

Beleid inzake alcohol, drugs en medicijnen

1 Inleiding

► Doelstelling

De doelstelling van het beleid is het beschermen van de DZB-belangen in het algemeen en de arbeidsveiligheid (van medewerkers van DZB en mogelijke derden) in het bijzonder, alsmede het bieden van hulp aan medewerkers met problemen als gevolg van (het gebruik van) alcohol, drugs en/of medicijnen.

Uitvoering van het beleid kan geformuleerd worden in de volgende termen:

- het signaleren en/of vaststellen van alcohol- en drugsgebruik en/of ervan onder invloed zijn onder werktijd;;
- het probleem bespreekbaar maken;
- het bevorderen/behouden van de arbeidsveiligheid;
- het voorkomen/eliminieren van belemmerende factoren ten aanzien van zowel mensontwikkeling als van kwaliteit van productie en dienstverlening;
- het vaststellen van regels betreffende het bezit en gebruik van alcoholhoudende dranken, drugs en/of medicijnen met bepaalde bijwerkingen;
- het vaststellen en toepassen van maatregelen bij overtreding van regels en afspraken;
- het aanbieden van (externe) hulp, inclusief opvang en behandeling;

► Verantwoordelijkheid

Met een gestructureerde aanpak en uniform toegepaste regels voor alle medewerkers¹ en derden binnen DZB ten aanzien van het bezit, gebruik en/of onder invloed zijn van alcohol, drugs en/of bepaalde medicijnen:

- vervult DZB haar zorgplicht ten aanzien van de arbeidsveiligheid;
- geeft DZB invulling aan haar sociaal maatschappelijke verantwoordelijkheid en van goed werkgeverschap.

► Privacy

DZB hecht veel waarde aan de bescherming van de privacy van haar medewerkers. De informatie die medewerkers in het kader van dit beleid verschaffen, zal vertrouwelijk worden behandeld. De medische informatie zal – zoals te doen gebruikelijk – uitsluitend bij de bedrijfsarts worden genoteerd.

¹ Onder 'medewerkers' wordt in deze notitie verstaan: alle personeel, medewerkers, stagiaires en klanten in dienst van of anderszins vast dan wel tijdelijk verbonden aan DZB Leiden, Re-integratie Leiden en/of Partycatering BV.

2 Algemeen

► Aandachtsgebieden

Beleid inzake alcohol, drugs en medicijnen omvat vier aandachtsgebieden:

- Preventie: regels over het verbod op het gebruik en onder invloed zijn van deze middelen tijdens het werk, regels over eventuele beschikbaarheid van alcohol, voorlichting aan de medewerkers en opleiding van staf- en leidinggevend personeel ten aanzien van de risico's die met het gebruik van deze middelen samenhangen;
- Correctie: disciplinaire maatregelen (sancties), toezicht en controle;
- Begeleiding: signalering van disfunctioneren, doorverwijzing en begeleiding door hulpverlening (hier verder niet beschreven);
- Evaluatie: beoordeling van de effectiviteit van het beleid en mogelijk aanpassing.

3 Preventie

► Beleidsverklaring

'Het bezit, gebruik en/of onder invloed zijn van alcohol en/of drugs tijdens het werk is absoluut verboden. Bij constatering of gegrond vermoeden van het bezit, gebruik en/of onder invloed zijn van (een van) deze middelen zal een sanctie worden opgelegd. Deze sanctie kan, afhankelijk van de ernst van de situatie, variëren van een officiële waarschuwing tot ontslag op staande voet.

Een uitzondering voor het bezit van alcohol betreft drank, verkregen als relatie- of verjaardagsgeschenk. Deze drank dient onaangebroken zo snel mogelijk mee naar huis te worden genomen.

Het gebruik van bepaalde medicijnen kan gepaard gaan met fysieke en/of psychische bijwerkingen, waardoor zich risico's ten aanzien van de arbeidsveiligheid kunnen voordoen. Van medewerkers die dergelijke medicijnen (gaan) gebruiken en daarmee de arbeidsveiligheid in gevaar kunnen brengen, wordt verwacht dat zij hiervan melding maken bij hun leidinggevende.

