

Middelen- en gedragsverslavingen zorgen vaak dat medewerkers veel verzuimen en slecht functioneren. Toch blijft een verslaving vaak lang onopgemerkt. Hoe signaleer je deze problemen? Hoe laat je mensen met een verslaving inzien dat ze hulp nodig hebben? En hoever reikt de verantwoordelijkheid van een werkgever? Drie experts vertellen.

TEKST | Anneke Nunn

‘Het enige waar ik aan dacht was drinken’

# Verlaving

op de werkvloer: maak het bespreekbaar



**E**r moet op het werk meer aandacht zijn voor preventie, signaleren en het bespreekbaar maken van verslavingen. En ook het risicovolle gedrag dat aan een verslaving voorafgaat, zodat je nog kunt voorkomen dat het escaleert,' zegt Heidi Kanakis, arbeidsdeskundige en directeur van Stichting Expertisecentrum Re-integratie en Participatie (STECR). 'En dan krijg je natuurlijk altijd de discussie over wat je mag in verband met iemands privacy. Maar je hebt als werkgever ook een zorgplicht. Daarnaast mag je bepaalde verwachtingen uitspreken. Er zijn echt voldoende mogelijkheden om het probleem bespreekbaar te maken.'



Heidi Kanakis is arbeidsdeskundige en directeur van STECR

### Slecht functioneren

De nieuwe STECR-werkwijzer *Verslaving en werk*, die in juni verschijnt, heeft onder meer als doel de kennis te vergroten over de manieren waarop je verslaving op het werk kunt herkennen en aanpakken. Want verslaving is een groot en groeiend probleem. Het Trimbos-instituut schatte in 2022 dat 5 tot 10% van het ziekteverzuim te maken heeft met problematisch alcohol- of drugsgebruik. En dat 11,5% van de werkenden weleens drugs gebruikt. Bij 6% daarvan leidde dat ook tot verzuim. Psychoactieve stoffen kunnen iemands alertheid, beoordelingsvermogen en emotionele respons beïnvloeden. Zeker bij overmatig gebruik met afhankelijkheid: verslaving. Middelengebruik kan daarmee een veiligheidsrisico vormen. Niet alleen voor de medewerker zelf, maar ook voor de mensen eromheen en voor bedrijven.

Minder bekend is dat ook gedragsverslavingen, zoals gok- of gameverslaving, problemen op het werk kunnen veroorzaken. Bijvoorbeeld als iemand de hele nacht gokt of games speelt en steeds te laat en heel vermoeid op het werk komt. Of als iemand bedrijfsmiddelen verduistert om het gokken te betalen. Verslaving aan alcohol, drugs of medicijnen (ADM) geldt als een ziekte. Hoe zit dat met gedragsverslavingen? Kanakis: 'Deskundigen erkennen gokverslaving als een ziekte waarvoor behandeling nodig is. Bij gamen en social media ligt het wat genuanceerder; dan geldt het eerder als een impulsstoornis.'

### Signalen herkennen

'Als iemand op het werk onder invloed is, zie je het aan ogen, motoriek en gedrag,' zegt Alex Masseurs, trainer en interventionist bij Be-Responsible. 'Los daarvan zijn er cognitieve kenmerken zoals concentratieproblemen, emotionele kenmerken zoals angst en stemmingsklachten



Alex Masseurs is trainer en interventionist bij Be-Responsible



Iwan Tolboom is loopbaan- en herstelcoach bij Ruisch Coaching

en gedragsmatige kenmerken zoals slaapproblematiek, grensoverschrijdend gedrag, agressiviteit of onrust. Per middel zijn er nog andere aanwijzingen. Bij stimulerende middelen bijvoorbeeld vergrote pupillen.'

'Het gaat om een combinatie van signalen waar je een gevoel bij krijgt,' vult Kanakis aan. 'Sommige signalen kunnen ook op iets anders wijzen, bijvoorbeeld overbelasting door mantelzorg of financiële problemen. En daarom is het ook zo belangrijk dat je dingen bespreekbaar gaat maken en niet meteen oordeelt.'

