

# Regeling Alcohol- en drugsbeleid



Mensenwerk, vakwerk.

Versie : 110221 definitief

Datum : 21 februari 2011




Mensenwerk, vakwerk.

**Hierbij verklaart de directie van Top-Craft B.V.  
akkoord te gaan met de regeling alcohol- en  
drugsbeleid versie 110221 definitief**

**Akkoord:**

**oatuë)bruari 2011**

  
M.L.P van Campen  
Algemeen Directeur

## Alcohol - en drugsbeleid Top-Craft

### 1. Leiding beleid Top-Craft

#### Waarom een alcohol- en drugsbeleid bij Top-Craft?

Bij Top-Craft wordt "regelmatig bovenmatig" alcoholgebruik bij medewerkers geconstateerd. Dit wordt niet geaccepteerd. Op het werk zijn alcohol en drugs en het onder invloed zijn van deze middelen niet aanvaardbaar. Een goed beleid kan hierbij helpen. Op de korte termijn kan een alcohol en drugsbeleid bij Top-Craft zorgen voor verbetering van de veiligheid en kwaliteit van het werk en verhoging van de productiviteit. Op de lange termijn kan het zorgen voor verbetering van de sfeer op de afdeling en de gezondheid van de medewerker. Hierdoor vermindert de frequentie en duur van de arbeidsongeschiktheid. Maar bovenal geeft Top-Craft aan dat door een duidelijk alcohol- en drugsbeleid zij zich verantwoordelijk voelt voor het welzijn van de medewerkers.

Alcohol en drugsbeleid, het hoe en het wat?

Het meest effectieve beleid is een totale aanpak met daarin regels over het gebruik van alcohol en drugs en procedures (protocollen) over het signaleren en behandelen van medewerkers met een alcohol en drugsprobleem. Ook is het belangrijk dat het beleid aansluit bij het bestaande gezondheids- en veiligheidsbeleid. Een goed alcohol en drugsbeleid kan het gebruik van alcohol en drugs bij Top-Craft uit de taboesfeer halen en een mentaliteitsverandering teweeg brengen.

#### Alcohol- en drugsbeleid bevat de volgende onderdelen:

- Preventie: voorlichting, scholing en regels over alcohol en drugsgebruik
- Begeleiding: signalering, doorverwijzing en begeleiding hulpverleners
- Correctie: controle, disciplinaire maatregelen en toezicht
- Evaluatie: beoordeling van de effectiviteit van het beleid

#### Communicatie en betrokkenheid van en bij het beleid

Een alcohol- en drugsbeleid kan alleen slagen als de medewerkers van Top-Craft zich betrokken voelen bij het beleid en als er een open sfeer hierover wordt gecreëerd. **Maak daarom gebruik van alcohol en drugs bespreekbaar!** Leidinggevenden spelen hierbij een belangrijke rol. Zij en de naaste collega's zijn vaak de eersten die problematisch drinkgedrag of gebruik van drugs constateren en kunnen de medewerker daarop aanspreken. Verder is goede communicatie, een logische opbouw en een duidelijke tijdsplanning van de invoering van het beleid, hierbij belangrijk. De bestaande communicatiekanalen binnen Top-Craft kunnen gebruikt worden om alle medewerkers goed te informeren over het nieuwe beleid. Men kan hierbij denken aan het personeelsbulletin, het werkoverleg, tool box bijeenkomsten en mededelingenborden.

## **2 Regelgeving en voorlichting**

### **2.1 Inleiding**

Waar kan hulp worden verkregen wanneer men problemen heeft door overmatig alcoholgebruik of drugsgebruik? Hoe reageert de organisatie op overmatig alcohol- en drugsmisbruik? Welke regels hanteert de organisatie ten aanzien van alcohol - en drugsgebruik tijdens werktijd? Allemaal vragen die tot doel hebben om duidelijkheid te creëren over de doelstelling van het alcohol- en drugsbeleid.

#### **2.1.1 Regelgeving alcohol-en drugsgebruik tijdens werktijd**

Ten aanzien van het gebruik van alcoholische drank en drugs onder en buiten werktijd en de beschikbaarheid daarvan op de werkplek worden per 21 februari 2011de volgende regels gehanteerd:

- Het gebruik van alcoholische drank en drugs onder werktijd is niet toegestaan.
- Het gebruik van alcoholische drank tijdens jubilea/recepties of andere festiviteiten, in relatie tot Top-Craft, is niet toegestaan
- Het gebruik van drugs tijdens jubilea/recepties en andere festiviteiten, in relatie tot Top-Craft, is niet toegestaan .
- Het persoonlijk in voorraad hebben van alcoholische drank of drugsbezit binnen Top-Craft is niet toegestaan.

#### **2.1.2 Voorlichting en scholing**

Top-Craft is zich bewust van de problemen die veroorzaakt kunnen worden door overmatig gebruik van alcohol en drugs. Voorkomen is beter dan genezen is dan ook het devies. Van belang hierbij is dat er binnen en buiten de organisatie een bewustwording op gang wordt gebracht m.b.t. het denken over en het gebruik van alcohol en drugs. Bewustwording en mentaliteitsverandering wordt bevorderd door het geven van voorlichting.

## **2.2 Hulpverlening**

Zoals bij de doelstellingen van het alcohol- en drugsbeleid al is vermeld, is het beleid er mede op gericht de werknemer met een alcohol- of drugsprobleem hulp te bieden. Wat kan Top-Craft hierin betekenen?

Top-Craft kan de persoon doorverwijzen naar de Arbodienst .

Als eerste zal de Arbo-dienst onderzoek doen naar de oorzaak en de omvang van het alcohol- of drugsprobleem. Vervolgens wordt door de Arbo-dienst, afhankelijk van de gevonden onderzoeksresultaten, een hulpverleningsplan gemaakt in overleg met de betrokken medewerker. Nadrukkelijk wordt hier gesproken over een hulpverleningsplan en niet van een behandelingsplan aangezien de Arbo-dienst in de regel niet curatief bezig is. Concreet betekent dit dat de medewerker, bij wie problematisch drinkgedrag of alcohol- en drugsverslaving aan de orde is, verwezen wordt naar een externe hulpverlenende instantie. h dit kader moet dan vooral gedacht worden aan Tactus.

Indien gewenst kan de Arbo-dienst zorg dragen voor aanmelding en zonodig begeleiden bij de intake. Wanneer een medewerker met een alcohol- of drugsprobleem perse niet op de verwijzing naar Tactus wil ingaan en zijn probleem zelf wil aanpakken, zal de Arbo-dienst de medewerker begeleiden. Met toestemming van de medewerker zal de huisarts in deze begeleiding worden betrokken vooral met het oog op de ondersteuning van medicamenten. Als uit het onderzoek van de Arbo-dienst blijkt dat het gaat om buitensporig alcohol- en drugsgebruik, eventueel in relatie met psychosociale problematiek, dan zal de Arbo-dienst in overleg met de medewerker en HRM naar een op de situatie toegesneden vorm van hulpverlening zoeken. Dit kan bijvoorbeeld door inschakeling van Tactus. HRM kan hierbij als intermediair optreden.

Het zal duidelijk zijn dat de inhoud en vorm van hulpverlening situatief bepaald zal zijn. Van de organisatie wordt verwacht dat zij de medewerker, die gemotiveerd is zijn/haar drank- of drugsprobleem aan te pakken, ruime ondersteuning geeft.

## 2.3 Toezicht en sancties

### Disciplinair beleid

Het beleid is erop gericht een werknemer met alcohol- of drugsproblematiek te bewegen hulp voor zijn/haar probleem te aanvaarden danwel zijn/haar drinkgedrag te veranderen. Toch kan er een moment aanbreken dat, nadat uitputtend is geprobeerd de werknemer met een alcoholprobleem te helpen, de organisatie met disciplinaire maatregelen moet reageren op het blijven voortbestaan van drankmisbruik met waarneembare effecten tijdens werktijd.

Met enige nadruk moet worden gesteld dat het in dit kader gaat om drankmisbruik waarvan de effecten in werktijd manifest zijn. De deskundigheid van leidinggevenden (teamleider en voorman), de HRM afdeling en de Arbo-dienst is van groot belang voor het effectief functioneren van het beleid.

