

## Alcohol-, drugs- en medicijnenbeleid

### 1 Inleiding

Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid (hierna: VRZHZ) is verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving. Afspraken over het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen behoren tot deze verantwoordelijkheid. Dit alcohol-, drugs- en medicijnenbeleid (hierna: ADM-beleid) beschrijft hoe wij hier als veiligheidsregio mee omgaan.

Allereerst wordt ingegaan op de regels en afspraken. Vervolgens komt de preventie en bewustwording aan bod waarna de begeleiding en zorg volgt. Het laatste hoofdstuk gaat in op de handhaving van dit beleid en sancties en/of disciplinaire straffen die bij overtreding kunnen volgen.

Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers van de VRZHZ, inclusief vrijwilligers, externen (zoals piketfunctionarissen en inhuurkrachten) en stagiaires.

Omwille van de leesbaarheid wordt in dit document in de mannelijke vorm naar personen verwezen. Overal waar 'hij' staat, kan ook 'zij/hen' worden gelezen.

### 2 Regels en afspraken

In dit hoofdstuk staan de uitgangspunten van het ADM-beleid. Naast de hieronder genoemde regels en afspraken willen we benadrukken dat artikel 6 van de Ambtenarenwet te allen tijde van kracht is. Lid 1 van dit artikel luidt: *'De ambtenaar is gehouden de bij of krachtens de wet op hem rustende en uit zijn functie voortvloeiende verplichtingen te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.'*

#### Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- **Werkgever:** de VRZHZ en zij die haar vertegenwoordigen.
- **Medewerker:** hij die door de VRZHZ is aangesteld om werkzaam te zijn, inclusief vrijwilligers, externen (zoals piketfunctionarissen en inhuurkrachten) en stagiairs.
- **Leidinggevende:** de direct leidinggevende (in alle vormen, zoals pikethouder of ploegchef) van de medewerker dan wel het bevoegd gezag conform de mandaatregeling.
- **Werktijd:** de tijdstippen gedurende arbeid, inclusief pauze en overwerk.
- **Werkplek/werklocatie:** alle panden, terreinen en dienstvoertuigen van de VRZHZ evenals incident- en oefenlocaties waar de medewerker in functie is.
- **Alcohol:** alcoholische dranken genoemd in de Drank- en Horecawet.
- **Drugs:** alle middelen genoemd in de Opiumwet.
- **Medicijnen:** geneesmiddelen die van invloed kunnen zijn op het reactievermogen en daarmee een risico kunnen vormen voor de veiligheid (te lezen op de verpakking en/of in de bijsluiter), zowel medicijnen die op doktersrecept uitgeschreven worden als medicijnen die vrij te verkrijgen zijn.
- **Overmatig alcoholgebruik:** alcoholgebruik dat nadelige gevolgen heeft voor de medewerker, zijn omgeving en/of (het imago) van de VRZHZ.

#### Artikel 2

De medewerker mag tijdens werktijd niet onder invloed zijn van alcohol en/of drugs. Dit geldt ook tijdens piket- en beschikbaarheidsdiensten.

#### Artikel 3

Gebruik van alcohol en/of drugs vooraf aan werktijd is niet toegestaan wanneer de medewerker op de aansluitende werktijd nog niet volledig nuchter is.

---

#### **Artikel 4**

De medewerker mag onder invloed van alcohol en/of drugs de werkplek/werklocatie niet betreden met uitzondering van de genoemde situaties in artikel 6.

#### **Artikel 5**

De medewerker die medicijnen gebruikt die van invloed kunnen zijn op het reactievermogen en daarmee een risico vormen voor de veiligheid, neemt hierover contact op met de bedrijfsarts. Samen met de bedrijfsarts wordt beoordeeld of de werkzaamheden door de medewerker verricht mogen worden en/of de werkzaamheden moeten worden aangepast. Hierover vindt ook overleg met de leidinggevende plaats.

#### **Artikel 6**

Tijdens werkgerelateerde activiteiten als congressen, recepties en oefenavonden kunnen zowel non-alcoholische dranken als zwak-alcoholische dranken geschonken worden. Overmatig alcoholgebruik wordt niet getolereerd.

#### **Artikel 7**

De medewerker mag geen alcohol (ver)kopen en/of softdrugs kopen als hij herkenbaar is als medewerker van de VRZHZ.

#### **Artikel 8**

Het in bezit hebben van alcohol op de werkplek/werklocatie is enkel toegestaan wanneer dit bestemd is om te dienen als gift of ten behoeve van een receptie/oefenavond in relatie tot werkzaamheden bij de VRZHZ.

#### **Artikel 9**

Bij een vermoeden van alcohol- of drugsgebruik of medicijngebruik genoemd in artikel 5, dient de leidinggevende in gesprek te gaan met de medewerker om dit vermoeden uit te spreken. Afhankelijk van de uitkomst van dit gesprek kan de leidinggevende de opdracht geven tot het staken van de werkzaamheden van de betreffende medewerker.

