

**Voorbeeld van
Alcohol, Drugs- en Medicijnbeleid
(ADM-beleid)**

Inhoudsopgave

Het is een voorbeeld van een organisatiebeleid. Er kunnen geen rechten ontleend worden aan dit voorbeeld. We raden u aan uw beleid door een juridisch deskundige te laten toetsen. 3

1. Inleiding	4
2. Algemene uitgangspunten	5
3. Procedure	6
4. Hulpverlening bij alcohol- of drugsverslaving	9
5. Aanvullende regels	9
Bijlage 1: Contract Alcohol en/of Drugsverslaving	11
Bijlage 2 : Lijst van symptomen alcohol of drugsgebruik	13
Bijlage 3: Werkinstructie Leidinggevenden	16

Toelichting:

Het is een geanonimiseerd ADM-beleid van een industrie [organisatie]

Een bedrijf dat van oudsher veel aandacht heeft voor veiligheid, gezondheid, duurzame inzetbaarheid, maatschappelijke verantwoordelijkheid en gezondheidsmanagement. Met dank aan de contactpersonen van de interne dienst, die het beleid hebben opgesteld.

Kenmerken [organisatie]

Groot bedrijf

Interne arbodienst

Chemisch productiebedrijf

Het beleid is najaar 2010 vastgesteld

Waar BGD of medische dienst staat kunt u Arbodienst of (externe) bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk of een andere deskundige die u voor het medisch en gezondheidkundig begeleiden van uw medewerkers inhuurt.

Het betreft vooral een alcohol- en drugsbeleid, met een paragraaf gewijd aan gele stickermedicijnen. Het zou dus ook voluit een ADM-beleid kunnen heten. Wat ontbreekt in het opgestelde beleid is bijvoorbeeld hoe om te gaan met andere medicijnen en bijvoorbeeld medicijnverslavingen.

Het is een voorbeeld van een organisatiebeleid. Er kunnen geen rechten ontleend worden aan dit voorbeeld. We raden u aan uw beleid door een juridisch deskundige te laten toetsen.

1. Inleiding

[organisatie] voelt zich verantwoordelijk voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van haar medewerkers repressief en preventief. Zoals elk (groot) bedrijf heeft ook [organisatie] vandaag de dag te maken met alcohol- en drugsgebruik onder de medewerkers. Het gebruik van dergelijke middelen kan zowel voor het bedrijf als voor de medewerkers ernstige gevolgen hebben. Zeker waar wordt gewerkt in een dynamische werkomgeving met rijdend materieel en machines, kan alcohol- en drugsgebruik schade en letsel veroorzaken. [Organisatie] kan als werkgever hier medeverantwoordelijk voor gehouden worden.

Mensen die onder invloed van alcohol of drugs zijn, presteren minder goed. Bovendien is de samenwerking met mensen die onder invloed zijn vaak lastig voor collega's en klanten. Medewerkers die een probleem hebben met het gebruik van alcohol of drugs, hebben ook meestal sociale problemen. Vandaar dat het beleid niet alleen is gericht op het bestrijden van het gebruik van deze middelen uit het oogpunt van veiligheid en productiviteit. Het beleid is ook vanuit het oogpunt van gezondheid en welzijn gericht op voorlichting van haar medewerkers en het begeleiden van degene die er problemen mee hebben.

In dit document staat aangegeven welke regels er gelden bij [organisatie] 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 [organisatie] zoals onder andere uitzendkrachten en interim personeel.

De richtlijnen dienen te worden toegepast als *er een reëel vermoeden¹ is* van alcohol en/of drugsgebruik en er *aanwijzingen zijn in functioneren en/of gedrag op het werk* dat er mogelijk sprake is van alcohol- en/of drugsproblematiek

¹ Van reëel vermoeden is sprake indien zich meerdere verschillende symptomen voordoen zoals beschreven in bijlage 2.

