

Protocol Alcohol-, Drugs- en Medicijngebruik



Inhoud

Inleiding	2
Veilig werkklimaat.....	2
Misbruik wordt niet getolereerd!	2
Protocol	3
Regels en afspraken	4
Preventie en bewustwording	5
Begeleiding en zorg.....	5
Handhaving	5
Bijlage 1 – <MODEL> Nultolerantiecontract Alcohol en Drugs	7
Bijlage 2 – Handvatten voor de praktijk	9
A Wat doe ik als leidinggevende als ik vermoed dat een medewerker onder invloed is tijdens het werk?.....	9
B Wat doe ik als ik zelf te maken heb met problematisch middelengebruik of verslaving?	11
C Wat doe ik als ik vermoed dat mijn collega onder invloed is tijdens het werk of te maken heeft met problematisch middelengebruik?	12

Inleiding

In dit protocol Alcohol-, Drugs en Medicijngebruik (hierna: ADM-protocol) staan de regels en afspraken over het gebruik en bezit van alcohol, drugs en bewustzijn veranderende medicijnen op de werkvloer van de gemeente Utrecht. Dit protocol is onderdeel van het arbobeleid van de gemeente Utrecht.

Veilig werkklimaat

De gemeente Utrecht zorgt voor een sociaal verantwoord en veilig werkklimaat voor haar medewerkers. Daarbij staat het welzijn van de medewerkers voorop. Daarom hanteert de gemeente Utrecht een streng beleid ten aanzien van alcohol en drugs op de werkvloer. Naast de handhaving van dit strenge beleid wordt ook veel gedaan aan voorlichting, preventie en begeleiding van medewerkers.

Gebruik van alcohol, drugs en medicijnen kan de veiligheid van zowel de medewerker als de omgeving in gevaar brengen. Bijvoorbeeld als het werk hoge eisen stelt aan het reactie- en beoordelingsvermogen. Het gebruik van alcohol, drugs door medewerkers veroorzaakt gezondheidsproblemen en beïnvloedt het functioneren negatief. Ook heeft het gebruik van drugs en alcohol een negatief effect op het imago van de gemeente.

Het is belangrijk dat medewerkers zich samen inzetten voor een veilige werkomgeving waar het gaat om alcohol-, drugs- en medicijngebruik. Dit vraagt dat leidinggevenden en medewerkers met elkaar in gesprek blijven over gewenst en ongewenst gedrag op dit gebied, en elkaar hier ook op aanspreken. Het besef van deze gezamenlijke verantwoordelijkheid is belangrijk, want wanneer iemand onveilig werkt, brengt hij niet alleen zichzelf, maar ook anderen in gevaar.

Medicijnen die het reactievermogen of de alertheid beïnvloeden, en dus van invloed zijn op bijvoorbeeld de rijvaardigheid, worden in dit protocol aangeduid als *bewustzijn veranderende medicijnen*. Het is belangrijk voor de medewerker om open te zijn naar de leidinggevende over het gebruik van deze medicijnen. Zo kunnen passende maatregelen worden getroffen om de veiligheid van de medewerker en collega's te waarborgen.

Misbruik wordt niet getolereerd!

De gemeente Utrecht tolereert geen enkel gebruik van alcohol, drugs of misbruik van medicijnen tijdens werktijd. Dit betekent kort samengevat dat:

- alcohol- of drugsgebruik tijdens werktijd of pauzes niet is toegestaan
- het onder invloed zijn van alcohol- of drugs tijdens werktijd of pauzes niet is toegestaan,
- bezit van alcohol of drugs op de werkplek en onder werktijd altijd verboden is.

Het niet naleven van de regels in dit protocol wordt beschouwd als een ernstige overtreding van de (interne) regelgeving en zal leiden tot (arbeidsrechtelijke) maatregelen, zoals een officiële waarschuwing, schorsing, of (al dan niet met onmiddellijke ingang) beëindiging van het dienstverband. De sanctie/maatregel is afhankelijk van de ernst van de situatie.

Van ontslag zal bijvoorbeeld sprake zijn bij ernstige gevaarstelling als gevolg van het onder invloed besturen van (gemeentelijke) voertuigen of het ernstig schaden van het aanzien van de gemeente door het optreden van de ambtenaar onder invloed. Bijvoorbeeld onder invloed te woord staan van burgers.

