



Werkdoping: uitkomsten en aanbevelingen van een verkenning naar ‘werkgerelateerd’ drugsgebruik

De toename van meldingen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie over drugsgebruik op de werkvloer, al dan niet in combinatie met werkdruk of onveilige situaties, heeft geleid tot een verkennend project naar werkdoping. Werkdoping is het oneigenlijk gebruik van middelen om het werk beter of langer vol te kunnen houden of om beter te kunnen presteren. Voorbeelden van middelen zijn speed, cocaïne, amfetamine pijnstillers, maar ook medicijnen als Ritalin, betablokkers of Adderall die gebruikt worden om meer geconcentreerd te kunnen werken. Over de omvang van het probleem was nog niet veel bekend, terwijl het aanzienlijke risico's kan meebrengen voor de gezondheid en veiligheid van werknemers.

Aanpak onderzoek naar werkdoping

- Analyse meldingen
- Literatuur en media-analyse
- Expertbijeenkomst met deskundigen op het gebied van werkgerelateerd drugsgebruik
- Verkennende inspecties:
 - 27 verkennende inspecties bij verschillende bedrijven
 - 57 interviews waarvan 27 met werkgevers en 30 met werknemers, waarvan 10 OR-leden
 - Sectoren: o.a. groothandels en distributiecentra, metaal, transport, bouw, accountancy, beveiliging, de horeca en zorg
 - Selectie bedrijven: de meerderheid van de bedrijven (23) is geselecteerd naar aanleiding van een drugsgebruik gerelateerde melding. Daarnaast is een random selectie gemaakt van vier bedrijven uit sectoren waarvan bekend is -uit eerdere publicaties en onderzoeken- dat werkdoping in deze sectoren voorkomt: twee ziekenhuizen, een advocatenkantoor en een accountantskantoor

Doordat werkgevers en werknemers niet zijn geselecteerd op basis van een representatieve steekproef en omdat het aantal bezochte bedrijven klein is geven de resultaten van deze verkennende inspecties slechts een indicatief beeld. De uitspraken zijn niet generaliseerbaar naar de volle breedte van genoemde bedrijfstakken of sectoren.

Belangrijkste resultaten

De resultaten van de verkenning geven een eerste indicatie van de aard en de omvang van het probleem. De meldingen die binnenkwamen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie en ook de signalen uit onderzoeken en mediaberichten deden vermoeden dat gebruik van middelen niet alleen recreatief of privé gerelateerd was maar vaak (ook) werkgerelateerd.

- Uit literatuuronderzoek komen als meest genoemde motieven voor het gebruik van werkdoping naar voren: het verbeteren van prestaties, het beter kunnen omgaan met de werkdruk of het halen deadlines, het tegengaan van vermoeidheid, het verbeteren van de eigen stemming, het verminderen van angsten, het verhogen van zelfbewustzijn en het overhouden van energie voor het privéleven.
- Uit een door de Arbeidsinspectie georganiseerde expertsessie komt naar voren dat werkdoping zowel bij laag- als hoogopgeleide werknemers voorkomt, in tegenstelling tot het gangbare beeld dat het alleen bij hoogopgeleiden zoals artsen of mensen in de financiële sector plaatsvindt. Bij de expertsessie waren Trimbos-instituut, RIVM, Jellinek, Vrije Universiteit en FNV aanwezig.
- De scheidlijn tussen privé/recreatief drugsgebruik en werkgerelateerd gebruik is lastig te maken. Dit komt naar voren uit de nadere analyse van de meldingen en uit de verkenningen op de werkvloer. Vaak begint het gebruik in de privésituatie en gaat het vervolgens door op de werkplek. Daarnaast is het gebruik moeilijk los te zien van het gebruik in het algemeen.
- De werkgevers en werknemers waarmee gesproken is herkennen niet zozeer het begrip werkdoping maar een aantal herkent wél problematisch drugsgebruik bij werknemers en collega's. Slechts een enkele keer worden concrete voorbeelden van specifiek werkgerelateerd drugsgebruik genoemd, zoals cocaïne om het werktempo vol te kunnen houden of blowen om de werkdruk te verminderen.

- Werkgevers geven aan geen specifieke maatregelen te hebben voor 'sec' werkdoping. Wel hebben zij vaak een Alcohol-, Drugs en Medicijnbeleid (ADM-beleid), protocol of bedrijfsreglement als het gaat om alcohol en drugs op de werkvloer (niet speciaal voor werkdoping). In de regel is dat een zero-tolerance-beleid. Daarnaast nemen sommige werkgevers maatregelen voor preventie en ondersteuning van werknemers.
- De meeste genoemde oorzaken voor het gebruik van drugs zijn volgens werkgevers, werknemers en de deskundigen, het sociale isolement (waar onder andere arbeidsmigranten mee te maken hebben), verveling, werkdruk, onregelmatige/afwijkende werktijden, groepsdruk, bedrijfscultuur, sociale cultuur, fysieke problemen en privéproblemen, zoals een verslavingsachtergrond of psychische problemen.
- De meest genoemde gevolgen die genoemd zijn, zijn een hoger ziekteverzuim, fysieke onveiligheid, negatieve gevolgen voor de gezondheid en verminderde alertheid, met in het kielzog daarvan een verhoogde kans op ongelukken.
- Een deel van de werkgevers waar mee gesproken is geeft aan behoefte te hebben aan specifieke ondersteuning, zoals voorlichting en tools m.b.t. het voorkomen en/of herkennen van drugsgebruik en het creëren van bewustwording en bekendheid t.a.v. de problematiek van werkdoping. Zij zien daarin een rol voor werkgevers- en brancheorganisaties maar ook voor de overheid, Arbeidsinspectie en arbodiensten.

Conclusies en aanbevelingen

Het gegeven dat drugsgebruik steeds meer genormaliseerd is in de Nederlandse samenleving en de drempel om te gebruiken relatief laag is, maakt dat gebruik op de werkvloer, een risicofactor is, en zonder meer aandacht verdient.

De resultaten van dit verkennende project geven aanleiding tot de volgende aanbevelingen:

1. Bedrijven moeten alert zijn op de risico's van drugs (en andere middelen) op de werkvloer. Het is belangrijk dat bedrijven blijvende aandacht hebben voor drugsgebruik om incidenten en ongevallen te voorkomen. Daarbij dienen zij er rekening mee te houden dat ook in het werk gelegen oorzaken hieraan debet kunnen zijn.
2. Het opnemen van deze risico's – voor zover van toepassing – in de verplichte Risico, Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en het bijbehorend plan van aanpak is het middel bij uitstek om hieraan op een goede manier invulling te geven.
3. Voor hulp bij het maken van beleid en concrete maatregelen verwijst de Arbeidsinspectie naar het uitgebreide voorlichtingsmateriaal over ADM-beleid van het Trimbos-instituut, waaronder ook een e-learningmodule specifiek over werkgerelateerd drugsgebruik. Voor meer informatie, zie: [Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid \(ADM-beleid\) - Trimbos-instituut](#). Ook de leidraad van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) biedt hiertoe praktische handvatten (zie: [Leidraad bij alcohol-, drugs- en medicijnbeleid binnen organisaties | NVAB \(nvab-online.nl\)](#))

De uitkomsten van dit project worden gedeeld met de deelgenomen bedrijven, met de directie Gezond en Veilig Werken van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en met relevante stakeholders (zoals het Trimbos-instituut en de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB)).

Dit is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

De Nederlandse Arbeidsinspectie maakt deel uit van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid