



GEWEST

GOOI EN VECHTSTREEK

SAMENWERKINGSVERBAND VAN DE GEMEENTEN BLARICUM BUSSUM
HILVERSUM HUIZEN LAREN MUIDEN NAARDEN WEESP WIJDEMEREN
www.gewestgooienvechtstreek.nl

Regeling alcohol-, drugs- en medicijngebruik

Nummer: 09.0001681

Versie: 1.0

Vastgesteld door het DB d.d. 13 oktober 2011

Instemming COR 15 september 2011

Deze regeling treedt in werking op 13 oktober 2011

doc.: pz_alle/Regelingen/Regeling alcohol-, drugs- en medicijngebruik

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Alcohol: alcoholhoudende drank(en).
2. ARH: Arbeidsvoorwaardenregeling Hilversum.
3. Drugs: de in de Opiumwet genoemde soorten drugs. Het gaat hierbij om harddrugs (heroïne, cocaïne, etc.) en softdrugs (hasj, slaap- en kalmeringsmiddelen, etc.).
4. Medewerker: degene die aan te merken is als:
 - a. werknemer in dienst van het gewest;
 - b. persoon die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor het gewest verricht, anders dan in ambtelijk dienstverband.
5. Medicijnen: medicijnen die voorzien zijn van een waarschuwingssticker.
6. Gewest: gewest Gooi en Vechtstreek.
7. Werkplek: de hele werkomgeving van de medewerker.

Artikel 2 Doel en reikwijdte

1. Deze regeling heeft tot doel eenduidige regels over alcohol-, drugs- en medicijngebruik te stellen.
2. Met deze regeling wil het gewest de negatieve gevolgen van alcohol-, drugs- en medicijngebruik voorkomen, zoals ongevallen, materiele en immateriële schade, kwaliteitsvermindering van geleverde diensten en verzuim.
3. Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van het gewest.

Artikel 3 Verantwoordelijkheid

Het gewest gaat er vanuit dat elke medewerker zijn eigen verantwoordelijkheden neemt ten aanzien van alcohol-, drugs- en medicijngebruik en dat goed ambtenaarschap en de goede naam van het gewest te allen tijde voorop staan.

Artikel 4 Voorlichting en preventie

1. Medewerkers ontvangen bij indiensttreding informatie over alcohol, drugs en medicijnen. Medewerkers worden hierin gewezen op de risico's die alcohol, drugs en medicijnen met zich mee kunnen brengen.
2. Medewerkers ontvangen bij indiensttreding een exemplaar van deze regeling.
3. In werkoverleggen wordt zo nodig door de leidinggevende regelmatig gewezen op de ontoelaatbaarheid en de risico's van alcohol-, drugs- en medicijngebruik op het werk.
4. Op verzoek van de leidinggevende kunnen de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werkster adviseren op het gebied van alcohol, drugs en medicijnen.
5. Op verzoek van de leidinggevende kan de afdeling P&O voorlichting of scholing op het gebied van alcohol, drugs en medicijnen organiseren.
6. Het gewest registreert de incidenten die samenhangen met het gebruik van alcohol-, drugs- en/of medicijngebruik.

Artikel 5 Alcohol en drugs

1. Het is verboden op de werkplek alcohol en/of drugs in het bezit te hebben.
2. Het is verboden op de werkplek alcohol en/of drugs te verhandelen.
3. Het is verboden op de werkplek alcohol en/of drugs te gebruiken.
4. Het is verboden op de werkplek onder invloed van alcohol en/of drugs te zijn.
5. Het is verboden om in werkkleding alcohol en/of drugs te kopen. Deze bepaling geldt zowel tijdens als buiten werktijd.
6. Uiterlijke tekenen van alcohol- en drugsgebruik worden niet getolereerd (dranklucht, wazig zien, etc.).

Artikel 6 Medicijnen

1. De medewerker is verantwoordelijk voor het verantwoord gebruik van medicijnen.
2. Slechts op voorschrift van een bevoegde arts is het voorgeschreven gebruik van medicijnen, die de geestelijke en/of lichamelijke vaardigheden kunnen beïnvloeden, toegestaan.
3. De medewerker dient de waarschuwingen en mogelijke neveneffecten van medicijnen in acht te nemen en hiernaar te handelen.
4. De medewerker moet het gebruik van medicijnen, die de geestelijke en/of lichamelijke vaardigheden kunnen beïnvloeden, melden aan zijn leidinggevende. Bij twijfel kan de medewerker advies vragen aan de verzuimadviseur of de bedrijfsarts.