Uitzondering Alleen tijdens door de werkgever georganiseerde feestelijke gelegenheden, bijvoorbeeld recepties, diners en personeelsfeesten, is gematigd gebruik van lichtzwak-alcoholische dranken (wijn en bier) toegestaan. (Zie Regels en afspraken onder punt 4.)

Vermoeden van verslaving

Bij een vermoeden verslaving zal de bedrijfsarts worden ingeschakeld. Bij een verslaving wordt door werkgever hulp aangeboden. Verslaving is in zijn algemeenheid geen reden voor arbeidsrechtelijke maatregelen (zoals ontslag), aangezien er sprake is van een ziekte. Maar als de medewerker zich niet houdt aan regels of gemaakte afspraken, het probleem niet wil erkennen of niet meewerkt aan herstel, dan kan dat wel arbeidsrechtelijke gevolgen hebben. Hierbij kan gedacht worden aan een officiële waarschuwing, schorsing of (al dan niet met onmiddellijke ingang) beëindiging van het dienstverband. De sanctie/maatregel is afhankelijk van de ernst van de situatie.

De juiste aanpak

Het kiezen van de juiste aanpak ingewikkeld. Leidinggevenden wordt geadviseerd zich daarom altijd goed te laten begeleiden door de inzetbaarheidsspecialist, de bedrijfsarts, HR-businesspartner en een arbeidsjurist van juridische zaken.

Protocol

Dit protocol kent de volgende vier onderdelen:

- I. Regels en afspraken.
- II. Preventie en bewustwording.
- III. Begeleiding en zorg.
- IV. Handhaving.

In bijlage 2 worden handreikingen gegeven over wat je als leidinggevende, collega, of zelf kunt doen wanneer jij of een collega in aanraking komt met alcohol, drugs of bewustzijn veranderende medicijnen tijdens het werk.

Dit ADM-protocol maakt onderdeel uit van de HUP en is vastgesteld met instemming van de Centrale Ondernemingsraad.

Regels en afspraken

1. Dit protocol is van toepassing op alle medewerkers van de gemeente Utrecht. De regels en afspraken gelden ook voor externe medewerkers en stagiairs.
2. Het is de medewerker verboden om tijdens het werk alcohol of drugs (hard- en softdrugs) te gebruiken of in bezit te hebben.
3. Het is de medewerker verboden om onder invloed van alcohol, drugs of bewustzijn veranderende medicijnen werk te verrichten of op het werk aanwezig te zijn. Uitzondering hierop is het gebruik van de medicijnen die op doktersadvies zijn voorgeschreven en waarvan gebruik is gemeld bij de leidinggevende zoals bedoeld in 5..
4. Alleen tijdens door de werkgever georganiseerde feestelijke gelegenheden, bijvoorbeeld recepties, diners en personeelsfeesten, is gematigd gebruik van zwak-alcoholische dranken¹ toegestaan en slechts in de ruimte waar het feest/bijeenkomst wordt gehouden. Het gebruik van alcohol is niet toegestaan voor de medewerker die tijdens of na de feestelijke aangelegenheid moet werken.
5. Een medewerker die medicijnen gebruikt die het reactievermogen of de alertheid kan beïnvloeden waardoor gevaar voor de medewerker zelf of voor derden kan ontstaan (bijvoorbeeld bij klantcontact, verkeersdeelname of gebruik van gevaarlijke apparatuur/gereedschap), meldt dit altijd bij de leidinggevende. Er wordt, eventueel aan de hand van een advies van de bedrijfsarts, een afweging gemaakt welke werkzaamheden veilig kunnen worden uitgevoerd.
6. Indien bezit van alcohol of drugs op de werkvloer wordt geconstateerd wordt de medewerker gevraagd deze middelen af te geven aan de leidinggevende. Indien de medewerker dit weigert wordt hij geschorst en naar huis gestuurd. Afgegeven drugs worden na melding naar de politie gebracht. Bij bezit van verboden middelen van lijst I (harddrugs) van de Opiumwet doet de gemeente Utrecht, ook bij vrijwillige afgifte, altijd aangifte en wordt de medewerker geschorst.
7. Bij vermoeden van bezit van alcohol en drugs op de werkvloer mag de leidinggevende de werkplek onderzoeken en mogen lockers, kluisjes en dergelijke worden geopend. De directeur moet hiertoe toestemming verlenen. Openen gebeurt in aanwezigheid van de medewerker en een onafhankelijke derde/getuige tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten. Het openen van persoonlijke tassen is niet toegestaan zonder toestemming van de medewerker.
8. Wettelijke bepalingen met betrekking tot gebruik en bezit van alcohol en drugs zijn altijd van toepassing, zoals het verbod op harddrugs (Lijst I van de Opiumwet) en de maximale alcoholpromillages bij verkeersdeelname (Wegenverkeerswet) .