### **3 Preventie en bewustwording**

Dit hoofdstuk gaat in op preventie en bewustwording omtrent middelengebruik. Preventie en bewustwording is belangrijk om problemen in de toekomst te voorkomen. Mede hierom willen wij benadrukken dat we het belangrijk vinden om alcohol,- medicijn,- en drugsgebruik bespreekbaar te maken.

#### **Bekendmaking ADM-beleid**

De VRZHZ zorgt ervoor dat alle medewerkers bekend zijn met het ADM-beleid, via voorlichtingsbijeenkomsten, werkoverleggen, intranet of op een andere wijze. Daarnaast is het ADM-beleid ten alle tijde raad te plegen op ons intranet.

Nieuwe medewerkers worden bij hun indiensttreding geïnformeerd over dit beleid door de eigen leidinggevende. Daarnaast wordt tijdens de introductiebijeenkomsten gesproken over het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen tijdens werktijd om bewustwording te creëren.

Piketmedewerkers worden in hun aanwijzingsbrief gewezen op het verbod tijdens hun piketdienst van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen, die de geestelijke en/of lichamelijke vaardigheden kunnen beïnvloeden.

#### **Informatie over alcohol- en drugsgebruik**

Om bewustwording te creëren over de risico's en effecten van alcohol- en drugsgebruik is het belangrijk dat medewerkers de mogelijkheid hebben om betrouwbare informatie te raadplegen. Hiervoor wordt doorverwezen naar de volgende externe websites: [www.jellinek.nl](http://www.jellinek.nl), [www.alcoholinfo.nl](http://www.alcoholinfo.nl) en [www.drugsinfo.nl](http://www.drugsinfo.nl). Op Jellinek zijn ook gebruikstesten te vinden voor alcohol en verschillende soorten drugs. Met deze testen krijg je een indicatie of je riskant gebruikt.

#### **Bespreekbaar maken**

De VRZHZ vindt het belangrijk om alcohol,- medicijn,- en drugsgebruik bespreekbaar te maken. Nieuwe medewerkers worden om deze reden tijdens de introductiebijeenkomst direct in contact gebracht met het beleid. Daarnaast worden alle medewerkers verschillende mogelijkheden geboden om in gesprek te gaan over alcohol,- medicijn,- en drugsgebruik met leidinggevendenden, de bedrijfsarts/verpleegkundige en vertrouwenspersonen.

### **Leidinggevenden**

Leidinggevenden worden voorgelicht en zijn op de hoogte van dit ADM-beleid. Daarnaast weten zij hoe ze (overmatig) middelengebruik kunnen signaleren, zie bijlage 1. Ook zijn/worden alle leidinggevenden getraind in diverse gesprekstechnieken, die zij tevens kunnen toepassen in situaties waarbij er sprake/vermoeden is van alcohol,- medicijn,- en drugsgebruik.

## **4 Begeleiding en zorg**

Dit hoofdstuk gaat in op de begeleiding en zorg met betrekking tot problematisch middelengebruik en verslaving.

### **Ziekteverzuim**

Problematisch middelengebruik en verslaving valt onder ziekteverzuim. Dit is dus ook de wijze waarop dit proces behandeld wordt. Dit betekent ook dat er in eerste instantie geen arbeidsrechtelijke gevolgen genomen kunnen worden. Hier wordt verder op ingegaan in hoofdstuk 5 '*Handhaving en disciplinaire maatregelen*'.

### **Contactpersonen**

Binnen de organisatie zijn verschillende personen beschikbaar voor de medewerker om advies en/of begeleiding in te schakelen. Zo kan de medewerker de eigen leidinggevende raadplegen, maar beschikt de VRZHZ ook over zowel interne als externe vertrouwenspersonen. Ook de adviseur HRM is benaderbaar voor de medewerker. Feitelijk maakt het niet veel uit bij wie de medewerker zijn verhaal uit, als de medewerker maar bij iemand zijn verhaal uit en zich gehoord voelt. Actuele contactgegevens zijn te raadplegen op ons intranet.

### **Bedrijfsarts/verpleegkundige**

De medewerker kan altijd via de arbodienst de bedrijfsarts/verpleegkundige raadplegen om een afspraak te maken. Hier wordt, als er geen sprake is van ziekteverzuim, geen melding van gemaakt in het personeelsdossier. Wanneer een medewerker hulp zoekt en een behandeling nodig heeft, kan er samen met de bedrijfsarts een behandelplan opgesteld worden. Ook kan de medewerker doorverwezen worden naar zelfhulp, eigen huisarts of bij ernstigere problemen naar een instelling voor verslavingszorg of een afkickkliniek.

### **Re-integratie**

Het streven van de VRZHZ is om de medewerker na behandeling te laten re-integreren.

