

Alcohol, Drugs en Medicijn (ADM) bedrijfsbeleid, voorbeeld

Een ADM-beleid is van belang voor bedrijven met veel aandacht voor veiligheid, gezondheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Typische bedrijven die een actief ADM-beleid nastreven zijn middelgrootte tot grotere organisaties met interne bedrijfsgezondheidsdienst (BGD) of bedrijfsarts. Chemische productiebedrijven en/of bedrijven die werken met gevaarlijke processen en machines.

Dit is een voorbeeld van een ADM-beleid waaraan geen rechten kunnen worden ontleend. Wij raden u aan uw ADM beleid te laten toetsen door een (juridisch) deskundige.

Dit ADM beleid is mede tot stand gekomen door <<bronvermelding>>

1. Inleiding

{bedrijfsnaam} voelt zich verantwoordelijk voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van haar medewerkers, correctief en preventief. Zoals elk (groot) bedrijf heeft ook {bedrijfsnaam} te maken met alcohol- en drugsgebruik onder haar medewerkers. Het gebruik van deze middelen kan zowel voor het bedrijf als voor de medewerkers ernstige gevolgen hebben, zeker waar gewerkt wordt met machines en of rijdend materieel kan alcohol- en drugsgebruik schade en letsel veroorzaken. {bedrijfsnaam} kan als werkgever hier medeverantwoordelijk voor worden gehouden.

Medewerkers die onder invloed zijn van alcohol, drug en/of medicijnen presteren minder goed en zijn vaak lastig om mee samen te werken. Tevens zijn er vaak sociale problemen die spelen op de achtergrond.

Het beleid is niet alleen gericht op het bestrijden van het gebruik van deze middelen uit het oogpunt van veiligheid en productiviteit maar ook vanuit het oogpunt van gezondheid en welzijn van onze medewerkers waarbij voorlichting en begeleiding speerpunten zijn voor een gezonde werkomgeving.

In dit document staat omschreven welke regels er gelden met betrekking tot alcohol en drugsgebruik en hoe medewerkers en leidinggevenden moeten handelen als alcohol- en drugsgebruik geconstateerd wordt. De regels gelden ook voor mensen die werkzaamheden verrichten voor en/of in opdracht van {bedrijfsnaam} zoals onder andere uitzendkrachten en interim personeel.

2. Algemene richtlijnen

ADM-beleid

- Tijdens uitvoering van de werkzaamheden mag geen alcohol en/of drugs genuttigd cq gebruikt worden.
- Er mag geen alcoholpromillage in het bloed (0,00 promille) aanwezig zijn bij aanvang en gedurende uitvoering van de werkzaamheden.
- Er mogen geen sporen van verdovende middelen in het lichaam aanwezig zijn bij aanvang en gedurende uitvoering van werkzaamheden.
- Tijdens werktijden en in de pauzes mogen medewerkers niet in het bezit zijn van alcohol en/of drugs

Uitzonderingen

Voor een nuchtere kijk op rijden onder invloed

Uitsluitend op verzoek van en geautoriseerd door het management kan van het algemeen alcoholverbod worden afgeweken, bijvoorbeeld in het kader van jubilea, bedrijfsfeestjes of voor representatief gebruik voor medewerkers die voor hun functie regelmatig deelnemen aan zakenlunches en diners.

Indien het management toestemming heeft gegeven voor het schenken van alcoholhoudende dranken dan zal dit omwille van de controleerbaarheid uitsluitend geschieden in de daarvoor aangewezen ruimten waaronder het bedrijfsrestaurant en de ontvangsthallen van de kantoorgebouwen.

Van medewerkers wordt verwacht dat zij terughoudend zijn met het gebruiken én aanbieden van alcohol.

De sanctiemaatregelen op overtreding van bovenstaande regels worden per incident vastgesteld door het hoofd P&O van desbetreffende afdeling in overleg met de afdelingsleiding.

3. Procedure

Het beleid is in eerste instantie gericht op signalering van alcohol- en drugsgebruik, het bespreekbaar maken van alcohol- en drugsproblematiek en het aanbieden van hulpverlening.