Voornamelijk de teamleider en de voorman, die een belangrijke functie hebben in het vroegtijdig signaleren van werknemers met alcoholproblematiek, zullen geschoold moeten worden in herkenning van en omgaan met deze problematiek.

De collectieve arbeidsovereenkomst voor de sociale werkvoorziening kent, waar het gaat om het nemen van disciplinaire maatregelen, een aantal mogelijkheden (artikel 41, CAO Wsw) voor ambtelijk personeel en Priotcomedewerkers is artikel 16: 1:2 van toepassing

## 2.4 Signalering

### 2.4.1 1Personen

In de praktijk zijn het de volgende personen die vaak als eersten problematisch drinkgedrag of alcoholmisbruik/drugsgebruik signaleren:

- De collega('s)
- De voorman
- De teamleider
- Passanten

### 2.4.2 Verwachtingen

Wat wordt er van hen verwacht wanneer zij alcoholmisbruik signaleren :

#### *Van de collega*

Er kan nauwelijks van de collega verwacht worden dat hij/zij een functie in de signalering heeft. Alcohol of drugsverslaving wordt, veelal door onwetendheid, niet gezien als iets dat behandeld dient te worden. In de voorlichting moet hier ruimschoots aandacht aan worden gegeven, zodat de collega niet passief blijft wanneer hij/zij alcoholmisbruik signaleert.

#### *Van de voorman*

De voorman heeft in de organisatie een bijzondere positie. Enerzijds wordt hij/zij in de groep gezien als een collega, anderzijds heeft hij/zij een leidinggevende functie met bepaalde verantwoordelijkheden naar de organisatie. Omdat hij/zij degene is die het meest met de overige werknemers samenwerkt, kan hij/zij een belangrijke functie in vroegherkenning van problematisch drinkgedrag hebben. Signalen en informatie dient hij/zij vroegtijdig aan de teamleider door te geven.

#### *Van de teamleider*

Wanneer de teamleider problematisch drinkgedrag signaleert of door een voorman daarop wordt gewezen, is hij/zij degene die alle relevante gegevens schriftelijk vast moet leggen (dossiervorming). De gegevens worden door de divisieleider aan de afdeling HRM en de Arbo-dienst ter hand gesteld.

#### *Van passanten*

Het gaat om personen die af en toe met de medewerker in contact komen en bij deze contacten steeds wederkerig alcohol-of drugsgebruik constateren.

## 2.5 Procedures

Bij onderstaande procedures geldt: onder teamleider kan tevens leidinggevende worden verstaan.

### 2.5.1 Procedure bij het vermoeden van alcohol of

drugsmisbruik hleiding

In de hiervoor beschreven situaties gaat het om geconstateerd alcoholmisbruik. Vaak is het niet zo duidelijk terwijl er toch sterke aanwijzingen zijn dat er sprake is van frequent alcohol of drugsmisbruik.

Signalen die in die richting kunnen wijzen zijn:

Toegenomen ziekteverzuim(frequent en vooral kortdurend)

Regelmatig te laat op het werk verschijnen, tussentijds het werk verlaten, te vroeg het werk verlaten.

Afnemende productiviteit

Relatieproblemen met collega's

Reactief gedrag

### Stappen en verantwoordelijkheden

De teamleider constateert disfunctioneren waarbij wordt vermoed dat alcohol-of drugsmisbruik een rol speelt.

De teamleider voert een disciplinair gesprek en maakt duidelijke afspraken ten aanzien van functioneren. In dit gesprek dient de werknemer met de feiten te worden geconfronteerd.

Het uitgangspunt in het gesprek dient te zijn het disfunctioneren van de werknemer en niet het vermeende alcoholmisbruik. Zou men de werknemer daarmee confronteren, dan zal dat in de regel worden ontkend, zeker tegenover de werkgever.

De teamleider legt alle relevante gegevens schriftelijk vast en doet deze via de divisieleider aan HRM toekomen.

Bij voortduren van disfunctioneren vinden opnieuw gesprekken en rapportages plaats en wordt de directeur op de hoogte gesteld.