Leidinggevenden én medewerkers hebben de verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat het gebruik van deze medicijnen niet leidt tot risico's ten aanzien van de arbeidsveiligheid. Desgewenst kan advies bij de bedrijfsarts worden ingewonnen. Constatering van het niet melden van (voorgenomen) gebruik kan leiden tot een sanctie.

DZB hanteert per 1 januari 2012 een non-alcoholbeleid, hetgeen inhoudt dat voorafgaande aan, tijdens, en na *alle* bedrijfsgerelateerde evenementen op alle eigen locaties van DZB, zoals kerst- en nieuwjaarsrecepties, vieringen van jubilea, het *hapje en drankje* na bijeenkomsten (zoals kwartaalbijeenkomsten), ontvangsten van bezoekers, et cetera, *geen* alcoholische dranken meer worden geschonken.

Ten aanzien van beschikbaarheid en gebruik alcoholhoudende dranken is besloten dat ten behoeve van feesten, partijen en/of anderszins bijeenkomsten voor derden, georganiseerd door de Partycatering BV en/of de Personeelsvereniging van DZB, een daarvoor toereikende voorraad aanwezig mag zijn. Deze voorraad dient in afgesloten beheer te worden gehouden.

In zich voordoende gevallen kan de directeur tot uitzonderingen besluiten, een en ander na beoordeling per afzonderlijke situatie en met inachtneming van de aard en omvang van de daaraan verbonden risico's.'

► Projectstructuur, voorlichting en opleiding

Het is aan te raden om ten aanzien van het vastgestelde beleid voor de duur van één jaar een projectstructuur te formeren om mogelijke problemen inzake het ge-/misbruik van alcohol, drugs en/of bepaalde medicijnen te (laten) inventariseren, alsmede het beleid te evalueren en zo nodig bij te stellen. Geadviseerd wordt hier minimaal de volgende disciplines in vertegenwoordigd te laten zijn: manager MO en adviseur(s) P&O, bedrijfsmaatschappelijk werk, Arbo coördinator, bedrijfsarts, en de ondernemingsraad. De projectgroep rapporteert aan het MT.

Alle medewerkers dienen tijdig op de hoogte te worden gebracht van het besluit rondom beleid inzake alcohol, drugs en medicijnen.

Het geven van (niet persoonsgerichte) aandacht draagt bij tot acceptatie van het beleid. Dit kan op meerdere manieren plaatsvinden, zoals bijvoorbeeld:

- in de toespraak van de directeur tijdens kerst- en/of nieuwjaarsreceptie;
- folder- en postermateriaal;
- DZB-info;
- DZB-intranet;
- periodiek als gespreksonderwerp tijdens werkoverleg.

Het beleid dient zowel mondeling als schriftelijk naar alle (nieuwe) medewerkers van DZB, Re-integratie Leiden, en de Partycatering BV te worden gecommuniceerd.

Het beleid ten aanzien van het (verbod op het) bezit, gebruik en onder invloed zijn tijdens het werk van alcohol en/of drugs, alsmede het gebruik en onder invloed zijn van medicijnen met bepaalde bijwerkingen, zal periodiek geagendeerd en besproken worden bij alle vormen van werkoverleg en op alle niveaus binnen de organisatie van DZB.

Ten behoeve van een adequate uitvoering van het beleid dient periodiek te worden voorzien in een goede voorlichting van het staf- en leidinggevend personeel.