5. De medewerker moet het gebruik van die medicijnen, die van invloed kunnen zijn op het functioneren, melden aan zijn leidinggevende. Bij twijfel kan de medewerker advies vragen aan de verzuimadviseur of de bedrijfsarts.
6. Het is verboden op de werkplek medicijnen te verhandelen.

Artikel 7 Aanvullende maatregelen en uitzonderingen

1. Er worden vanuit het gewest geen alcoholhoudende dranken verstrekt, niet binnen werktijd maar ook niet aansluitend op werktijd.
2. Als uitzondering op lid 1 van dit artikel is het toegestaan om met mate licht alcoholhoudende dranken (bier en wijn) te schenken en te gebruiken bij speciale gelegenheden (personeelsuitjes, recepties, kerstborrel, nieuwjaarsborrel, etc.).
3. Het is niet toegestaan om sterke drank te schenken tijdens de in lid 2 genoemde speciale gelegenheden.
4. Tijdens de in lid 2 genoemde speciale gelegenheden wordt gezorgd voor aantrekkelijke alcoholvrije alternatieven.
5. Het gebruik van alcohol is alleen toegestaan in de ruimte waar de in lid 2 genoemde speciale gelegenheden plaatsvindt.
6. De medewerker wordt, tijdens de in lid 2 genoemde speciale gelegenheden, geacht verantwoord te drinken om geen overlast te veroorzaken door ongepast gedrag.
7. Medewerkers die probleemgedrag vertonen, worden daarop aangesproken door hun leidinggevenden.

Artikel 8 Sancties

1. De directeur van de dienst heeft de bevoegdheid om, op advies van de leidinggevende, maatregelen te nemen wanneer een medewerker de verboden in deze regeling overtreedt.
2. Medewerkers die zich niet houden aan de bepalingen in deze regeling, komen de aan hen opgelegde verplichtingen niet na. Dit kan worden aangemerkt als plichtsverzuim als bedoeld in artikel 16:1:1 ARH.
3. Overtreding van deze regeling kan voor medewerkers in dienst van het gewest resulteren in disciplinaire maatregelen als bedoeld in artikel 16:1:2 ARH of ontslag als disciplinaire straf als bedoeld in artikel 8:13 ARH.
4. Overtreding van deze regeling door personen die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor het gewest verrichten, anders dan in ambtelijk dienstverband, wordt opgenomen met de werkgever dan wel leidinggevende van deze persoon. Het overtreden van deze regeling kan resulteren in:
 - a. het geven van een waarschuwing via de ingeleende organisatie;
 - b. het herzien van de afspraken over de samenwerking;
 - c. het herzien van de afspraken over de te factureren arbeidsduur;
 - d. ontbinding van de overeenkomst.

Artikel 9 Naleving van de regeling

Het dagelijks bestuur is belast met het toezicht op de naleving van deze regeling.

Artikel 10 Klachtenprocedure

Indien de medewerker van mening is dat de bepalingen van deze regeling niet worden nageleefd kan de medewerker zich wenden tot de directeur van de dienst.

Artikel 11 Hardheidsclausule

In geval deze regeling in individuele gevallen leidt tot onrechtvaardige uitkomsten kan het dagelijks bestuur afwijkend van deze regeling beslissen.

Artikel 12 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of bij twijfel omtrent de toepassing van deze regeling beslist het dagelijks bestuur.

Artikel 13 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 13 oktober 2011.

Toelichting

Algemeen

Het gewest heeft een verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor een veilig werkklimaat. Het gebruik van alcohol, drugs en bepaalde medicijnen werkt dit tegen. Enerzijds leidt het tot productie- en kwaliteitsverlies. Anderzijds neemt het risico op bedrijfsongevallen toe door het gebruik van deze middelen. Daarnaast kan gebruik van deze middelen leiden tot een ongunstig imago van de organisatie wat indirect schade kan veroorzaken. Overmatig gebruik van alcohol, drugs en bepaalde medicijnen middelen kan leiden tot gezondheidsschade bij de medewerker, wat het gewest als goed werkgever zoveel mogelijk wil voorkomen. Met een gestructureerde aanpak en regels die gelden voor alle medewerkers geeft het gewest voor een belangrijk deel invulling aan haar verantwoordelijkheid ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn. De medewerker is medeverantwoordelijk ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn.