¹ Zwak-alcoholhoudende dranken zijn dranken met een percentage van minder dan 15 procent pure alcohol, bijvoorbeeld bier, wijn en mixdrankjes. Sterke dranken zijn dranken met een percentage van meer dan 15 procent pure alcohol, bijvoorbeeld jenever, whisky of wodka.

Preventie en bewustwording

9. De gemeente Utrecht bevordert de bekendheid met en het bespreekbaar maken van de gevaren van alcohol, drugs en bewustzijn veranderende medicijnen door:
 - a. Bij indiensttreding medewerkers te informeren over dit protocol.
 - b. Periodiek aandacht te vragen voor het protocol en uitgebreide informatie beschikbaar te stellen op Intranet.
 - c. De leidinggevende en medewerkers periodiek te informeren over het onderwerp alcohol, drugs en bewustzijn veranderende medicijnen.

Begeleiding en zorg

10. In geval van een redelijk vermoeden van bezit, gebruik of onder invloed zijn van alcohol, drugs of bewustzijn veranderende medicijnen tijdens of direct voorafgaand aan het werk, vindt direct, of zo snel mogelijk, een gesprek plaats tussen de medewerker en de leidinggevende.
11. Bij een redelijk vermoeden van onder invloed zijn mag de medewerker zijn werkzaamheden niet meer uitvoeren en wordt hij naar huis gestuurd.
12. De veiligheid van de medewerker zelf, van diens omgeving en de betrouwbaarheid en veiligheid van de dienstverlening staan voorop. Bij een redelijk vermoeden van bezit, gebruik of onder invloed zijn, neemt de leidinggevende direct passende maatregelen om deze belangen te waarborgen ongeacht of de medewerker erkent of ontkent in bezit of onder invloed van alcohol, drugs of medicijnen te zijn. Passende maatregelen kunnen bijvoorbeeld zijn het verlenen van verlof / vrijstellen van werk, het tijdelijk aanpassen van de werkplek of werkzaamheden en het starten van een extern begeleidingstraject. Andere passende maatregelen zijn mogelijk. Als daar aanleiding voor is wordt de bedrijfsarts om advies gevraagd en wordt een intern begeleidingstraject gestart.
13. Het interne begeleidingstraject houdt in dat met de medewerker een contract wordt aangeboden gericht op gedragsverandering (zie bijlage 1 voor het model Nultolerantiecontract Alcohol en Drugs). In dit contract worden, met eventueel advies van bedrijfsarts en/of begeleiding van deskundige(n), de doelstelling, duur van het traject en de te nemen stappen vastgelegd. Tevens wordt opgenomen welke maatregelen worden genomen indien het contract niet wordt nagekomen.

Handhaving

14. Iedere medewerker is aanspreekbaar op het vermoeden van bezit, gebruik of onder invloed zijn van alcohol, drugs of bewustzijn veranderende medicijnen tijdens of direct voorafgaand aan het werk. Een vermoeden van gebruik van deze middelen door een collega wordt gemeld aan de verantwoordelijke leidinggevende.
15. Bezit, gebruik of onder invloed zijn van alcohol of drugs tijdens het werk, of overmatig drankgebruik tijdens werkgerelateerde activiteiten (zie ook 4) is gedrag dat niet past bij het zijn van een goede medewerker/ambtenaar van de gemeente Utrecht. Dit gedrag is voldoende aanleiding voor (arbeidsrechtelijke) maatregelen, zoals een officiële waarschuwing, schorsing, of (al dan niet met onmiddellijke ingang) beëindiging van het dienstverband. Daarnaast kan dit gedrag leiden tot de constatering dat de medewerker niet geschikt is voor zijn functie, op grond waarvan ontslag kan volgen. Er kan ook sprake zijn van ziekte. Het bepalen van de passendheid

van de reactie van de werkgever vraagt om een zorgvuldige afweging en is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. De leidinggevende laat zich hierbij bijstaan door de HR-businesspartner en een arbeidsjurist van juridische zaken..

16. De medewerker is verplicht deel te nemen aan een aangeboden extern begeleidingstraject en/of training (tijdens werktijd) naar aanleiding van een overtreding van het protocol en/of verslaving of vermoeden van verslaving.
17. De medewerker is verplicht gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts voor het spreekuur bij ziekte. De werkgever kan de medewerker adviseren om een preventief gesprek/spreekuur met de bedrijfsarts aan te vragen.
18. Het niet nakomen van de afspraken uit het contract (Nultolerantiecontract Alcohol en Drugs), het niet nakomen van verplichte deelname aan een extern begeleidingstraject en/of training en het in dit kader niet gehoor geven aan een oproep bij de bedrijfsarts kan aanleiding zijn voor (arbeidsrechtelijke) maatregelen, zoals een officiële waarschuwing, schorsing, of (al dan niet met onmiddellijke ingang) beëindiging van het dienstverband. Daarnaast kan dit leiden tot de constatering dat de medewerker niet geschikt is voor zijn functie, op grond waarvan ontslag kan volgen. Er kan ook sprake zijn van ziekte. Het bepalen van de passendheid van de reactie van de werkgever vraagt om een zorgvuldige afweging en is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. De leidinggevende laat zich hierbij bijstaan door de HR-businesspartner en een arbeidsjurist van juridische zaken..

Bijlage 1 – <MODEL> Nultolerantiecontract Alcohol en Drugs

<NB: Dit model is het basis format dat aan de hand van de specifieke omstandigheden kan worden aangepast in overleg met HR en JZ>

Ondergetekenden,

Gemeente Utrecht, vertegenwoordigd door [X], direct leidinggevende, hierna te noemen: de werkgever en

de heer/mevrouw [Y], werkzaam in de functie [functie], hierna te noemen: de medewerker komen, op grond van het Protocol Alcohol-, Drugs- en Medicijngebruik het navolgende overeen, om de medewerker te ondersteunen bij zijn/haar verantwoordelijkheid de functie van [functie] naar behoren te vervullen.

De medewerker is voorafgaand aan het tekenen van deze overeenkomst gewezen op de verschillende mogelijkheden om zich juridisch te laten bijstaan.

Gemaakte afspraken

1. De medewerker verschijnt niet onder invloed van alcohol en/of drugs op het werk.
2. De medewerker gaat per direct, eventueel met tussenkomst huisarts en/of bedrijfsarts, adequate en professionele verslavingshulpverlening inschakelen en koppelt de voortgang terug aan de werkgever.
3. De medewerker onderneemt met eventuele ondersteuning van het bedrijfsmaatschappelijk werk alle stappen die noodzakelijk zijn om het hulpverleningstraject te doen slagen.
4. De aard, lengte en intensiteit van het externe hulpverleningstraject worden afgestemd met de betrokken hulpverlener. Het behandelplan van het hulpverleningstraject wordt, indien hier geen medische gegevens in staan vermeld, bij dit contract gevoegd [let op: bijlage toevoegen].
5. In overleg met de leidinggevende worden er aan de hand van het behandelplan aan medewerker faciliteiten toegekend. Bij toekenning van de faciliteiten gelden de volgende uitgangspunten:
 - Ambulante hulpverlening in de regio Utrecht heeft de voorkeur omdat medewerker daardoor in staat blijft op het werk te verschijnen en verbeteringen in het functioneren zichtbaar zijn;
 - Als volledige opname noodzakelijk is, worden maatwerkafspraken gemaakt.
6. De medewerker wordt elke [aantal] we(e)k(en) opgeroepen bij de bedrijfsarts. De medewerker machtigt de bedrijfsarts om medische informatie en/of inlichtingen in te winnen bij de behandelaar.
7. In geval van nood en/of spoed kan de leidinggevende bij de volgende contactpersoon [naam contactpersoon] informatie inwinnen.
8. Gedurende het hulpverleningstraject verricht de medewerker de volgende werkzaamheden: [werkzaamheden invullen]
9. Gedurende de looptijd van dit contract meldt de medewerker zich elke morgen om [tijdstip aanvang] bij [X], of bij diens afwezigheid bij [Z]. Aan het eind van de werkdag meldt de medewerker zich om [tijdstip einde werkdag] uur af bij [X] of [Z].
10. Elke drie weken wordt de voortgang van het functioneren van de medewerker besproken. De leidinggevende maakt van dit gesprek een verslag.
11. De medewerker wordt in principe eenmaal gewezen op het nakomen van een afspraak of de afspraken van dit contract. Indien wordt geconstateerd dat medewerker de afspraak of de afspraken niet nakomt, start de werkgever een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
12. Dit contract heeft een geldigheidsduur van [tijdsperiode (maximaal 1 jaar)], welke start op de datum van ondertekening door medewerker.