4 Correctie

► Protocollen en procedures

➤ Procedure inzake bezit, gebruik en/of onder invloed zijn van middelen

1. Bij constatering door, of geground vermoeden bij een leidinggevende en/of medewerkers van de beveiliging dat een medewerker tijdens het werk in het bezit en/of onder invloed is van alcohol en/of drugs en/of deze gebruikt, vraagt de leidinggevende aan een van de collega's met de opleiding Sociale Hygiëne een mening hieromtrent.
2. Indien de leidinggevende in zijn/haar vermoeden door de collega wordt bevestigd, wordt de medewerker diens aanwezigheid op / toegang tot de werkplek door de leidinggevende – altijd in het bijzijn van de collega – onmiddellijk en op discrete wijze ontzegd.
3. In een separate ruimte confronteert de leidinggevende de medewerker met het (door meerdere mensen waargenomen) bezit, gebruik en/of onder invloed zijn van alcohol en/of drugs of althans het gedrag daar daarop duidt.
 - 3.1. Bij ontkenning door de medewerker van het onder invloed zijn van alcohol wordt hem/haar – en slechts op basis van vrijwilligheid – de mogelijkheid geboden om aan de hand van een blaastest zijn/haar gelijk aan te tonen².
 - 3.2. Eventueel daarbij aangetoond alcoholgebruik kan *niet* als bewijs worden gebruikt op basis waarvan mogelijke sancties kunnen worden opgelegd.
4. Indien de medewerker de fysieke en gedragsmatige verschijnselen – al dan niet samengaand met het onder invloed zijn van alcohol en/of drugs – niet aannemelijk kan verklaren en/of weerleggen – bijvoorbeeld als gevolg van het gebruik van medicijnen met bepaalde bijwerkingen – wordt

² In het kader van een correcte en deskundige afname van een blaastest is het van belang om tenminste één, maar bij voorkeur twee functionarissen per DZB-vestiging hiervoor te laten opleiden.

hij/zij, indien de belangen van DZB in het algemeen en de arbeidsveiligheid in het bijzonder dit vereisen, door de leidinggevende gedurende de rest van die dag naar huis gestuurd.

5. Indien de verschijnselen (mogelijk) zijn toe te schrijven aan medicijngebruik, dan vraagt de leidinggevende advies aan bij de bedrijfsarts (zie verder: *Procedure medicijngebruik*, vanaf punt 2).
 6. Bij het naar huis sturen van de medewerker dient DZB te voorkomen dat hij/zij gebruik maakt van de eigen auto, brommer of fiets. De beveiliging wordt hieromtrent geïnformeerd.
 7. De leidinggevende meldt het incident aan zijn/haar bedrijfsleider/manager.
 8. De bedrijfsleider/manager overlegt met de personeelsconsulent van MO.
 9. De eerstvolgende dag wordt de medewerker uitgenodigd voor een gesprek met de bedrijfsleider/manager en de personeelsconsulent, waarin
 - hij/zij een officiële waarschuwing krijgt,
 - hem/haar wordt medegedeeld dat de op de vorige dag niet gewerkte uren met zijn/haar verlofuren dan wel met het loon worden verrekend, een en ander te bepalen door de bedrijfsleider/manager,
 - de medewerker wordt gewaarschuwd dat bij een volgend incident een zwaardere sanctie wordt opgelegd, en/of dat dit bij herhaling kan leiden tot ontslag op staande voet wegens dringende reden.
 - 9.1 Indien tijdens het gesprek blijkt dat het gaat om problematisch alcohol- en/of drugsgebruik (verslaving), wordt medewerker nadrukkelijk geadviseerd om zijn/haar alcohol- en/of drugsprobleem onder professionele begeleiding aan te pakken.
 - 9.2 Bij akkoordverklaring door de medewerker bieden bedrijfsmaatschappelijk werk en de bedrijfsarts ondersteuning bij de daartoe noodzakelijke acties.
 - 9.3 Afspraken hieromtrent worden schriftelijk vastgelegd.
 - 9.4 Bij weigering door de medewerker zijn de procedures ten aanzien van het alcohol- en/of drugsgebruik, inclusief de sanctionering, onverkort van toepassing;
 - 9.5 Indien de medewerker tijdens de behandelperiode daarvoor in een instelling wordt opgenomen en/of niet in staat is werk te verrichten, wordt hij/zij arbeidsongeschikt gemeld;
 - 9.6 Indien de medewerker tijdens de behandelperiode wel in staat is werk te verrichten, zijn de procedures ten aanzien van alcohol- en/of drugsgebruik, inclusief de sanctionering, onverkort van toepassing.
- 10 De officiële waarschuwing wordt opgenomen in het personeelsdossier van de medewerker.
 - 11 De medewerker krijgt een brief thuisgestuurd met daarin een verslag van het gesprek.
 - 12 Bij een volgend gelijksoortig incident volgt – al naar gelang de ernst en het tijdsbeslag waarbinnen het incident zich voordoet – een zwaardere sanctie.
 - 13 In het uiterste geval wordt de medewerker door de betreffende manager bij de directeur voorgedragen voor ontslag op staande voet wegens dringende reden.