Er is een duidelijk verschil tussen alcohol en drugs, die vrijwillig gebruikt worden en medicijnen die op voorschrift van een arts gebruikt worden.

Artikel 3 Verantwoordelijkheid

In eerste instantie is de medewerker zelf verantwoordelijk voor de (gevolgen van) alcohol-, drugs- en medicijngebruik. In de tweede plaats is het gewest, i.c. de leidinggevende van de medewerker verantwoordelijk.

Op grond van artikel 15:1:12 ARH kan een medewerker worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van de door het gewest geleden schade.

Artikel 4 Voorlichting en preventie

Voorlichting en preventie zijn een belangrijk onderdeel van het beleid ten aanzien van alcohol drugs en medicijnen. Voorlichting dient regelmatig aan de orde te komen. Op verzoek van de leidinggevende kunnen voorlichtingsbijeenkomsten, trainingen en workshops worden georganiseerd.

Artikel 5 Alcohol en drugs

Alcohol- en/of drugsgebruik voor en tijdens het uitoefenen van werkzaamheden verminderen de arbeidsprestatie. Alcohol/drugs en werk gaan niet samen. (Overmatig) alcohol- en drugsgebruik kan leiden tot:

- het teruglopen van de arbeidsprestatie;
- een negatieve invloed op de werksfeer: verstoorde relatie met collega's (heftig reageren op opmerkingen, slecht humeur en achterdochtig);
- een negatieve invloed op het imago van het gewest en haar medewerkers;
- onnauwkeurig werken;
- extra werkdruk op collega's;
- vermindering van het concentratievermogen, reactievermogen (alertheid) en coördinatievermogen;
- verhoogd verzuim: vaak te laat komen, afwezig zonder toestemming, vreemde excuses voor afwezigheid, afwezigheid tijdens het werk (extra lange pauzes), veelvuldig toiletbezoek en ziekteverzuim;
- wisselende werkpatroon (prestaties vertonen pieken en dalen, toenemende onbetrouwbaarheid en onvoorspelbare reacties);
- vaker dan anderen betrokken zijn bij (bijna) ongevallen;
- financiële problemen van medewerkers;
- hoge kosten voor de werkgever: deze kosten zijn een optelsom van de directe gevolgen van drinken: verzuim, ongevallen, lagere en slechtere productie. Daarnaast zijn er indirecte kosten: de tijd die collega's, leidinggevend en functionarissen uit de sociaal-medische sector besteden aan begeleiding.

Alcohol- en drugsgebruik zijn extra gevaarlijk voor medewerkers die geestelijk kwetsbaar zijn, voor medewerkers met hart- en vaatziekten, medewerkers met geestelijke gezondheidsproblemen en voor zwangere medewerkers.

Alcohol- en/of drugsproblemen zijn te herkennen aan:

- Uiterlijke kenmerken (zichtbaar onder invloed door een verslechterde coördinatie, een vreemde blik in de ogen, medewerker ruikt naar alcohol).
- Verzuim zoals vaak te laat komen, vaak afwezig zijn zonder toestemming, vreemde en ongelooftwaardige excuses voor afwezigheid.
- Afwezigheid tijdens het werk zoals extra lange pauzes, veelvuldig toiletbezoek, fysiek aanwezig zijn, maar tot weinig daden in staat zijn.
- Wisselend werkpatroon (prestaties vertonen pieken en dalen, toenemende onbetrouwbaarheid, onvoorspelbare reacties).
- Vaker dan anderen betrokken zijn bij (bijna) ongevallen.
- Verstoorde relatie met collega's (heftig reageren op opmerkingen, slecht humeur en achterdochtig).

Lid 4

Soms bestaat er een vermoeden dat iemand 'onder invloed' is, maar wordt er 'normaal' gefunctioneerd. In dit geval is er sprake van een zogenaamde 'grijze muis'. Om deze 'grijze muis' te vangen mag -uit oogpunt van de veiligheid voor de organisatie- door de werkgever geen enkel risico worden gelopen en derhalve dient de term 'onder invloed' nader te worden gedefinieerd alsmede dient te worden aangegeven welke consequenties dit met zich meebrengt.

