



Lerend netwerk: Alcohol- en druggebruik op de werkvloer

Leen De Cuyper – CGG Vagga Antwerpen

Verslavingspreventie

Vorming

Coaching

Advies en consult

Intervisie

→ Coachende rol, expertise inbreng, ondersteuning

→ Gericht op intermediairs!

tabak

alcohol

andere
drugs

gokken

gamen

Inhoudstafel

1. Wetgeving, CAO 100, beleid & testing
2. Basiskaders verslaving
3. Cijfers
4. Hoe het gesprek aangaan?
5. Contactgegevens en nuttige links



1. Wetgeving, CAO100, beleid & testing

Stelling:

Een werknemer die onder invloed is, kan enkel gesanctioneerd worden op basis van een (adem)test

EENS/ ONEENS

Wat zegt de wet?

- **Arbeidsovereenkomstenwet:**

- “De werkgever is verplicht om gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de welvoeglijkheid in acht te doen nemen”.
- “het behoort tot de wettelijke taak van de werkgever om ervoor te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden mbt de veiligheid en de gezondheid van de werknemer”

- **Welzijnswet:**

- “de werkgever dient de nodige maatregelen te treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers en past daarbij de opgesomde preventieprincipes toe”.

- **CAO 100**

- Beleid uitwerken
- Betrokkenen informeren en voorlichten

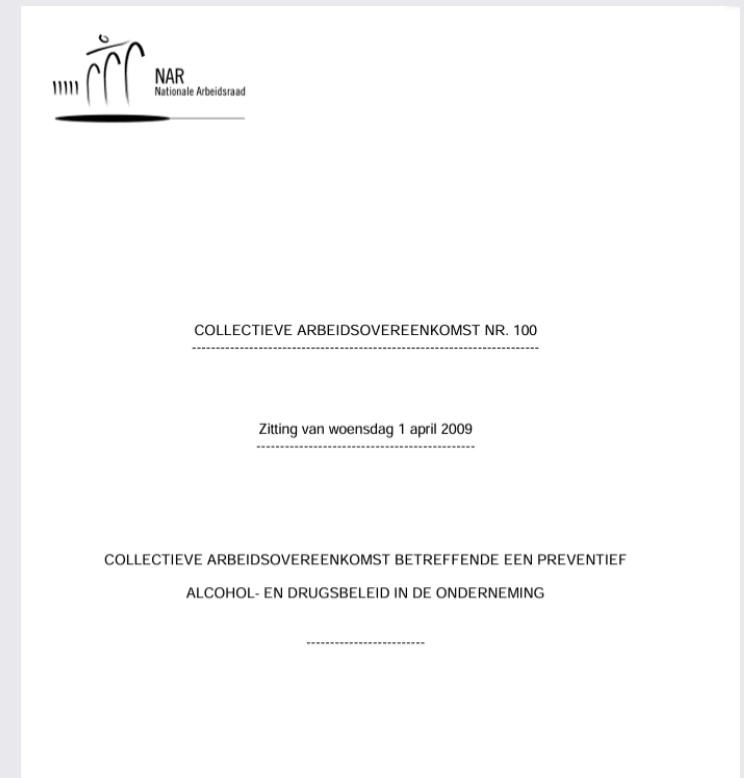
Omgaan met alcohol- en ander
druggebruik in het kader van het
werk: de juridische regels

Isabel Piets
Advocaat, Lydian, Brussel
Praktijklector Arbeidsrecht, UGent en LISS

CAO 100

= Collectieve arbeidsovereenkomst over het voeren van een preventief alcohol- en drugbeleid in ondernemingen.

- Nadruk op het verminderd functioneren
- Uitwerken van beleid
 - Op maat van de onderneming
 - Geldt voor iedereen
- Tijdig herkennen
- Vroegtijdig ingrijpen
- Dialoog en consensus



→ Focus op functiebehoud!