2. Algemene uitgangspunten

Alcohol en drugsbeleid

1. Tijdens uitvoering van de werkzaamheden mag geen alcohol of drugs genuttigd worden
2. Bij aanvang van de werkzaamheden dan wel gedurende de werktijd mag geen alcoholpromillage in het bloed van de betrokkene aanwezig zijn.
3. Bij aanvang van de werkzaamheden dan wel gedurende de werktijd mogen geen sporen van (werkzame bestanddelen) van verdovende middelen in het lichaam aanwezig zijn.
4. De medewerkers mogen tijdens het werk niet in het bezit zijn van alcohol of drugs.

Representatief gebruik alcohol

Uitsluitend op verzoek van en geautoriseerd door het management kan van het algemeen alcoholverbod worden afgeweken, bijvoorbeeld in het kader van jubilea of bedrijfsbezoeken. Ook voor het in bezit hebben van alcoholhoudende dranken dient men toestemming te hebben van het management. Het bedrijfsrestaurant zal, noch op kostenplaats noch op privé-rekening, alcoholhoudende drank verstrekken c.q. verkopen, tenzij geautoriseerd door het management.

Indien het management toestemming heeft gegeven voor het schenken van alcoholhoudende drank dan zal dit, omwille van de controleerbaarheid uitsluitend geschieden in de zogenaamde 'open ruimten' waaronder:

- Het bedrijfsrestaurant
- De ontvangsthallen van de kantoorgebouwen

Van medewerkers die, voor hun functie, regelmatig deelnemen aan zakenlunches en diners, verwacht [organisatie] 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 de desbetreffende afdeling in overleg met de afdelingsleiding.

3. Procedure

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

Wanneer de hiervoor onder 2. genoemde regels worden overtreden, wordt het waarschuwing- en sanctiebeleid van [organisatie] gevolgd. Daarbij geldt dat alcohol- en/of druggebruik en bezit aangemerkt wordt als een ernstige overtreding dat kan leiden tot ontslag (op staande voet).

De hierna volgende procedure en toepasselijke maatregelen gelden ook in het geval er reeds een hulpverleningstraject en/of een contract conform bijlage 1 is gestart. In alle gevallen wordt P&O ingeschakeld.

3.1. Bij reële verdenking: test

Of iemand alcohol of drugs heeft gebruikt, kun je vaak met het blote oog niet zien. Als de leidinggevende een reëel vermoeden van alcohol- en/of drugsgebruik heeft en er aanwijzingen zijn in functioneren en/of gedrag op het werk, heeft de direct leidinggevende de bevoegdheid te initiëren dat een test wordt uitgevoerd. Een reëel vermoeden kan worden gestaafd door gebruikmaking van de lijst van symptomen die als bijlage 2 is toegevoegd.

Gesprek medewerker

Bij een 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. Dit gebeurt in beginsel door een functionaris medische dienst van de Bedrijfsgeneeskundige dienst^d. Indien de medewerker erkent dat hij alcohol en/of drugs heeft gebruikt, dan is een test in beginsel niet nodig. Niettemin kunnen zich omstandigheden voordoen, waardoor de leidinggevende toch graag een test wil laten uitvoeren (bijv. in geval van alcohol om de hoogte van het promillage vast te stellen).

Uitgangspunt: test vrijwillig

Uitgangspunt is dat de test vrijwillig is. De betreffende medewerker is derhalve niet verplicht om aan de voorgestelde test mee te werken. Wel zullen naar aanleiding van de weigering conclusies getrokken worden, die dan tot arbeidsrechtelijke consequenties kunnen leiden.

Alcohol

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

Drugs

De functionaris medische dienst zal door middel van een urineonderzoek of speekseltest vaststellen of de medewerker drugs heeft gebruikt.

Resultaten test

De werknemer wordt als eerste in kennis gesteld van de resultaten van de test. Na toestemming van de werknemer worden de resultaten voorgelegd aan de betreffende HR manager van de afdeling. Indien de werknemer het niet eens is met de uitslag van de test, heeft de werknemer 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.

Test zo min mogelijk belastend voor werknemer

Het onderzoek dient voor de medewerker zo weinig mogelijk belastend te zijn. Dat wil zeggen dat de test plaats vindt in een afgezonderde ruimte waar privacy gegarandeerd is. Zoals hiervoor genoemd, dient de medewerker als eerste van de uitslag van de test in kennis te worden gesteld. Valt de test positief uit, dan mag de betreffende medewerker die dag niet meer aan het werk en wordt er voor vervoer naar huis gezorgd.

