Zo doet u uw alcohol- en drugsbeleid slagen

- ✓ Richt een werkgroep op die het beleid binnen uw organisatie uitwerkt, onderhoudt, evalueert en bijstuurt.
- ✓ Maak regelmatig uw medewerkers bewust van de negatieve gevolgen van alcohol en drugs.
- ✓ Zorg ervoor dat u met het volledige bedrijf op dezelfde golflengte zit rond procedures en interventies.

## Uw voordelen bij een preventief alcohol- en drugsbeleid

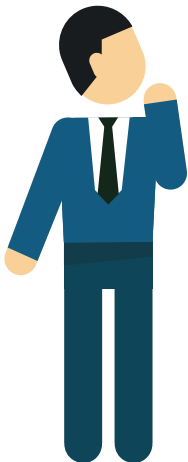
- ✓ U vermijdt indirecte kosten door verzuim of een verminderde productiviteit, en verhoogt op lange termijn de bedrijfsrentabiliteit.
- ✓ U verhoogt de veiligheid op het werk en verkleint het risico op ongevallen.
- ✓ U creëert een positief werkklimaat: een alcohol- en drugsbeleid leidt doorgaans tot sterke interne communicatie, sociaal welzijn, meer motivatie en minder stress.

4

# Tips voor leidinggeevenden

Bent u 100% zeker dat een medewerker met een alcohol- of drugsprobleem kampt?

Hem/haar daarover aanspreken valt meestal niet in goede aarde. Door de gevoelige problematiek focust u zich beter op het functioneren van de medewerker op de werkplek. Zo'n interventie is objectief en correct: een werknemer wordt immers verondersteld zijn werk naar behoren uit te voeren.



## Tips

- ✓ Sensibiliseer medewerkers over de gevolgen van alcohol- en drugsmisbruik op het werk, en creëer een open sfeer rond probleemsituaties.

---

- ✓ Blijf waakzaam voor mogelijke signalen van problematisch alcohol- of drugsgebruik (bv. verminderde werkprestaties), zodat u vroegtijdig actie kunt ondernemen.

---

- ✓ Klop aan bij uw preventieadviseur of externe dienst voor een risicoanalyse, best practices en een preventief alcohol- en drugsbeleid.

---



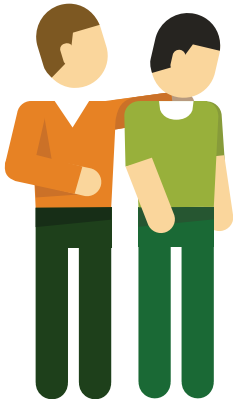
**Hoe reageert u beter niet  
wanneer een medewerker u  
in vertrouwen neemt?**

- ⊗ door de rol van therapeut op te nemen – zo zal de betrokken medewerker zich niet gemotiveerd voelen om het probleem aan te pakken;
- ⊗ door de medewerker simpelweg door te verwijzen naar de vertrouwenspersoon.



**Hoe reageert u beter wél  
wanneer een medewerker u  
in vertrouwen neemt?**

- ✓ door uw medewerker te wijzen op de mogelijke gevolgen van alcohol- en drugsmisbruik, wat een goede manier is om hem/haar te motiveren om het probleem aan te pakken;
- ✓ door uw tijd te nemen om te luisteren naar uw medewerker, begripvol te reageren en uw werknemer pas dan door te verwijzen naar de vertrouwenspersoon.



# Hoe kan Mensura u helpen?

## Mensura kan u helpen bij:

- ✓ een gestroomlijnde, doelgerichte aanpak van uw alcohol- en drugsbeleid;
- ✓ een risicoanalyse rond problematisch gebruik van alcohol en drugs;
- ✓ het herkennen van alarmsignalen om tijdig in te grijpen;
- ✓ de integratie van een effectief beleid rond het gebruik van alcohol en drugs in uw organisatie;
- ✓ het uittekenen van een roadmap voor individuele aanpak, doorverwijzing en re-integratie;
- ✓ het beperken van psychosociale belasting n.a.v. alcohol- en of drugsgebruik;
- ✓ begeleiding van medewerkers en interactieve opleidingen rond alcohol en drugs.

### **Departement Psychosociale Aspecten**

psychosociale-aspecten@mensura.be – [www.mensura.be](http://www.mensura.be)

### **Mensura Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk V.Z.W.**

Laurentide – Gaucheretstraat 88/90 – 1030 Brussel

T +32 2 549 71 00 – [www.mensura.be](http://www.mensura.be)

Mensura inspireert en helpt u om samen uw medewerkers beter, langer en gezonder inzetbaar te houden. Als specialist op het vlak van **preventie, veiligheid en gezondheid** reikt Mensura u advies, oplossingen en diensten aan op maat van uw bedrijf. Daarbij gaan we verder dan het strikt wettelijke. Samen bepalen we specifieke, meetbare doelstellingen waar we in nauwe samenwerking naar toewerken.

Laurentide  
Gaucheretstraat 88/90  
1030 Brussel

T +32 2 549 71 00  
F +32 2 223 52 50

info.edpb@mensura.be  
[www.mensura.be](http://www.mensura.be)