Wanneer de onder paragraaf 2 genoemde regels worden overtreden wordt het waarschuwing- en sanctiebeleid van {bedrijfsnaam} gevolgd. Daarbij geldt dat alcohol- en/of drugs gebruik en het bezit daarvan aangemerkt wordt als een ernstige overtreding die kan leiden tot ontslag (op staande voet).

De te volgen procedure en toepasselijke maatregelen gelden ook in het geval er reeds een hulpverleningstraject is gestart. In alle gevallen wordt P&O ingeschakeld als sturend orgaan.

3.1 Test bij reële verdenking

Als leidinggevende een reëel vermoeden van alcohol- en/of drugsgebruik heeft en er aanwijzingen zijn in functioneren en/of gedrag van medewerker op het werk dan heeft de direct leidinggevende de bevoegdheid een test af te laten nemen. Een reëel vermoeden kan worden gestaafd door gebruik te maken van de lijst van symptomen die als bijlage is toegevoegd aan dit document, zie bijlage 2 lijst van symptomen.

Van reëel vermoeden is sprake indien zich meerdere verschillende symptomen voordoen zoals beschreven in bijlage 2.

Bij reëel vermoeden van alcohol- en/of drugsgebruik wordt de medewerker hierop aangesproken door zijn leidinggevende. Indien de medewerker ontkent dat hij alcohol en/of drugs heeft gebruikt dan kan de leidinggevende voorstellen om een test uit te laten voeren. Dergelijke testen kunnen worden uitgevoerd door de bedrijfsarts of een functionaris van de BGD. Indien de medewerker erkent dat er alcohol en/of drugs is gebruikt dan is een test in beginsel niet nodig. Desalniettemin kan de leidinggevende beslissen een test te laten uitvoeren mochten de omstandigheden daarom vragen, bijvoorbeeld om de hoogte van het alcoholpromillage te kunnen vaststellen.

Het uitgangspunt is dat de test vrijwillig is, desbetreffende medewerker is derhalve niet verplicht om aan de voorgestelde test mee te werken. Naar aanleiding van de weigering kunnen conclusies getrokken worden die tot arbeidsrechtelijke consequenties kunnen leiden.

Voor een nuchtere kijk op rijden onder invloed

Test op alcohol

De BGD functionaris zal door middel van een blaastest vaststellen of iemand een alcoholpromillage heeft en derhalve onder invloed is van alcohol.

Test op drugs

De BGD functionaris zal door middel van een urinetest of speekseltest vaststellen of de medewerker onder invloed is van drugs.

Testresultaten

De werknemer wordt als eerste in kennis gesteld van de resultaten van de test. Na toestemming van de werknemer worden de testresultaten voorgelegd aan de betreffende P&O manager van de afdeling. Indien werknemer het niet eens is met de uitslag van de test dan heeft deze het recht om binnen 8 uur een contra-expertise aan te vragen.

Ook hier geldt dat wanneer de betrokken medewerker geen toestemming geeft voor het in kennis stellen van de leidinggevende van de resultaten van de test hieruit conclusies kunnen worden getrokken die tot arbeidsrechtelijke consequenties, waaronder ontslag, kunnen leiden.

Minimale belasting werknemer

Het onderzoek dient voor de werknemer minimaal belastend te zijn, dat wil zeggen de test wordt afgenomen in een afgezonderde ruimte waar privacy is gegarandeerd. Zoals eerder gemeld wordt de werknemer als eerste in kennis gesteld van de uitslag van de test. Valt de test positief uit dan mag de werknemer die dag niet meer aan het werk en wordt er voor vervoer naar huis gezorgd.

Ook bij weigering van test of geen toestemming voor het delen van de testresultaten wordt de medewerker naar huis gestuurd. Indien nodig wordt er tevens voor vervoer naar huis gezorgd.