➤ Procedure medicijngebruik

Het gebruik van medicijnen is van een andere orde dan het gebruik van alcohol en drugs. Medicijnen worden voorgeschreven door een arts en zijn geen genotmiddelen. Er kunnen zich situaties voordoen waarbij het gebruik van medicijnen met (mogelijke) bijwerkingen, in combinatie met de toegewezen werkzaamheden, kunnen leiden tot onaanvaardbare risico's – niet alleen voor de medewerker zelf, maar ook voor diens (directe) omgeving. Hierbij kan gedacht worden aan autorijden, werken met de heftruck, heet vet, gevaarlijke gereedschappen, machines et cetera. Daarom is het gebruik van medicijnen wel in deze beleidsnotitie opgenomen, maar is de procedure medicijngebruik anders dan die van alcohol en drugs.

Van medewerkers, voor wie een dergelijke situatie van toepassing is of gaat worden, wordt verwacht dat zij dit medicijngebruik melden aan hun leidinggevende. De procedure is als volgt:

1. Melding door de medewerker aan de leidinggevende van het gebruik van medicijnen met (mogelijk) bijwerkingen;
2. Adviesaanvraag bij de bedrijfsarts door de leidinggevende;
3. Indien noodzakelijk, inwinnen van medische informatie door de bedrijfsarts bij huisarts of specialist van de medewerker;
4. Indien noodzakelijk, onderzoek van de medewerker door de bedrijfsarts;

5. Risicoanalyse door de leidinggevende inzake veiligheids- en gezondheidsaspecten bij de reguliere werkzaamheden van de medewerker;
6. Bepaling van de mate van arbeidsgeschiktheid van de medewerker in relatie tot diens reguliere werk door de bedrijfsarts;
7. Advies aan de leidinggevende door bedrijfsarts inzake de fysieke en/of psychische belastbaarheid van de medewerker, alsmede de te verwachten effecten van bijwerkingen gedurende de gebruikperiode van de medicijnen;
8. Indien noodzakelijk en mogelijk, aanpassing van de organisatie van de werkzaamheden (soort, omvang, plaats, tijdsduur, mate van begeleiding, verantwoordelijkheid, et cetera) van de medewerker door de leidinggevende, toewijzing van wel geschikte werkzaamheden, dan wel ziekmelding als gevolg van arbeidsongeschiktheid voor alle werkzaamheden door bijwerkingen van het medicijngebruik.
9. Bij mogelijke afsluiting van het medicijngebruik en het zich niet langer voordoen van de bijwerkingen daarvan (dit laatste ter beoordeling van de bedrijfsarts), brengt de leidinggevende de arbeidssituatie naar de oorspronkelijke vorm en/of inhoud terug.

Bij het niet melden van het gebruik van medicijnen met bepaalde bijwerkingen – waardoor risico's voor de arbeidsveiligheid ontstaan – kan een sanctie in de vorm van een waarschuwing worden opgelegd.

Deze procedure is niet van toepassing wanneer het *problematisch* medicijngebruik (verslaving) betreft; hiervoor dient de 'Procedure inzake bezit, gebruik en/of onder invloed zijn van middelen' met name de artikelen 9.1 t/m 9.6 te worden gebruikt.

5 Begeleiding

► Signalering van disfunctioneren

➤ Direct leidinggevende

De direct leidinggevende vangt meestal de eerste signalen op van slecht(er) functioneren, bijvoorbeeld door een slechte kwaliteit en/of te lage kwantiteit te leveren, vaak kortdurend te verzuimen, veel (kleine) ongelukjes hebbend/veroorzakend et cetera.

De leidinggevende kan dan een gesprek voeren met de betreffende medewerker op grond van diens verslechterde functioneren en de vermoedelijke rol van alcohol en/of drugs daarin.

In het gesprek dient ook bezorgdheid tot uiting te komen en de betrokkenheid van het bedrijf met de medewerker; DZB is bereid hulp te bieden.