Vier pijlers beleid verslavingspreventie



Testen als hulpmiddel?

Wat zegt de wet? (cao 100)

Als een werkgever testen wenst te gebruiken in zijn organisatie, dan moet dat zijn **opgenomen in het alcohol- en drugbeleid**. Testen kunnen alleen gebruikt worden wanneer ze noodzakelijk zijn om het beleid van de werkgever uit te voeren. Het gebruik van testen moet dus in het arbeidsreglement staan. Daarnaast moet het arbeidsreglement ook vermelden wanneer getest kan worden, wie kan testen, wat er gebeurt met een positief resultaat, enzovoort.

Cao 100 is bijkomend zeer streng voor ademtesten en psychomotorische testen:

- Deze testen zijn **enkel mogelijk met het oog op preventie**: is de werknemer geschikt om zijn werk uit te voeren?
- Er mogen **geen sancties** worden genomen die enkel gebaseerd zijn op het resultaat van de test. Bijkomende vaststellingen van de functioneringsproblemen zijn dus noodzakelijk!
- De werknemer moet zijn **toestemming** geven voor de test. Hoe die toestemming verkregen moet worden, is niet duidelijk.
- **At random testen mag niet**.
- Testen mogen **geen aanleiding geven tot discriminatie**. Testen kunnen wel beperkt worden tot een (objectief afgelijnd) deel van het personeel.
- De meetresultaten van de test mogen **niet als persoonsgegevens verwerkt** worden in een bestand.

Testen als hulpmiddel?

- Testen mogen enkel worden gebruikt met oog op **preventie** (nagaan van geschiktheid voor werk)
- Ademtesten moeten zeer concreet worden vastgelegd in **arbeidsreglement** (type test, doelgroep, door wie, wanneer, ...)
- Medische test (bloedproef/ urinetest) kan enkel afgenomen worden door dokter met **beroepsgeheim**
- Mag **niet at random!** (relevantie, proportionaliteit, toestemming)
- (Testresultaat als **ondersteuning** bij andere waarnemingen/functieproblemen)



Testen als hulpmiddel?

- Is bij negatieve test **vertrouwen** blindelings **hersteld**?
- Wat als je toch **vreemd gedrag blijft opmerken**?
- **Definitief uitsluitel** vraagt heel frequent en langdurig testen – is dat realistisch?

Open en eerlijk contact van leidinggevende tot werknemer is de beste basis om in gesprek te gaan!



Aansprakelijkheid werkgever

WG kan **strafrechtelijk aansprakelijk** gesteld worden indien:

- Onvoldoende voorzorgen genomen
- CAO 100 / welzijnswet wordt niet nageleefd
- Dealen wordt toegestaan op de werkvloer

Burgerrechtelijke aansprakelijkheid indien:

- Persoonlijke fout (vb. aanzetten tot drinken, WN onder invloed niet van de werkvloer verwijderd)