Gesprek Personeel & Organisatie

In alle gevallen zal de volgende dag een gesprek plaatsvinden met de betrokken werknemer, zijn directe leidinggevende en P&O. Tijdens dit gesprek worden de mogelijke gevolgen en sancties besproken. De personeelsfunctionaris legt het gesprek schriftelijk vast en stuurt het gespreksverslag te ondertekening naar de leidinggevende en de betrokken werknemer.

3.2 Sancties

Alcohol- en drugsgebruik en het bezit ervan is, behoudens de uitzonderingen als besproken in paragraaf 2 van dit document, verboden en geldt als een ernstige overtreding die afhankelijk van de omstandigheden de volgende sancties tot gevolg kunnen hebben.

- Officiële schriftelijke laatste waarschuwing. Deze wordt opgenomen in het personeelsdossier.
- Schadeloosstelling van werkgever als gevolg van de door medewerker veroorzaakte schade als gevolg van alcohol- en/of drugsgebruik. Verrekening van de schade wordt gecompenseerd middels het loon van de werknemer.
- Op non-actief stelling
- Ontslag
- Ontslag op staande voet

3.2.1 Tweede overtreding

Indien medewerker binnen één jaar voor de tweede maal de regels omtrent het alcohol en drugsbeleid overtreedt wordt deze ten minste twee dagen op non-actief gesteld. Tevens zijn alle andere sancties zoals in de vorige paragraaf beschreven ook mogelijk.

Indien geen onmiddellijk ontslag volgt zal vervolgens gezien alle omstandigheden opnieuw een gesprek plaatsvinden met de betrokken werknemer, zijn leidinggevende en P&O. Tevens zal de bedrijfsgezondheidsdienst (BGD) of bedrijfsarts bij dit gesprek aanwezig zijn.

Tijdens dit gesprek worden afspraken vastgelegd ten aanzien van:

- de noodzaak van de werknemer om mee te werken aan hulpverlening, zie paragraaf 4 van dit document en de reden dat de BGD bij het gesprek aanwezig is.
- de consequenties van een volgende overtreding, te weten ontslag op staande voet

3.2.2 Derde overtreding

Indien betrokken werknemer voor de derde keer binnen twee jaar na een tweede waarschuwing andermaal het ADM overtreedt zal ontslag op staande voet volgen.

Het ontslag op staande voet wordt in een gesprek met de betrokken werknemer, direct leidinggevende en P&O mondeling medegedeeld. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld hierop te reageren waarna het ontslag schriftelijk wordt bevestigd door de P&O manager van de afdeling. De ontslagbevestiging wordt per aangetekende post naar het huisadres van de werknemer verzonden.

4. Hulpverlening

Indien de leidinggevende een reëel vermoeden heeft dat de werknemer een alcohol- en/of drugsprobleem heeft dan wijst hij de werknemer op de mogelijkheden van hulpverlening. Het doel van het hulpverleningstraject is het verslavingsgedrag te beëindigen en de gezondheid van de werknemer te verbeteren. Alle werknemers die in dienst zijn van {bedrijfsnaam} komen in aanmerking voor het krijgen van deskundige hulpverlening via bedrijfsarts of maatschappelijk werker. De werknemer is niet verplicht om de aangeboden hulpverlening te accepteren.

Indien werknemer akkoord gaat met een hulpverleningstraject dan zal de bedrijfsarts als contactpersoon optreden. De werknemer zal zich moeten committeren aan het afgesproken behandelplan wat onderdeel uitmaakt van een separaat contract dat door P&O wordt opgesteld. Een kopie van de overeenkomst wordt aan de werknemer, alsmede aan de bedrijfsarts en de huisarts van de werknemer verzonden.

Niet naleven van afspraken

Indien de werknemer de in het kader van het behandelingstraject gemaakte afspraken niet nakomt dan leidt dit tot arbeidsrechtelijke consequenties. De sancties zoals eerder genoemd zijn dan van toepassing.

5. Aanvullende regels

5.1 Strafbare feiten

Wie een voertuig bestuurt onder invloed van alcohol en/of drugs pleegt een overtreding in het kader van het Verkeersreglement van {bedrijfsnaam} en een misdrijf op grond van de Nederlandse wet. De bedrijfsleiding kan afhandeling van deze overtreding aan de politie ter plaatse overdragen. De afdeling P&O wordt altijd geïnformeerd over het incident.