### Moet ik er wat van zeggen?

Een werkgever is volgens Masseurs vaak huiverig om een werknemer aan te spreken bij een vermoeden van middelengebruik. 'Dan denken ze: ik drink zelf ook wel eens wat. Is het aan mij om daar wat van te zeggen? Er zijn allerlei redenen om niet in gesprek te gaan. Maar dat heeft ook wel gevolgen, want waar komt nou dat verminderd functioneren vandaan?'

Masseurs helpt werkgevers om wel een handreiking te doen naar mensen die vastzitten in deze problematiek. 'Je zegt nogal iets als je hier het gesprek over aangaat. Ook door het stigma dat op het onderwerp rust. Maar met de juiste insteek kan het wel. Zeg dat je bepaalde signalen ziet en je zorgen maakt. En vraag: kun je begrijpen dat ik je dit vanuit mijn rol moet vragen? Als er mogelijk iets speelt, zouden we het er dan over kunnen hebben?'

### Hoe krijg je iemand in beweging?

Mensen met een verslaving zijn volgens Masseurs vaak hypergevoelig voor angst, schuld en schaamte. Het is de kunst ze niet weg te duwen, maar in beweging te krijgen. 'Eerst ontstaat vaak weerstand. Dan kun je benoemen wat je ziet: tremoren, rode vlekken in de nek, onrust. →

### Steeds sneller verslaafd:

De middelen waaraan je verslaafd kunt raken, zijn makkelijk te vinden. Alcoholgebruik is voor de meeste mensen heel normaal. Ook drugs zijn geen taboe meer en relatief goedkoop. De legalisering van online gokken heeft geleid tot een toename in het aantal gokverslaafden. Jongeren komen gemiddeld met 12 jaar en 3 maanden in aanraking met een ADM-middel. Het sterk verslavende vaperen vergemakkelijkt een overstap naar andere middelen. Bij mensen onder de 40 is niet alcoholverslaving dominant, maar verslaving aan andere middelen. Dat is ongunstig: het kost gemiddeld 25 jaar voordat alcohol je leven onhanterbaar maakt. Bij cocaïne duurt dat 10 tot 12 jaar, maar bij moderne psychoactieve stoffen zoals 3-MMC of 4-MMC maar 1 tot 3 jaar.



Dan gaat het verslaafde brein denken: hoe kom ik hier zo snel mogelijk vanaf? Iemand probeert dan niet te gebruiken. Maar de dag voor dat gesprek wordt dat verslavingsbrein weer actief: ik doe maar één drankje. Maar dat lukt niet, want de rem is eraf.'

### Openheid en motivatie

Vaak blijft iemand lang ontkennen. Het helpt als degene die je begeleidt ervaringsdeskundige is, zegt loopbaan- en herstelcoach Iwan Tolboom van re-integratiebureau Ruisch Coaching, dat gespecialiseerd is in re-integratie van verslaafden die in herstel zijn. 'Ik weet hoe het voelt om geketend te zijn door een alcoholverslaving. Om 's ochtends te beloven nooit meer te drinken en dat een uur later alweer te doen, met alle gevolgen van dien. Iemand die verslaafd is, heeft er jarenlang alles aan gedaan om de wereld te laten geloven dat het wel meeviel of dat het een burn-out was. En die geslotenheid en leugenachtigheid wordt opgeheven als iemand weet: mijn coach heeft dit ook meegemaakt. Ik kan eerlijk en open zijn. En openheid is cruciaal bij het herstel van verslaving.' Ruisch Coaching werkt daarom alleen met ervaringsdeskundigen die medewerkers coachen en daarnaast arbeidsdeskundigen en UWV adviseren.

Na het erkennen van het probleem is de volgende stap educatie: benoemen van voor- en nadelen van het gebruik. Masseurs: 'Iemand wil pas veranderen als hij beseft dat de nadelen groter zijn dan de voordelen. En dan vraag ik: wat is er nodig om te veranderen? En wat zou jij zelf kunnen doen? Dan zie je dat acht van de tien hulp accepteren.' Hij vertelt dat hij meeloopt tot de intake bij de GGZ. Dat verhoogt de kans dat ze ook echt gaan. 'Een verslaafde in zijn eentje achterlaten na een pijnlijk gesprek is geen goed idee. Want die kent maar één route. Niet naar de huisarts, maar naar de Gall & Gall.'