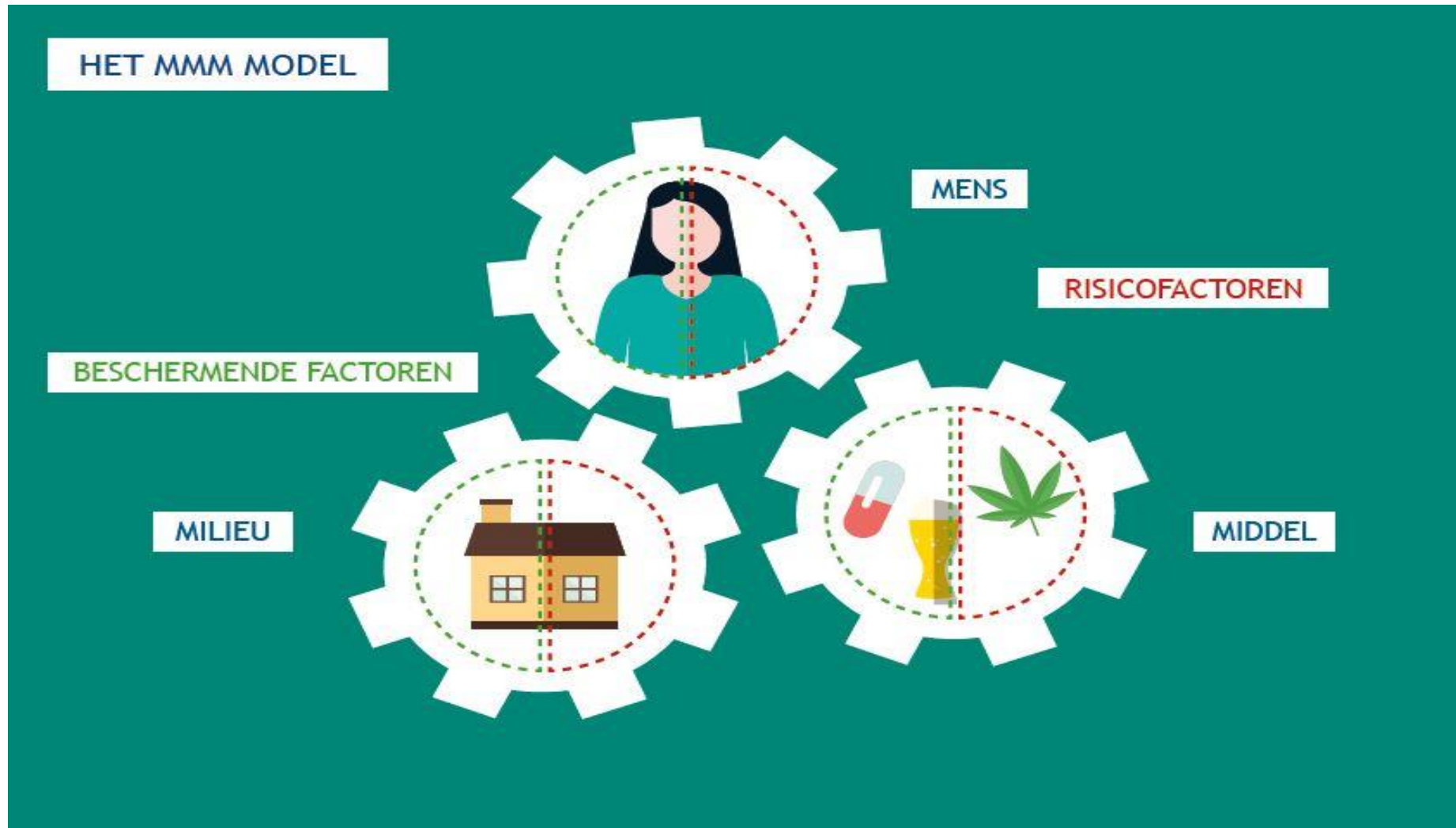


2. Basiskaders verslaving

Stelling:
Stoppen is een kwestie van karakter

EENS/ ONEENS

MMM Model





Werkgebonden (MILIEU)

Alcoholspecifieke factoren: alcoholklimaat

- Beschikbaarheid
- Sociale drinknormen
- Sociale controle

Factoren te maken met het werk zelf: werkstressoren

- Werkinhoud
- Werkomstandigheden
- Werkverhoudingen
- Werkvoorwaarden + regelmogelijkheden

Fasen van gebruik



Verslaving in de hersenen

CENTRUM
GEESTELIJKE
GEZONDHEIDSZORG
VAGGA



Signalen (problematisch) gebruik

verandering in:



Stemming

- Prikkelbaar, agressief, humeurig, angstig, ...
- Extra vrolijk
- Somberheid
- ...

Administratief en financieel

- Contact met justitie
- Geld tekort
- Ineens veel geld
- Andere besteding
- ...