Het handelen in verdovende middelen op de werkvloer en/of onder werktijd en/of met collega's is een delict dat de bedrijfsleiding direct aan de politie ter plaatse overdraagt. De medewerker die handelt in verdovende middelen zal op staande voet worden ontslagen.

5.2 Bedrijfsongeval

Indien bij een bedrijfsongeval het reële vermoeden bestaat dat de betrokken medewerker mogelijk onder invloed van alcohol en/of drugs was zal op verzoek van {bedrijfsnaam} een test worden uitgevoerd. Het onderhavige beleid is dan onverkort van toepassing. Indien er sprake is van een positieve test dan valt dit onder strafbare feiten en zal de politie worden ingeschakeld. Er is dan geen sprake van aansprakelijkheid van {bedrijfsnaam} voor het ongeval.

5.3 Zwaardere sancties

Het algemeen management van desbetreffende locatie kan te allen tijde besluiten tot het treffen van zwaardere maatregelen. Het onderhavig beleid staat daaraan geenszins in de weg.

5.4 Gebruik van medicatie die de veiligheid beïnvloeden

Medicatie, voor zover op een voorgeschreven en verantwoorde manier gebruikt valt niet onder de regels van dit ADM protocol. Medicatie kan het functioneren van de werknemer beïnvloeden waaronder de rijvaardigheid. Indien werknemer voor hun werk voertuigen moeten besturen en/of moeten deelnemen aan het verkeer moeten zelf alert zijn op de invloed van hun medicatie. Op de verpakking van medicijnen staat duidelijk met een gele sticker aangegeven als de medicatie de rijvaardigheid beïnvloedt. Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker dit te melden bij zijn leidinggevende en in overleg advies te vragen aan de bedrijfsgezondheidsdienst (BGD). Werknemer mag altijd advies vragen aan BGD door middel van het maken van een afspraak. Indien medewerker terzake hiervan nalatig is wordt dit aan de medewerker toegerekend en zal dit leiden tot arbeidsrechtelijke sancties.

Tot slot

Omdat de gevolgen van het gebruik van alcohol en/of drugs verstrekkende zijn maar het gebruik niet altijd eenvoudig te signaleren is ligt daar een taak voor iedereen die bij {bedrijfsnaam} werkt. Als een werknemer ziet dat een collega de alcohol en drugsregels overtreedt dient hij/zij de leidinggevende te waarschuwen. Als de medewerker in kwestie een leidinggevende is dient een hogere leidinggevende te worden gewaarschuwd of een medewerker van de afdeling P&O. Deze dienen passende maatregelen te nemen conform het ADM beleid.

BIJLAGE 1: Contract Alcohol en/of Drugsverslaving

Ondergetekenden,

{organisatie} vertegenwoordigd door de direct leidinggevende {naam} hierna te noemen {organisatie} en

Naam:

Adres:

Woonplaats:

Geboortedatum:

Personeelsnummer:

Functie:

Hierna te noemen *betrokkene*,

- constateren dat er bij betrokkene sprake is van een probleem met betrekking tot alcohol en/of drugs
- zijn van mening dat uit oogpunt van de gezondheid van betrokkene, de veiligheid van de werkomgeving van {organisatie} en het welzijn van betrokkenen er een begeleidingstraject moet worden gestart
- zullen gezien het alcohol en/of drugsverleden van betrokkene onderstaande afspraken nakomen met als doel: herhaling te voorkomen, gezondheid en welzijn van medewerker positief te beïnvloeden en te werken aan een verantwoorde invulling van de functie.