Aldus opgemaakt en getekend te Utrecht op [datum]
Handtekening medewerker

Handtekening werkgever

Bijlage 2 – Handvatten voor de praktijk

A Wat doe ik als leidinggevende als ik vermoed dat een medewerker onder invloed is tijdens het werk?

Stap 1 Signalen herkennen: Dan kun je als werkgever tijdig ingrijpen, de nodige begeleiding bieden en eventuele ernstige gevolgen vermijden.

Afwezigheid als signaal: Een van de meest duidelijke signalen van een alcohol of drugsprobleem, is een opvallende afwezigheid op het werk. Let daarbij vooral op:

- hoger ziekteverzuim, vooral kortdurend
- regelmatige afwezigheid op maandagmorgen
- vaak te laat komen, 's morgens en ook na de lunch
- vroeg(er) van het werk vertrekken
- vaak afwezig zijn zonder toestemming
- vreemde en ongeloofwaardige excuses voor afwezigheid
- ongewoon vaak getroffen zijn door griep, verkoudheid of maagklachten

Signalen tijdens het werk: Ook tijdens het werk is het vaak moeilijk voor de desbetreffende medewerker om zijn/haar probleem te verbergen. Je medewerker heeft onder invloed vaak verminderde concentratie, een lagere productiviteit en minder oog voor detail. Zaken die bovendien stuk voor stuk het risico op arbeidsongevallen verhogen. Let dus op:

- extra lange pauzes en veelvuldig toiletbezoek
- verlies aan concentratievermogen en verminderde coördinatie
- problemen met onthouden van instructies, details
- problemen met complexe handelingen
- vaker betrokken bij ongevallen of bijna ongevallen dan collega's en geen rekening houden met de veiligheid van anderen
- onvoorspelbaar handelen
- wisselende productiviteit en afnemend doorzettingsvermogen

Uiterlijke signalen

Een medewerker onder invloed zal ook subtiele, of net heel duidelijke fysieke signalen vertonen. Hier is er een duidelijk onderscheid tussen invloed van alcohol en drugs.

Signalen van alcoholmisbruik:

- trillende handen
- rood, opgezet gezicht
- onduidelijk spreken
- de dag nadien mogelijks hoofdpijn, last van maag en darmen, black-out
- bij chronisch misbruik: gewichtsverlies, een ingevallen gezicht en een steeds minder verzorgd uiterlijk

Signalen van drugs en andere middelen:

- bijna altijd wijde pupillen

- energiek, praterig, rusteloos
- soms ook suffig of sloom
- soms hallucinaties
- de dagen nadien vaak vermoeid, down, bleek

Meer informatie over herkennen van gebruik: <https://www.trimbos.nl/kennis/drugs>

Stap 2: Kom direct in actie

Als je vermoedt dat een medewerker onder invloed is tijdens het werk, kom je altijd in actie. Zeker als de veiligheid van de medewerker, zijn/haar collega's of de bedrijfsvoering daardoor in gevaar kan komen.

Stap 3: Ga in gesprek met de medewerker

Vertel dat je je zorgen maakt om het functioneren van de medewerker en om de veiligheid. Benoem richting de medewerker de signalen en/of het gedrag dat je hebt waargenomen. Afhankelijk van de ernst van de situatie of het opgemerkte gedrag, is het verstandig om het gesprek samen met een collega (leidinggevende) te voeren. Informeer ook je HR Business Partner / P&O-adviseur, deze kan je ondersteunen en adviseren bij het vervolg.