## **5 Handhaving en disciplinaire maatregelen**

Dit hoofdstuk gaat in op de handhaving en disciplinaire maatregelen bij het overtreden van het beleid. Voorop staat dat dit beleid gericht is om problemen te voorkomen. Mocht het onverhoopt voorkomen dat er problemen ontstaan, geeft dit hoofdstuk de rechten en plichten weer van zowel werkgever als medewerker.

### **Vermoeden**

Bij een vermoeden dat de medewerker onder invloed is zullen de volgende stappen worden ondernomen:

- De leidinggevende, in het bijzijn van de adviseur HRM, meldt het vermoeden bij de medewerker. Er wordt uitgesproken dat het vermoeden heerst dat de medewerker niet in staat is om zijn werk naar behoren uit te kunnen voeren.
- De medewerker wordt toegang tot de werkplek geweigerd, de medewerker wordt naar huis gestuurd, en gebruik van een dienstvoertuig is in dit geval niet toegestaan. De leidinggevende of adviseur HRM regelt indien nodig vervoer naar huis.
- De leidinggevende, in het bijzijn van de adviseur HRM, maakt de eerstvolgende werkdag afspraken over werk-/piketdienstherhvatting en gaat in gesprek over begeleiding en vervolgstappen.
- Van de bovenstaande punten wordt een gespreksverslag gemaakt en vastgelegd in het personeelsdossier.

Wanneer een medewerker het vermoeden heeft dat een andere medewerker onder invloed is, wordt aangemoedigd dit altijd te melden bij zijn leidinggevende of de adviseur HRM. De leidinggevende gaat vervolgens over tot de stappen die hierboven zijn beschreven.

### **Aantonen**

---

Vanwege de AVG-wetgeving is het niet toegestaan een medewerker te laten testen op alcohol- en/of drugs om zo het vermoeden aan te kunnen tonen, dan wel het tegendeel te bewijzen. Wanneer een medewerker vanuit vrije wil zelf graag wil aantonen door middel van een test dat hij niet onder invloed is, laten wij deze keuze bij de medewerker. De kosten van een test worden betaald door de VRZHZ.

### **Sancties**

Bij overtreding van het ADM-beleid kunnen er sancties en/of disciplinaire straffen conform de CAR-UWO getroffen worden. De mate van de sanctie en/of disciplinaire straf is afhankelijk van de ernst van de overtreding en wordt bepaald door de leidinggevende in samenspraak met de adviseur HRM.

### **Sancties bij problematisch middelengebruik en verslaving**

Wanneer vastgesteld is dat er daadwerkelijk sprake is van problematisch middelengebruik of een verslaving zal er, zoals in hoofdstuk 4 beschreven staat, begeleiding en zorg geboden worden.

Problematisch middelengebruik of verslaving is in zijn algemeenheid geen reden voor juridische maatregelen. Maar wanneer de medewerker zich niet houdt aan de gemaakte afspraken, het probleem niet wil erkennen of niet meewerkt aan herstel, kan dit wel juridische gevolgen hebben. Afhankelijk van de situatie kan dit leiden tot sancties en/of disciplinaire straffen conform de CAR-UWO.

**6 Bijlage 1**  
**Signaallijst verdovende middelengebruik\***

Mogelijke lichamelijke klachten en observaties	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ongebruikelijke geur aan adem, kleding of persoonlijke bezittingen</li> <li>- Pupilverwijding of vernauwing</li> <li>- Trillende handen</li> <li>- Rood gelaat</li> <li>- Zwellingen in het gelaat</li> <li>- Spraak- en coördinatiestoornissen</li> <li>- Hoofdpijn</li> <li>- Vermoeidheid of slaperigheid</li> <li>- Transpiratie</li> <li>- Braken</li> <li>- Afnemend reactievermogen</li> <li>- Slaapproblemen</li> </ul>
Mogelijke gedragssignalen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sociale problemen</li> <li>- Verminderde alertheid</li> <li>- Stemningswisselingen en klachten</li> <li>- Concentratieproblemen</li> <li>- Onverklaarbare verminderde prestaties</li> <li>- Verwaarlozing van zelf of omgeving</li> <li>- Frequent te laat komen of afwezig zijn</li> <li>- Vreemde excuses voor afwezigheid</li> <li>- Conflicten in contact</li> <li>- Agressie</li> <li>- Overmatig nicotinegebruik</li> <li>- Sneller prikkelbaar</li> <li>- Depressie</li> <li>- Angst</li> <li>- Eigen alcoholgebruik bagatelliseren</li> <li>- Vaak naar het toilet</li> <li>- Schommelingen in energie</li> <li>- Toename schulden, privéproblemen</li> </ul>

\* Deze lijst is niet uitputtend. Voordat een conclusie kan worden getrokken, dienen de signalen over een langere tijd te zijn waargenomen door leidinggevenden, adviseur HRM of collega's. Bij een vermoeden worden de stappen beschreven in hoofdstuk 5 ondernomen.