

Tekst Anja van Hout

Vierluik over ADM-beleid / Deel 4

AANPAK MIDDELENGEBRUIK IN DE ZORG: VIJF TIPS VOOR HR

Problematisch gebruik van alcohol, drugs en medicatie komt ook bij zorgverleners voor. Dat kan leiden tot verzuim, ongevallen en risico's voor patiëntveiligheid. Volgens Marlies de Rond, beleidsadviseur bij de KNMG, is het belangrijk dat HR dit onderwerp actief oppakt. "Verslaving is geen teken van zwakte, maar een ziekte die behandeld kan worden", benadrukt ze.

Zorgverleners zijn extra kwetsbaar voor middelengebruik door factoren als hoge werkdruk, nachtdiensten en de makkelijke toegang tot medicatie. Dat vergroot het risico op afhankelijkheid en maakt tijdig signaleren extra belangrijk. Voor HR-professionals ligt hier een centrale taak: het bespreekbaar maken van middelengebruik, het ontwikkelen van beleid, het ondersteunen van leidinggevenden en het organiseren van passende hulp. In een uitgebreid [interview](#) legt De Rond uit wat de oorzaken zijn, welke rol de HR-afdeling kan spelen en welke hulpmiddelen beschikbaar zijn. Uit dat gesprek volgen onderstaande vijf praktische tips voor HR-professionals.

TIP 1 - Maak middelengebruik bespreekbaar

Het tijdig aangaan van een gesprek is cruciaal. Vaak merkt een collega of leidinggevende de eerste signalen op, maar durven ze niet te handelen. Handelingsverlegenheid is een probleem: mensen zijn bang om het mis te hebben of denken dat een ander het wel oppakt. HR-professionals kunnen het verschil maken door dit onderwerp niet te negeren, maar zorgvuldig bespreekbaar te maken. Kies een rustige omgeving, benadruk dat het gesprek vertrouwelijk is en dat je je zorgen maakt. Benoem daarnaast concreet wat je ziet. De Rond: "Zeg bijvoorbeeld: 'Je komt steeds vaker te laat, wat is er aan de hand?' Daarmee blijf je bij de feiten en voorkom je dat iemand zich aangevallen voelt." Vermijd beschuldigingen of suggestieve vragen, want dat leidt snel tot ontkenning of afsluiting. Het doel van het gesprek moet altijd zijn: helpen en ondersteunen, niet veroordelen. ►

TIP 2 - Stel een duidelijk beleidsplan op

Zonder beleid ontbreekt houvast voor leidinggevenden en medewerkers. HR kan dit voorkomen door het opstellen van een helder beleidsplan waarin normen en regels staan, maar ook duidelijke verwijzingen naar waar medewerkers terecht kunnen voor hulp. Belangrijk is dat een beleidsplan niet alleen reactief is, maar ook preventieve onderdelen bevat zoals scholing, voorlichting en vitaliteitsprogramma's. ABS-zorgprofessionals heeft hiervoor een uitgebreide toolkit beschikbaar met een format voor een beleidsplan, gesprekskaarten en communicatiemiddelen. Deze hulpmiddelen maken het makkelijker om binnen de hele organisatie een eenduidige aanpak te hanteren.

TIP 3 - Werk samen met bedrijfsarts en ABS-zorgprofessionals

HR staat er niet alleen voor. De bedrijfsarts speelt een belangrijke rol bij het beoordelen of iemand nog inzetbaar is en kan adviseren over medische behandeling. Het steunpunt van ABS-zorgprofessionals biedt daarnaast steun, advies, begeleiding en een monitoringtraject dat medewerkers helpt om abtinent te blijven. Volgens De Rond is samenwerking de sleutel: "HR stelt beleid en kaders, de bedrijfsarts beoordeelt de inzetbaarheid en ABS-zorgprofessionals biedt begeleiding. Samen zorg je voor een aanpak die zowel het herstel van de medewerker ondersteunt als de veiligheid van patiënten waarborgt." Door deze samenwerking kunnen HR-professionals voorkomen dat beslissingen ad hoc worden genomen en ontstaat er een structurele, veilige oplossing.

TIP 4 - Zet in op preventie en een veilige cultuur

Voorkomen is beter dan genezen. HR-professionals kunnen bijdragen door problematisch middelengebruik en verslaving structureel op de agenda te zetten. Dat kan bijvoorbeeld tijdens vitaliteitsweken, in nieuwsbrieven of via themabijeenkomsten. Ook het gebruik van gesprekskaarten door leidinggevenden

tijdens teambijeenkomsten helpt om taboes te doorbreken en het gesprek open te voeren. De Rond benadrukt dat cultuur minstens zo belangrijk is als beleid: "Een leidinggevende die regelmatig vraagt: 'Hoe gaat het met je?' creëert veiligheid. Daarmee maak je het normaal om over welzijn en gedrag te praten." Door preventie en een open cultuur te combineren, verklein je de kans dat medewerkers in stilte lijden onder een verslaving.

TIP 5 - Kies voor begeleiding in plaats van ontslag

In veel zorgorganisaties volgt ontslag wanneer een medewerker problematisch middelen gebruikt of ongeoorloofd medicatie meeneemt. Bij een daadwerkelijk stoornis in middelengebruik verplaatst het probleem zich daarmee naar een andere werkgever, terwijl de medewerker zelf niet geholpen wordt. HR-professionals kunnen bestuurders adviseren om in dergelijke gevallen behandeling en begeleiding te overwegen, bijvoorbeeld via een monitoringtraject dat bijdraagt aan een veilige terugkeer naar het werk. Daarbij maakt de medewerker afspraken over herstel, controle en begeleiding, met waarborgen voor patiëntveiligheid. Zo'n aanpak vergroot de kans op duurzaam herstel en houdt ervaren zorgprofessionals behouden voor het vak. "Ontslag is symptoombestrijding," aldus De Rond. "Met begeleiding bied je een echte oplossing die zowel de medewerker als de organisatie ten goede komt." ■

**HEB JE VRAGEN?
BEL OF E-MAIL ONS GERUST!**

Steunpunt: 0900-0168
Overige vragen:
info@abs-zorgprofessionals.nl