Een medewerker is 'onder invloed' van alcohol en/of drugs bij het objectief waarnemen door de leidinggevende van enig gebruik van alcohol en/of drugs. De leidinggevende kan bijvoorbeeld constateren dat de medewerker alcohol en/of drugs gebruikt, dat de medewerker zich afwijkend gedraagt en/of de medewerker naar alcohol ruikt. Daarnaast kan de medewerker zelf kenbaar maken alcohol en/of drugs gebruikt te hebben voorafgaand of tijdens de uitoefening van zijn functie.

Het gebruik van alcohol, drugs of medicijnen in privé-tijd kan er toe leiden dat de medewerker onder invloed op het werk verschijnt. Alcohol wordt langzaam afgebroken door het lichaam. De medewerker dient zich dit te realiseren en derhalve het gebruik voor aanvang van de werkzaamheden dusdanig te matigen dat hij volledig nuchter aan het werk kan gaan.

Wanneer iemand niet aantoonbaar onder invloed van alcohol of drugs verkeert, kan er toch sprake zijn van verminderd functioneren als gevolg van overmatig gebruik. Een verminderd functioneren, het niet nakomen van afspraken, hoger verzuim en verstoring van de werksfeer kunnen duiden op problemen met middelen. Bij signalering hiervan kan de medewerker op zijn gebruik aangesproken worden door zijn leidinggevende en kunnen hierover afspraken gemaakt worden en/of maatregelen genomen worden.

Artikel 6 Medicijnen

Het gebruik van medicijnen, die voorzien zijn van een waarschuwingsticker, voor of tijdens het uitoefenen van werkzaamheden brengt risico's met zich mee. Een medewerker die medicijnen gebruikt die voorzien zijn van een waarschuwingsticker heeft een ander reactievermogen. Dit kan ertoe bijdragen dat de medewerker niet optimaal functioneert, waardoor gevaarlijke situaties kunnen ontstaan. Dit geldt vooral voor medewerkers die machines bedienen of voertuigen besturen. Medicijngebruik en werk vergt aandacht. De medewerker is verantwoordelijk voor verantwoord medicijngebruik.

Artikel 7 Aanvullende maatregelen en uitzonderingen

Maatregelen om alcoholgebruik bij speciale gelegenheden te beperken, voorkomen dat medewerkers op weg naar huis deelnemen aan het verkeer met teveel drank op.

Artikel 8 Sancties

Het overtreden van de verboden uit deze regeling kan worden gesanctioneerd. Indien een medewerker onder invloed is van medicijnen, alcohol en/of drugs dienen de effecten hiervan zichtbaar te zijn. Indien er sprake is van niet concrete vermoedens van medicijn-, alcohol- en/of drugsgebruik, kan er niet direct worden gesanctioneerd. De vermoedens moeten worden bevestigd door het verzamelen van informatie. Verwezen wordt naar het stroomschema plichtsverzuim.

Bij het opleggen van sancties met betrekking tot het gebruik van alcohol en drugs wordt een onderscheid gemaakt tussen functies waarbij invloed van alcohol en drugs ongewenst zijn en waarbij ze volledig uitgesloten moeten zijn.

Bij functies waarbij alcohol en drugs ongewenst zijn, zal de medewerker aangesproken worden op zijn gedrag en zal een traject voor ontwenning wenselijk zijn. Bij herhalend ongewenst gedrag zal de mate van sanctie toenemen. In een uiterste geval kan ontslag als disciplinaire straf worden opgelegd. Bij functies waarbij alcohol en drugs volledig uitgesloten moeten zijn kan direct zwaarder worden gesanctioneerd, vanwege het gevaar dat de medewerker riskeert door zijn gedrag. Het gaat hierbij om functies waarbij onder invloed zijn van alcohol en drugs een gevaar voor betrokkene en zijn omgeving geeft. Voorbeelden van dergelijke functies zijn: chauffeurs bij de RAV en GAD, functies waarbij machines worden bediend (GAD), functies waarbij medische handelingen worden verricht (RAV en GGD).