### Verantwoordelijkheid

Als eenmaal duidelijk is dat er sprake is van een verslaving, is het de vraag wat dat betekent voor het werk. Omdat verslaving een ziekte is, heeft de werkgever een zorgplicht.

**“Het helpt als degene die je begeleidt ervaringsdeskundige is”**



Masseurs: 'Je kunt niet sanctioneren op het ziektebeeld. Maar als je afspraken maakt over open en eerlijke communicatie en therapietrouw, kun je wel een gedegen dossier opbouwen.' Zelfs als iemand een veiligheidsrisico vormt, kun je als werkgever niet altijd zomaar afscheid nemen, vult Kanakis aan. 'Of sanctioneren en ontslag mogelijk is, hangt van veel dingen af. Hoelang werkt een medewerker er al? Hoeveel kans heeft iemand gehad om zich te verbeteren? Wat voor gedrag laat iemand zien? Kan het gedrag hem aangerekend worden? En wat zegt het ADM-beleid van een organisatie erover?'

### ADM-beleid

Wat is de rol van de arbeidsdeskundige in dit geheel? Dat ligt volgens Kanakis erg aan de context. 'We hebben daar in de werkwijzer verschillende scenario's voor uitgewerkt. Arbeidsdeskundigen zijn niet degenen die bepalen of er sprake is van een verslaving en of er sprake is van ziekte. Dat is aan de bedrijfsarts of een andere arts. Maar soms tref je het aan in het kader van preventie, een werkplekonderzoek of een arbeidsdeskundig onderzoek in het kader van het verzuim.'

Kanakis is dan ook blij dat steeds meer bedrijven ADM-beleid opstellen. 'Niet alleen voor als er incidenten zijn, maar ook vanuit het perspectief van het voorkomen van verslavingen en duurzame inzetbaarheid. Ze hebben al een rookbeleid en dan is de stap om dat voor andere middelen ook te doen kleiner. In het ADM-beleid staan ook zaken als wat je aan voorlichting doet, waar medewerkers terecht kunnen en wat er gebeurt als het misgaat. Maar bijvoorbeeld ook of je wel alcohol wilt schenken op de bedrijfsborrel.'

### Geen quick fix

Tolboom ergert zich aan partijen die beloven verslavingsproblematiek snel te kunnen oplossen. 'Verslaving gaat niet over de middelen, maar om gedrag. Iemand heeft er alles aan gedaan om moeilijke gevoelens niet te voelen. En op de werkvloer moet je opeens omgaan met die ongemakkelijke gevoelens zonder alcohol en drugs.' En dat doen ze volgens Masseurs soms door ander

# “11,5% van de werkenden gebruikt weleens drugs. Bij 6% leidt dat tot verzuim”

mateloos gedrag. 'Bijvoorbeeld door geen grenzen aan te geven, door lichaamssignalen continu te negeren of uit schuldgevoel veel harder te werken dan nodig. En dan komt het moment dat er terugval kan komen.'

## Nuance

Kanakis nuanceert deze uitspraak: 'Soms is het juist het werk dat gebruik in de hand werkt. Er zijn groepen werknemers in zwaar, slecht betaald werk, of werk waar ook de huisvesting aan gekoppeld is, die bijvoorbeeld pijnstillers gebruiken om hun werk of dubbele banen vol te houden. Of beschikbaarheid; je kunt als verpleegkundige makkelijk een pijnstiller uit de medicijnkast halen.' Ook benadrukt ze dat een terugval geen falen is, maar een moment om te leren. Maar er moet wel progressie zijn. Goede begeleiding houdt daar rekening mee en dat kost tijd.

## Mogelijk

Tolboom en Maseurs hebben zelf ervaren dat het met goede ondersteuning mogelijk is na een verslaving weer terug te keren op de arbeidsmarkt. Tolboom: 'Met alcohol en drugs is mijn leven een puinhoop geweest. Tot op het punt dat ik geen huis of partner had, mijn kinderen niet meer mocht zien en schulden had. Maar het enige waar ik aan dacht was drinken. Toen ben ik geholpen door Ruis Coaching en nu help ik anderen. Mijn focus blijft dat ik nooit meer ga drinken.'