Het "probleemgeval" wordt in het Sociaal Medisch Overleg aan de orde gesteld door de teamleider en eventueel de HRMadviseur. De Arbo-dienst nodigt de werknemer uit en indien nodig, wordt de werknemer doorverwezen naar een hulpverlenende instantie.

## 2.5.2 Procedures bij incidenteel

### alcoholmisbruik. hleiding

Onder incidenteel alcoholmisbruik of drugsmisbruik wordt verstaan de werknemer die een keer aangeschoten danwel dronken of onder invloed van drugs op het werk verschijnt. Het spreekt voor zich dat dit voor de organisatie niet acceptabel is. De werkleiding mag en kan dit niet negeren. Het gedrag van de werknemer wordt niet geaccepteerd .

#### **Stappen en verantwoordelijkheden**

De teamleider verwijdert de werknemer die onder invloed van alcohol is van *de werkplek en* brengt deze naar huis. (Onbetaald verlof)  
De teamleider geeft aandacht aan het incident in de vorm van een disciplinair gesprek zodra de werknemer weer op het werk is.  
De teamleider legt het gebeurde schriftelijk vast.  
De teamleider doet de rapportage via de divisiemanager aan de Arbo-dienst en de afdeling HRM toekomen.  
De HRM-adviseur is belast met dossiervorming.  
Bij herhaling vindt op dezelfde wijze rapportage plaats en wordt door de Arbo-dienst onderzocht of er sprake is van problematisch drinkgedrag of drugsgebruik . s dat niet het geval en er is oor de tweede maal sprake van een incident, dan wordt de normale disciplinaire procedure gevolgd, waarbij de HRMadviseur aan de hand van de verstrekte gegevens van de teamleider adviseert over de te nemen maatregelen.  
Een samenvatting van de inhoud van de gesprekken en de te nemen maatregelen wordt schriftelijk vastgelegd.



### 2.5.3 Procedure bij frequent

#### alcoholmisbruik hleiding

Indien een werknemer regelmatig onder invloed van drank op het werk verschijnt, zal duidelijk zijn dat het hier om problematisch drinkgedrag gaat. Een dergelijke situatie vraagt om direct ingrijpen door het management om de zaak niet verder te laten escaleren.

#### **Stappen en verantwoordelijkheden**

De teamleider legt alle relevante gegevens vast en stuurt deze via de divisie manager naar de Arbo-dienst en HRM.

De HRM-adviseur is belast met dossiervorming en stelt de rapportage, waar nodig aangevuld met relevante gegevens ter beschikking aan de divisie manager.

De divisie manager confronteert samen met de teamleider de werknemer in een gesprek met de feiten en verwijst naar de Arbo-dienst. Gaat de werknemer niet in op de verwijzing, dan stelt de divisie manager de betrokken werknemer een exemplaar van het disciplinair beleid ter hand en laat de werknemer weten dat bij herhaling van alcohol- of drugsmisbruik disciplinaire maatregelen volgen. Dit kan schorsing of non-actiefstelling zijn, of zelfs leiden tot beëindiging van het dienstverband. Gaat de werknemer wel in op de verwijzing naar de Arbo-dienst, dan wordt hij/zij op zo kort mogelijke termijn uitgenodigd door de Arbo-dienst voor een gesprek waarna, indien nodig, verwijzing zal volgen. Verder stelt de divisie manager de betrokken medewerker een exemplaar van het Alcohol- en drugsbeleid ter beschikking en laat de werknemer duidelijk weten dat bij herhaling van alcoholmisbruik disciplinaire maatregelen volgen. Als na een aangezegde termijn nog steeds geen verandering is opgetreden, zal beëindiging van het dienstverband wegens onvoldoende functioneren worden overwogen.

Een samenvatting van de inhoud van de gesprekken en de te nemen maatregelen worden schriftelijk vastgelegd door de HRM-adviseur.

De Arbo-dienst rapporteert in het Sociaal Medisch Overleg over de gemaakte afspraken.

#### **N.B. de medewerker die onder invloed van alcohol of drugs verkeert wordt te allen tijde van de werkplek verwijderd. (onbetaald verlof)**

Het gaat dus om werknemers die onder werktijd onder invloed van alcohol of drugs op het werk verschijnen, dan wel geraken.