Stap 4: Houd rekening met verschillende scenario's

De medewerker kan op verschillende manieren reageren:

- *Scenario 1: de medewerker ontkent*
De medewerker geeft aan dat het vermoeden niet klopt of dat er een andere oorzaak is voor het gedrag. Herhaal wat je geconstateerd hebt en dat je je zorgen maakt om de veiligheid. Houd er rekening mee dat er een andere oorzaak kan zijn van gedrag en vraag de bedrijfsarts eventueel om hulp.
- *Scenario 2: de medewerker bevestigt dat het vermoeden klopt*
Als de medewerker het vermoeden bevestigt, kun je meteen door naar stap 5.

Stap 5: Neem maatregelen

Maak duidelijk dat het niet veilig is om te blijven werken en dat de medewerker zijn werkzaamheden moet neerleggen. Wanneer verder gesprek met de medewerker op dat moment niet mogelijk is omdat hij onder invloed is, zeg dan dat hij direct naar huis moet gaan en maak een nieuwe afspraak voor een gesprek (in beginsel de volgende werkdag). Regel indien nodig vervoer naar huis voor de medewerker.

Stap 6: Zorg voor een vervolg

Neem de volgende werkdag (telefonisch) contact op met de medewerker om te horen hoe het gaat. Maak op korte termijn een vervolgspraak met de medewerker om werkhervatting te bespreken. Maak afspraken over hoe het functioneren kan worden verbeterd.

B Wat doe ik als ik zelf te maken heb met problematisch middelengebruik of verslaving?

Stap 1: Ga op zoek naar informatie

Op internet is veel informatie te vinden als je vragen hebt over je eigen middelengebruik. Bijvoorbeeld over de gezondheidsrisico's op de korte en lange termijn. Aan de hand van een zelftest kun je een inschatting maken van de ernst van jouw middelengebruik. Op internet vind je tips voor anonieme zelfhulp, maar je kunt ook een afspraak maken met je huisarts.

Stap 2: Neem contact op met de bedrijfsarts

De bedrijfsarts kan je helpen om te werken aan je herstel en aan een veilige terugkeer naar werk. Ook kan de bedrijfsarts je helpen om goede afspraken met je leidinggevende te maken.

Stap 3: Vertel aan je leidinggevende dat je ziek bent

Het is belangrijk dat je leidinggevende weet dat je ziek bent en welke (mogelijke) impact de ziekte heeft op je functioneren. Je bent niet verplicht om je leidinggevende te informeren over medische gegevens of de oorzaak van de ziekte.

Stap 4: Leg, indien nodig, je werkzaamheden neer

Wanneer de veiligheid van jou, je collega's of de organisatie in gevaar is, bespreek dan met je leidinggevende of het noodzakelijk is om je werkzaamheden neer te leggen of te zoeken naar vervangende werkzaamheden. Zo nodig kun je in overleg je werktijden aanpassen aan een hulpverleningstraject. Ook een ziekmelding is een optie.

Stap 5: Start een hulpverleningstraject

Ga in overleg met je huisarts op zoek naar passende hulp om van je problematische gebruik of verslaving af te komen.

Stap 6: Start een re-integratietraject

In overleg met de bedrijfsarts wordt een plan opgesteld dat gericht is op je herstel en terugkeer op de werkvloer.

C Wat doe ik als ik vermoed dat mijn collega onder invloed is tijdens het werk of te maken heeft met problematisch middelengebruik?

1. Onder invloed op het werk? Kom direct in actie

Als je vermoedt dat je collega tijdens het werk onder invloed is, kom je altijd in actie. Zeker als de veiligheid van hem- of haarzelf, andere collega's of de organisatie daardoor in gevaar kan komen. Je kunt je collega direct zelf aanspreken en indien nodig eerst meenemen naar een veilige plek. Je kunt ook meteen de leidinggevende waarschuwen.

2. Vermoeden van problematisch middelengebruik? Ga in gesprek

Als je vermoedt dat je collega kampt met problematisch middelengebruik, probeer hier dan voorzichtig over in gesprek te gaan. Je kunt het gesprek starten met de melding dat je je zorgen maakt en vragen of het oké is om daarover met elkaar te praten. Benoem richting je collega de signalen en/of het gedrag dat je hebt waargenomen. Problematisch middelengebruik is nog altijd een taboe, wees daarom voorzichtig met je woordkeuze. Goed om te weten: één gesprek lost het probleem doorgaans niet zomaar op. Je collega kan zich wel gehoord voelen en daardoor gemotiveerd worden om actie te ondernemen.

Deze bijlage is gebaseerd op informatie van het [Trimbos Instituut](#)