Sociaal

- Verlies / nieuwe vrienden
- Veel ruzie
- Relatieproblemen
- Verlies hobby's
- Eenzaamheid
- ...

Gedrag

- Vaak drank kopen
- Stiekem gebruiken
- Gebruik op ongebruikelijke momenten
- Veel praten over middelengebruik
- Verstoord dag- en nachtritme, ...
- Veel ongelukjes/vallen
- Stoere verhalen
- ...

Mentale en fysieke gezondheid

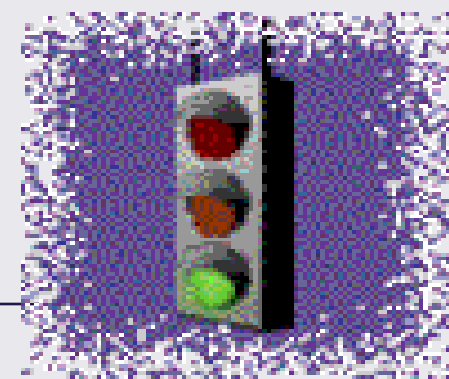
- Geheugenproblemen
- Vaker ziek
- Afname of toename gewicht
- Minder of extreem veel energie
- Verandering uiterlijk: bleek, rode ogen, ...
- ...

Persoon zelf en omgeving

- Persoonlijke hygiëne
- Huishouden verwaarlozen
- (Alcohol)geur
- Lege flessen en andere gebruiksvoorwerpen
- ...

Werk

- Slechtere/betere prestaties
- Verzuim/ziekte
- Te laat komen
- Afspraken niet nakomen
- Vergeetachtig, nalatig
- ...



Interpretatie van signalen

“verandering” in
gedrag

1 signaal zegt niet
veel, en is **zelden**
drugsspecifiek

Op **meerdere**
domeinen

Zowel **positieve**
als negatieve
signalen!

Let op het **functioneren**

Let op **dagindeling**

Observaties versus
interpretaties!

Signalen =
aanknopingspunt
voor een gesprek!

→ Snelle reactie leidt tot vroegtijdige detectie en kansen op herstel zijn groter bij doorverwijzing.

→ Je kan ook over drugs praten als er nog geen probleem is (actualiteit, tv- programma, ...)