Indien een medewerker disfunctioneert (zie ook artikel 8:6 ARH) met een vermoeden van alcohol-, drugs- en/of medicijnmisbruik of wanneer er van collega's signalen komen, vindt tevens een gesprek met de medewerker plaats. Het is belangrijk dat alcohol-, drugs- en/of medicijnproblemen bespreekbaar worden gemaakt. In een gesprek kunnen afspraken worden gemaakt over verbeterpunten en de termijn waarbinnen deze verbeterpunten gerealiseerd moeten worden. De leidinggevende kan de medewerker attenderen op hulpverleningsmogelijkheden en/of doorverwijzen naar de maatschappelijk werker, verzuimadviseur en/of de bedrijfsarts. Vanuit het gewest kan professionele begeleiding aangeboden (en betaald) worden als laatste mogelijkheid om tot een goede oplossing te komen. Begeleiding kan per geval verschillen en is niet vrijblijvend. Dit dient duidelijk aan de medewerker te worden meegedeeld. Op het niet nakomen van afspraken moeten sancties staan. Het doel van begeleiding is het verbeteren van het functioneren van de medewerker. Begeleiding vindt plaats in eigen tijd.

Procedure bij (een vermoeden van) alcohol- en/of drugsgebruik

Bij de constatering van het overtreden van een verbod uit deze regeling door een medewerker, of het vermoeden daarvan, dient de leidinggevende de medewerker direct aan te spreken en hem te confronteren met de overtreding.

De leidinggevende geeft aan wat geconstateerd is of spreekt zijn vermoeden uit. Tijdens dit gesprek worden de achtergrond en de mogelijke gevolgen van een overtreding van deze regeling besproken.

Indien de medewerker 'onder invloed' is of er een sterk vermoeden bestaat dat de medewerker 'onder invloed' is, wordt de medewerker de toegang tot het werk ontzegd voor de rest van de dag en wordt er één verlofdag afgeschreven (ongeacht het tijdstip waarop de medewerker de toegang wordt ontzegd).

Aan de medewerker wordt vervoer aangeboden terug naar huis.

Er wordt een melding gemaakt aan de directeur van de dienst (en eventueel de uitzendorganisatie) en de personeelsadviseur.

De dag waarop de medewerker weer komt werken vindt opnieuw een gesprek plaats met de leidinggevende. In dit gesprek kunnen afspraken worden gemaakt over verbeterpunten en de termijn waarbinnen deze verbeterpunten gerealiseerd moeten worden. De leidinggevende kan de medewerker attenderen op hulpverleningsmogelijkheden en/of doorverwijzen naar de eigen huisarts, maatschappelijk werker, verzuimadviseur en/of de bedrijfsarts. Voor de betaling van deze kosten dient in eerste instantie de zorgverzekering van de medewerker worden aangesproken. Eventueel kan professionele begeleiding door het gewest betaald worden. Begeleiding kan per geval verschillen en is niet vrijblijvend. Dit dient duidelijk aan de medewerker te worden meegedeeld. Op het niet nakomen van afspraken moeten sancties staan. Het doel van begeleiding is het verbeteren van het functioneren van de medewerker. Begeleiding vindt plaats in eigen tijd.

Van het gesprek dient een (kort) verslag te worden gemaakt. Dit verslag dient door de leidinggevende en de medewerker te worden ondertekend. Het getekende gespreksverslag wordt bewaard in het personeelsdossier.

Alcohol-, drugs- en/of medicijnproblemen zijn complexe problemen en brengen persoonsgebonden situaties met zich mee. Dit vraagt om maatwerk bij interventie en behandeling, maar ook bij sanctionering. De sanctiemogelijkheden zijn opgenomen in artikel 16:1:2 ARH. De zwaarte van de sanctie is afhankelijk van:

- de mate waarin de medewerker onder invloed is;
- het aantal keren dat iets is voorgevallen;
- de aard van de werkzaamheden, gekoppeld aan verantwoordelijkheden (besturen van voertuigen, werken met gevaarlijke stoffen, etc.);
- de bereidheid om maatregelen te nemen om herhaling te voorkomen en de al dan niet coöperatieve houding hierin;
- al dan niet leidinggevende, dus voorbeeldfunctie.