

Protocol Alcohol-, Drugs- en Medicijngebruik

Het gebruik van alcohol en/of drugs door werknemers kan gezondheidsproblemen veroorzaken en het functioneren negatief beïnvloeden. Daarnaast kan de veiligheid van zowel de werknemer als zijn omgeving in het geding zijn. Dit is zeker zo als het werk hoge eisen stelt aan het reactie- en beoordelingsvermogen. X wil deze problemen voorkómen door een gericht beleid. Hierbij hebben zowel werknemer als werkgever een verantwoordelijkheid. Omdat medicijnen invloed kunnen hebben op het reactie- en beoordelingsvermogen van een werknemer, wordt medicijngebruik ook onder de reikwijdte van dit protocol geschaard.

Doelgroep

De regels zijn van toepassing op iedereen die werkzaam is bij X, inclusief stagiairs en externen.

Regels

X stelt met dit beleid de volgende regels:

- Het is niet toegestaan om voorafgaand aan of tijdens het werk alcohol en/of drugs te gebruiken en/of zichtbaar in het bezit te hebben. *(Bij beroepschauffeurs kan uit oogpunt van professionaliteit ook gebruik van alcohol & drugs in relatie tot privé-rijgedrag gevolgen hebben voor het werk, bijvoorbeeld als misbruik tot rij-ontzegging leidt.)*
- Uitzondering op deze regel is van toepassing bij georganiseerde recepties of personeelsbijeenkomsten. Hierbij wordt alleen alcohol geschonken als de bijeenkomst aan het eind van de werkdag georganiseerd is. Overmatig alcoholgebruik wordt niet geaccepteerd.
- Werknemers die medicijnen gebruiken die het reactievermogen of de alertheid beïnvloeden waardoor gevaar voor de werknemer zelf of voor derden kan ontstaan (bijvoorbeeld bij verkeersdeelname of gebruik van gevaarlijke apparatuur), melden dit altijd bij hun leidinggevende of de bedrijfsarts.

Vanzelfsprekend zijn ook wettelijke bepalingen met betrekking tot gebruik en bezit van alcohol en drugs onverminderd van toepassing, zoals verbod op harddrugs en het maximaal alcoholpercentage bij verkeersdeelname.

Preventie

- De werkgever neemt acties ter bevordering van het bewust maken en bespreekbaar maken van de gevaren van alcohol en drugs.
- Onderdeel van het arbobeleid van de organisatie is dat probleemsituaties zo vroeg mogelijk worden herkend en dat zo nodig gedragsverandering in het gebruik van alcohol en drugs wordt bewerkstelligd.
- Het arbobeleid van X beoogt het voorkomen van probleemgebruik dat tot disfunctioneren zou kunnen leiden.

- Bij wet is geregeld bij welke functies waarbij verhoogde waakzaamheid en oordeelsvermogen vereist is, in een medische keuring bijzondere eisen kunnen worden gesteld. Gebruik van alcohol, drugs en psychofarmaca kan hierin als onderzoeksvraag worden opgenomen.
- Werknemer en/of leidinggevende (in overleg en na instemming van werknemer) kunnen bij medicijngebruik advies vragen bij de bedrijfsarts over mogelijke risico's die dit meebrengt voor de uitvoering van werkzaamheden.

Vermoeden van gebruik

Wanneer het vermoeden bestaat dat er tijdens (of voorafgaand aan) het werk alcohol of drugs gebruikt wordt / is door een werknemer, spreekt de leidinggevende de werknemer hierop aan. *(Vanzelfsprekend is zorgvuldigheid cruciaal. Ook de mogelijkheid van misdiagnose blijft aanwezig, bijvoorbeeld beginnend alzheimer kan er uitzien als verwarring, diabetes kan ruiken naar alcohol.)* Bij gereede twijfel kan de bedrijfsarts worden geconsulteerd. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt dat in het personeelsdossier wordt bewaard.

Ook als er geen bewijs is van gebruik of misbruik, kan de leidinggevende de werknemer het verrichten van (bepaalde) taken en werkzaamheden ontszeggen of ander werk opdragen.

Hulp en ondersteuning

In overleg met bedrijfsarts en andere specialisten wordt aan probleemgebruikers adequate opvang en begeleiding geboden. Werkgever en werknemer stellen hiervoor een overeenkomst op.

Controle

Controleren van alcohol- en drugsgebruik door middel van een test vindt alleen plaats met schriftelijke toestemming van de werknemer. Daarnaast moet er sprake van zijn dat:

- het gebruik risico's oplevert in de functieervulling;
- het een situatie is waarin vanuit wetgeving het gebruik verboden is, bijvoorbeeld gebruik bij verkeersdeelname; of
- de gezondheid van de werknemer zelf of de omgeving in het geding is.

Op het moment dat er een vermoeden is dat bij een werknemer gebruik van alcohol, drugs of medicijnen tot risico's leidt, moeten de werknemer zelf, collega's en leidinggevende hier adequate maatregelen op nemen. Denk aan aanspreken, een leidinggevende betrekken of iemand van zijn taak afhaken.

Sanctionering

Een werknemer bij wie alcohol- of drugsgebruik is geconstateerd of het vermoeden bestaat van alcohol- of drugsgebruik kan geschorst worden. Weigert een werknemer behandeling of is sprake van herhaald gedrag, dan kan dit grond zijn voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst, al dan niet op grond van een dringende reden.