De leidinggevende maakt met de medewerker afspraken over de punten waarop het functioneren binnen een bepaalde periode beter moet zijn. De medewerker krijgt – indien nodig – de waarschuwing dat disciplinaire maatregelen onvermijdelijk zijn als de afspraken niet nagekomen worden. In die zin biedt het sanctiebeleid de medewerker duidelijkheid en kan het een preventieve werking hebben. Hierna wordt een tweede afspraak gemaakt. De resultaten van dit en van elk volgend gesprek worden schriftelijk vastgelegd.

Indien na de afgesproken termijn geen verbetering zichtbaar is, zal DZB overgaan tot ontslagaanvraag wegens dringende redenen.

➤ Personeelsconsulent

De personeelsconsulent van de afdeling MO ondersteunt de leidinggevende in de te volgen procedure. De consulent stelt zich niet op als hulpverlener, maar heeft een voornamelijk adviserende rol naar zowel de leidinggevende als naar de betreffende medewerker.

➤ Bedrijfsarts / bedrijfsmaatschappelijk werk

Beiden kunnen, ieder vanuit de eigen professie, na een medisch onderzoek respectievelijk in een persoonlijk gesprek, het vermoeden van (overmatig) alcohol-, drugs- en/of medicijngebruik ter sprake brengen. Mogelijke klachten van de medewerker kunnen in verband worden gebracht met het gebruik van deze middelen.

Als de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werker uit dit gesprek de indruk krijgt dat gebruik van (een van) deze middelen samenhangt met de toestand van de medewerker, dan kunnen deze vermoedens onder andere worden bevestigd door toepassen van een test door de bedrijfsarts. Bedrijfsmaatschappelijk werk kan ondersteuning bieden bij het vinden externe hulp.

► Doorverwijzing

► Externe hulp

Meestal is professionele hulp van buitenaf gewenst. Als DZB een medewerker naar een externe instelling verwijst, dan is doorlopend contact over het verloop van de behandeling zinvol. Zowel de medewerker als de werkgever is hierbij gebaat. De medewerker heeft belang bij het perspectief dat de werkgever na de behandeling biedt.

De werkgever zal vragen hebben over de kansen van de behandeling. Voorts zal hij vanuit zakelijk oogpunt geïnteresseerd zijn in de duur van de behandeling en de consequenties voor het functioneren van de medewerker in die periode en in de toekomst.

Indien voor de behandeling sprake is van een opname van de medewerker dan wordt hij/zij gedurende die periode ziek gemeld.

► Terugkeer / terugval

Behoud van werk is een belangrijk uitgangspunt van het beleid. Dat betekent dat de wsw-geïndiceerde medewerkers na een geslaagde behandeling – mits (indien van toepassing) geëindigd binnen de maximale ziekteperiode van twee jaar – weer bij DZB kunnen terugkeren. Daarmee is niet gezegd dat men altijd weer op dezelfde werkplek terecht komt. Veiligheidsoverwegingen kunnen dat bijvoorbeeld belemmeren. Na terugkeer komt de medewerker – indien de functie niet meer beschikbaar/geschikt is – wel in dezelfde loonschaal. Na ontslag wegens gebruik van middelen kan een medewerker met sw-indicatie – mits de behandeling aantoonbaar succesvol is afgerond – nog wel instromen via de wachtlijst, maar dan op basis van het minimumloon.

Ook voor de medewerkers met een ambtelijk dienstverband is behoud van werk een belangrijk uitgangspunt. Dit betekent dat zij na een geslaagde behandeling – mits (indien van toepassing) eveneens geëindigd binnen de maximale ziekteperiode van twee jaar – bij DZB kunnen terugkeren. In beginsel komt de betreffende medewerker in de eigen functie terug, tenzij er moverende redenen zijn om anders te besluiten.

Eenmaal ontslagen wegens gebruik van middelen is een terugkeer voor deze medewerkers echter uitgesloten.

Een terugval ten aanzien van het gebruik van middelen is niet uit te sluiten. In een dergelijk geval zijn de beschreven procedures onverkort van toepassing.