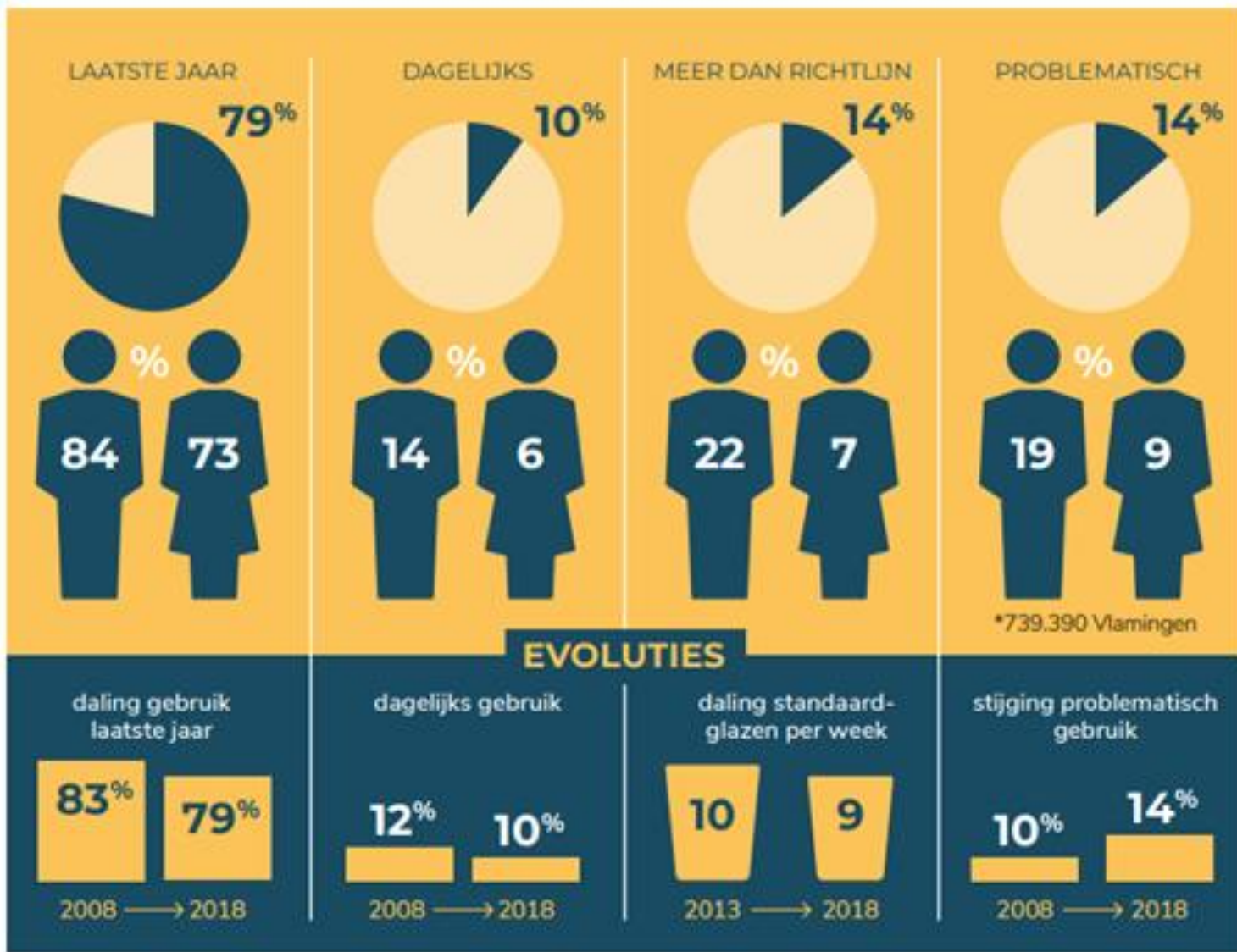


3. Cijfers

KERNCIJFERS ALCOHOL

© update oktober 2024

ALCOHOLGEBRUIK VOLWASSENEN



CENTRUM
GEESTELIJKE
GEZONDHEIDSZORG

BEHANDELINGSKLOOF



DEFINITIES

Preventieve richtlijn: niet meer dan 10 standaardglazen alcohol per week drinken

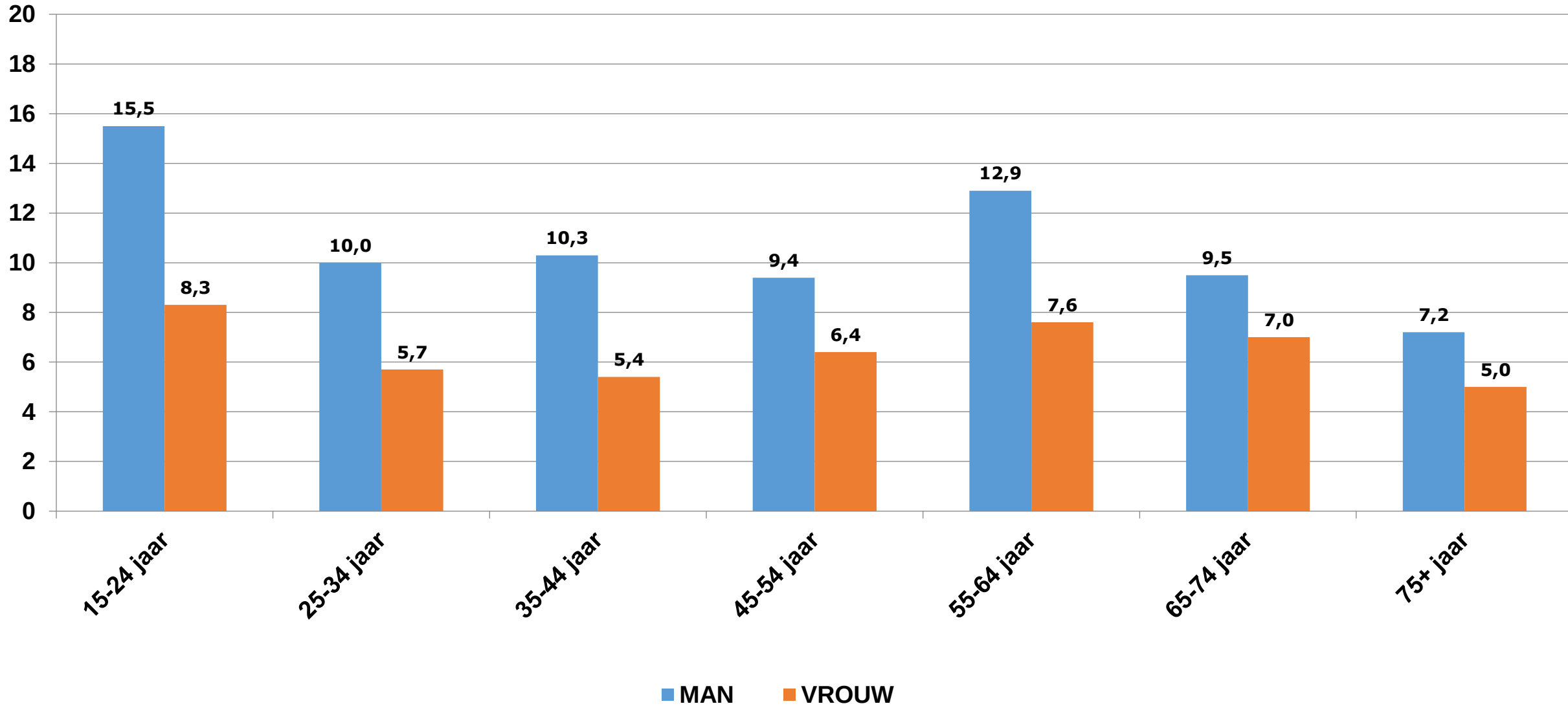
Risikant drinken: meer alcohol drinken dan de preventieve richtlijn