Maseurs: 'Ondanks mijn alcohol- en drugsgebruik ben ik jarenlang blijven werken in mijn klusbedrijf. De rest van de wereld zag pas dat ik een probleem had toen ik door een overdosis achter het stuur een hartstilstand kreeg. En nog ging ik door met gebruiken en ben ik alles kwijtgeraakt. Totdat ik hulp aanvaardde en verantwoordelijkheid ging nemen voor de ravage die ik had veroorzaakt.'

## Alternatieven

Als het zorgtraject met succes is afgerond, zeker als het verzuim al langer duurt, worden arbeidsdeskundigen gevraagd om te duiden of het werk nog passend is of passend gemaakt kan worden. Maar ook of het haalbaar is terug te keren naar het eigen werk. 'Je moet de kat niet op het spek binden,' zegt Kanakis. 'Dus bijvoorbeeld niet een croupier die gokverslaafd is weer in een casino re-integreren. Dan moet je gaan kijken wat iemand wel kan en wat de alternatieven zijn. Soms kan dat bij de eigen werkgever, soms is het verstandig naar ander werk te kijken. En soms gaat het om veiligheid. Dan mag iemand vanwege streng preventiebeleid niet terugkeren. Realiseer je als arbeidsdeskundige dat een

arbeidsdeskundig onderzoek spannend kan zijn voor een medewerker en daarmee ook een trigger voor een terugval.'

Maseurs: 'Ik zie vaak dat er energetische beperkingen zijn. Dat iemand niet meer kan werken met deadlines en productiepieken. Of met zaken die spanning oproepen, zoals het hanteren van conflicten van anderen. Voor de grootste groep is dat tijdelijk en voor sommigen definitief. Met een rustige opbouw komen de meesten weer tot hun oorspronkelijke uren.'

## Wat werkt?

Tot slot aan de drie experts de vraag om een laatste advies om goed om te gaan met verslaving op de werkvloer. Tolboom adviseert om je te verdiepen in het onderwerp. 'Neem eens contact op met een ervaringsdeskundig re-integratiebureau, om goed te begrijpen voor welke opgaven een verslaafde in herstel staat.'

Maseurs raadt aan om een verslaafde altijd aan iemand anders te koppelen. 'Bijvoorbeeld een leidinggevende, arbeidsdeskundige of maatschappelijk werker. Want een verslaafde in zijn eentje is altijd in slecht gezelschap.'

## Wat werkt?

Kanakis benadrukt het belang van preventie en vroegsignalering. 'Signalen zijn bijvoorbeeld dat iemand vertelt dat hij veel naar festivals gaat en dan een pilletje gebruikt om lekker te blijven dansen. Of dat iemand regelmatig vertelt dat hij de hele nacht heeft zitten gamen. Dan hoeft er nog geen sprake te zijn van een verslaving, maar het is wel risicovol gedrag. Daar kun je het gesprek over voeren: hoe zorg je dat je ook kunt voldoen aan de verwachtingen op het werk, zoals op tijd zijn en de concentratie opbrengen om goed werk af te leveren? Werkgever, gebruik je voelspriet en heb het er met elkaar over!'

## Meer informatie

- ▶ STECR ontwikkelt met kenniskringen best practices over complexe onderwerpen in arbeidsrelaties. Op verzoek van het werkveld is de veel geraadpleegde Werkwijzer Verslaving en werk bijgewerkt en uitgebreid. In juni is er een bijeenkomst met de presentatie van een nieuwe versie. Daarbij is gelegenheid vragen te stellen en in discussie te gaan over casussen.
- ▶ Be-Responsible, expert in gebruiks- en verslavingsproblematiek. [www.be-responsible.nl](http://www.be-responsible.nl)
- ▶ Ruisch Coaching, verslavingsherstel & re-integratie. [www.ruischcoaching.com](http://www.ruischcoaching.com)