Gemaakte afspraken:

1. Betrokkene stelt zich onder behandeling van een instelling gespecialiseerd in het behandelen van alcohol en/of drugsproblemen. Als er reeds een behandeling loopt kan deze worden gecontinueerd.
2. Betrokkene werkt mee aan de behandeling en houdt zich aan de aldaar gemaakte afspraken
3. Betrokkenen machtigt hierbij de bedrijfsgezondheidsdienst (BGD) om gedurende de looptijd van de overeenkomst inlichtingen in te winnen bij de huisarts en/of behandelende instelling van deze problematiek.
4. Betrokkene gaat akkoord met het toezenden van een kopie van de overeenkomst aan de huisarts
5. Betrokkene is verplicht bij een eventuele terugval direct en persoonlijk de behandelende instelling en de BGD in te lichten
6. Betrokkene kent en houdt zich aan het Alcohol en Drugsbeleid van {bedrijfsnaam}, dat wil zeggen dat zodra de direct leidinggevende een zwaarwegend vermoeden heeft van alcohol en/of drugsgebruik, deze de BGD zal vragen een test af te nemen.
7. Dit contract heet een geldigheidsduur van de duur van de behandeling, ingaande de datum van ondertekening.

Aldus opgemaakt en getekend te _____ de datum _____

Handtekening {bedrijfsnaam}

Handtekening betrokkene

Naam

Functie

cc. bedrijfsarts / huisarts

BIJLAGE 2: Lijst van symptomen alcohol en/of drugsgebruik

Het gebruik van alcohol en/of drugs is niet altijd eenvoudig te signaleren en vaak zijn het een combinatie van signalen die op alcohol en/of drugsgebruik duiden. Bij aanwijzingen dat er mogelijk sprake is van alcohol en/of drugsproblematiek in functioneren en/of gedrag op het werk dient gehandeld te worden volgens het ADM protocol.

Symptomen van problematisch alcoholgebruik

Uiterlijke kenmerken

- zichtbaar onder invloed, ruikt naar alcohol
- trillende handen
- onverzorgd uiterlijk
- maag/leverklachten
- sneller prikkelbaar

Ziekteverzuim

- frequent kortduren ziekteverzuim, bijvoorbeeld vaak op een bepaalde dag te laat komen
- alcoholverslaving wordt soms gemaskeerd door andere psychische klachten als depressiviteit of burn-out

Afwezig tijdens het werk, wisselend werkpatroon

- afwezig zonder toestemming
- extra lange pauzes
- periodes met hoge en lage productiviteit
- toenemende onbetrouwbaarheid en onvoorspelbaarheid

Ongevallen

- meer (bijna) ongevallen
- coördinatiestoornissen

Disfunctioneren

- niet tijdig kunnen afronden van opdrachten
- verminderde concentratie
- meer vergissingen, vergeetachtigheid
- slordig werken
- slecht aan afspraken houden

Verstoorde relatie met collega's

- ontlopen van leidinggevende of staf
- heftige reacties op klachten of opmerkingen
- slecht humeur, achterdochtig

Symptomen drugsgebruik

Symptomen kunnen verschillen afhankelijk van de soort drugs. Het gaat om duidelijk afwijkend gedrag.

Uiterlijke kenmerken

- euforie
- reuk (hashlucht)
- lichtschiuwheid (zonnebril)
- afwijkende pupillen
- minder verzorgd uiterlijk
- prikkelbaar
- wartaal
- lacherig
- transpiratie
- angsten
- immer kauwende kaken (cocaine)

Verzuim

- dinsdag dip, verzuim vaak op een bepaalde dag
- ander dag- en nachtritme
- vaak te laat komen

Concentratievermogen

- problemen met onthouden of meerdere zaken tegelijk doen

Werkpatroon wisselend

- toenemende onbetrouwbaarheid en onvoorspelbaarheid
- traag of juist heel rusteloos

Verminderde efficiëntie

- suf, slaperig, sloom of rusteloos, energiek, agressief
- vaak hoofdpijn, ziek
- verminderde prestaties
- chaotisch
- onttrekken aan regels en afspraken

Verstoorde relaties met collega's

- ontlopen van leidinggevende of staf
- heftige reacties op klachten of opmerkingen
- slecht humeur, achterdochtig
- geldproblemen
- omgang in het algemeen met collega's en leidinggevenden