Problematisch gebruik: wordt gemeten via CAGE-instrument of AUDIT-C

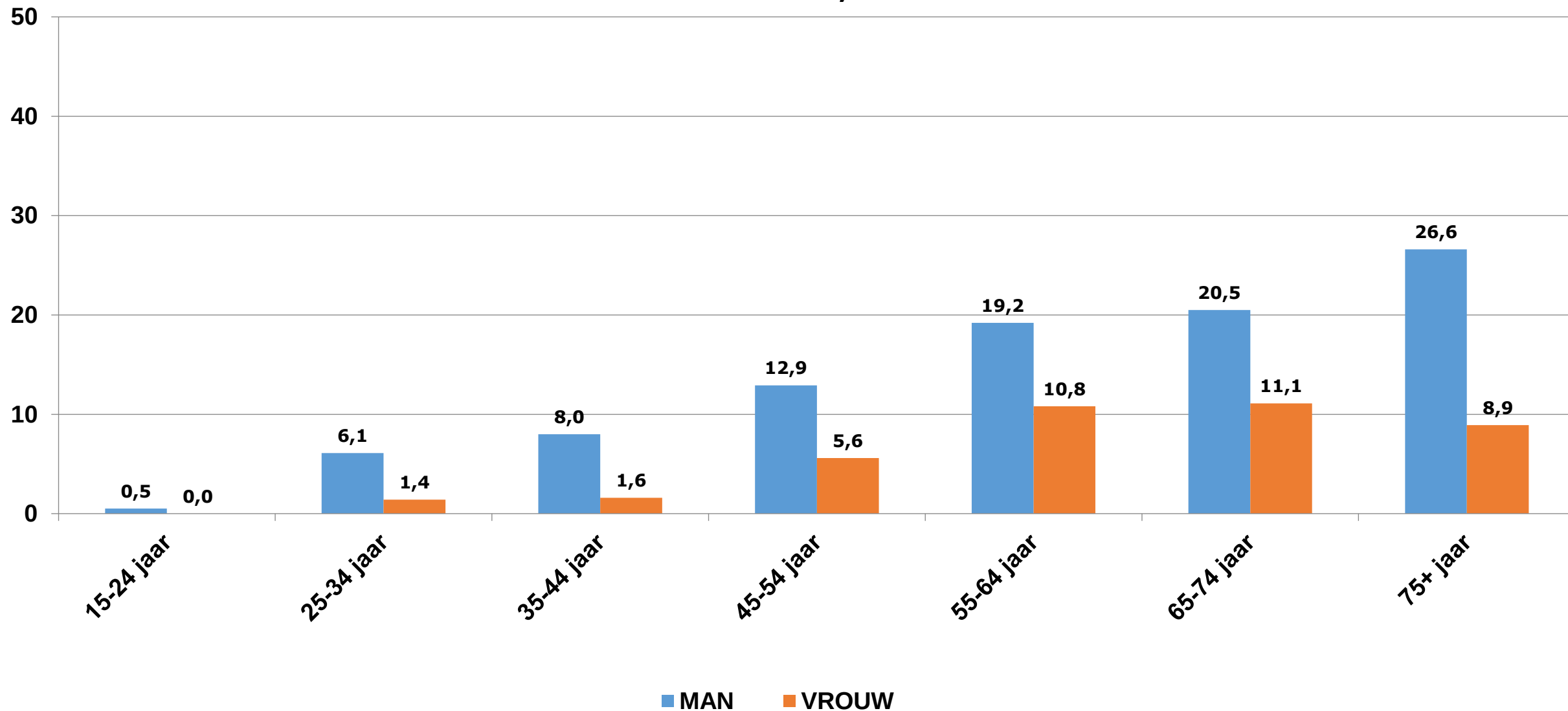
Bingedrinken: gebruik van 6 of meer standaardglazen alcohol voor mannen en 4 of meer standaardglazen voor vrouwen, in een periode van twee uur

Bron: VAD okt '24

GEMIDDELD AANTAL GEDRONKEN GLAZEN ALCOHOL PER WEEK (WEKELIJKSE DRINKERS), VLAAMS GEWEST



PERCENTAGE BEVOLKING VAN 15 JAAR EN OUDER DAT HET AFGELOPEN JAAR DAGELIJKS ALCOHOL DRONK, VLAAMS GEWEST



Alcoholgebruik - werknemers

- **11,1% van de werknemers** in België drinkt **meer dan 10 eenheden alcohol per week**. In 2021 was dit nog 15,1%.
- Mannen (16%) en leidinggevenden (15,1%) drinken meer dan vrouwen (6,7%) en niet-leidinggevenden (10,1%).

(Bron: Securex - 2025)



Tot
3 op 10
van de ernstige
arbeidsongevallen
heeft te maken met
alcohol

Druggebruik - werknemers (laatste jaar)



Cannabis

7,4%



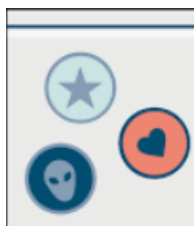
Andere illegale drugs

2,8%

Cocaïne 1,4%

Ecstasy 1,1%

Speed 0,6%



Voorgeschreven psychoactieve medicatie

17,1%

Slaapmiddelen 9%

Antidepressiva 8%

Kalmeermiddelen 5,5%



↗ **mannelijke werknemers, -35 jaar, en alleenstaanden**

↗ **vrouwen dan mannen!**



4. Hoe het gesprek aangaan?

Stelling:

**Ook op basis van geruchten kan je een
gesprek aangaan met een werknemer over
alcohol- of druggebruik**

EENS/ ONEENS

Diverse rollen

Preventieve beleidsmatige aanpak (iedereen)

- Regels over gebruik op het werk
- Communicatie van deze regels en consequente toepassing
- Beïnvloeden van gedrag op de werkvloer

Functioneringslijn (leidinggevende)

- Opvolgen van alcohol- of ander druggerelateerde functioneringsproblemen



Hulpverleningslijn (vertrouwenspersoon, arbeidsarts, ...)

- Werken aan probleembesef
- Motiveren voor begeleiding
- Doorverwijzing

Tijd voor een gesprek!

Steun op het alcohol- en drugbeleid van je organisatie

- Bestaande regels en afspraken + gevolgen
- Welk mandaat heb ik? (=leidinggevende)
- Rol en functie duidelijk maken
- Focus op functioneringsproblemen
- Verkennen wat er met de werknemer aan de hand is

Tijd en ruimte voor gesprek

- Timing – inhoud – locatie – dosering – houding
- Voer geen gesprek met iemand die onder invloed is
- Bieden van veiligheid en vertrouwen

Tijd voor een gesprek!

Transparante communicatie

- Focus op de feiten: signalen, wat heb je waargenomen?
- Laat ruimte voor reactie
- Geen welles – nietes discussie
- Vragen stellen helpt om tot nadenken te brengen

Startpunt: bezorgdheid

- Inzetten op werkrelatie
- Geeft minder het gevoel van controle en sanctionering
- Niet veroordelen, maar bezorgdheid uiten
- Maar ook: bezorgdheid t.o.v. de rest van de organisatie
- Bestaande hulpverleningskader bespreken en ev. doorverwijzen

→ Grenzen stellen en empathische rol tegelijk opnemen is moeilijk

Aandachtspunten bij gesprek

- Wat wil ik met dit gesprek bereiken?
 - Grenzen stellen
 - Signaleren en bezorgdheid uiten
 - **En niet:** zekerheid over gebruik en willen dat het stopt
- Overleg ik vooraf met collega's?
- Hoe sta ik persoonlijk t.o.v. het middel en het gebruik ervan?
- Wat doe ik met informatie van derden?
- Hoe reageer ik op een eventuele ontkenning van het probleem?

→ Vraag advies aan collega's, professionals, ...

5. Contactgegevens en nuttige links



Specialisten in **preventie**, **vroegdetectie**
en de **behandeling** van ernstige psychische
problemen.

IK ZOEK HULP
Zoek hier een
centrum in je buurt:

Vul hier je postcode in.



HULPLIJNEN



QADO

Alles over alcohol, drugs en werk

Iedere werkgever doet er goed aan een alcohol- en drugbeleid op te stellen: een geheel van afspraken, regels, hulp en preventieve maatregelen over alcohol en andere drugs. Deze website ondersteunt bedrijven en organisaties bij het opstellen van zo'n beleid.

Aan de slag

Alcoholhulp

Info ▾ Zelfhulp ▾ Begeleiding ▾ Zelftest 🔍

Welkom bij alcoholhulp

Hier vind je informatie over alcohol en alles wat je nodig hebt om grip te krijgen op je alcoholgebruik: wetenschappelijke informatie over alcohol, een zelftest, zelfhulp en professionele ondersteuning bij alcoholproblemen. Het is helemaal aan jou hoe je start.

Info

Online zelfhulp

Online begeleiding



de druglijn
078 15 10 20
www.druglijn.be

E-learning voor leidinggevenden en bedrijfshulpverleners



**Ontdek onze
nieuwe
e-learning**

**De impact van
alcohol en drugs op het werk
Hoe ga je daarmee om?**

VAD
VLAAMS EXPERTISECENTRUM
ALCOHOL EN ANDERE DRUGS