Ook ingeval dat de medewerker weigert om de test af te leggen dan wel geen toestemming verleent om de resultaten van de test aan de leidinggevende mede te delen, wordt de medewerker naar huis gestuurd en wordt, indien nodig, voor vervoer naar huis gezorgd.

Gesprek P&O

De volgende dag zal in alle gevallen een gesprek plaatsvinden met de betrokken medewerker en zijn direct leidinggevende en P&O. Tijdens dit gesprek zal onder meer de gevolgen en mogelijke sancties worden besproken. De personeelsfunctionaris legt het gesprek schriftelijk vast en zendt het gespreksverslag ter ondertekening naar de leidinggevende en de betrokken medewerker.

3.2 Sancties

Alcohol- en druggebruik en bezit is, behoudens met toestemming zoals omschreven in paragraaf 2 algemene uitgangspunten, verboden en geldt dan ook als een ernstige overtreding.

Afhankelijk van de omstandigheden van het geval zijn onder meer de volgende sancties mogelijk:

- Officiële schriftelijke laatste waarschuwing die wordt opgenomen in het personeelsdossier;
- Indien werkgever schade heeft geleden als gevolg van het alcohol- en/of drugsgebruik van de medewerker, verrekening van de schade met het loon van de werknemer;
- Op non-actief stelling;
- Ontslag;
- Ontslag op staande voet

Tweede overtreding

Indien de medewerker binnen één jaar voor de tweede maal de regels omtrent het alcohol- en/of drugsbeleid overtreedt, wordt de medewerker ten minste twee dagen op non-actief gesteld, doch zijn ook (alle) andere sancties mogelijk.

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

Tijdens dit gesprek zullen onder meer afspraken worden gemaakt ten aanzien van:

- Bij gebruik van alcohol en/of drugs de noodzaak van de medewerker om mee te werken aan (hierna uitgewerkte) hulpverlening (daarom is BGD bij het gesprek aanwezig);
- De consequenties bij een volgende overtreding, te weten ontslag op staande voet.

Derde overtreding

Indien de betrokken medewerker voor de derde keer, en binnen twee jaar na de tweede waarschuwing, andermaal het alcohol- en drugsbeleid overtreedt, zal ontslag op staande voet volgen.

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

4. Hulpverlening bij alcohol- of drugsverslaving

Indien de leidinggevende een reëel vermoeden heeft dat de medewerker een alcohol- of drugsprobleem heeft, dan wijst hij de medewerker op de mogelijkheden van hulpverlening. Alle medewerkers waarmee het dienstverband wordt voortgezet, komen in aanmerking voor het in gang zetten van deskundige hulpverlening via de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werker. Het accepteren van de aangeboden voor hulpverlening is niet verplicht.

Als de medewerker het probleem erkent en akkoord gaat met een behandeltraject zal de bedrijfsarts dit met de betrokken medewerker bespreken en als contactpersoon voor de hulpverlening optreden. Over de behandeling worden concrete afspraken gemaakt, waaraan de medewerker zich dient te houden. De afspraken worden voorts door P&O in een separaat contract neergelegd (zie bijlage 1). Een kopie van deze overeenkomst wordt toegezonden aan de bedrijfsarts alsmede aan de huisarts van de betrokken medewerker.

Doel hulpverleningstraject

Als er sprake is van verslavingsproblematiek kan er via [organisatie] hulpverleningstraject worden ingezet. Het doel is het verslavingsgedrag te beëindigen en de gezondheid van de medewerker te verbeteren.

Niet naleven afspraken hulpverlening

Indien de medewerker de in het kader van de behandeling gemaakte afspraken niet nakomt, dan leidt dit tot arbeidsrechtelijke consequenties. De sancties genoemd in artikel 3.2 zijn dan van overeenkomstige toepassing.

5. Aanvullende regels

5.1. Strafbare feiten

Wie een voertuig bestuurt onder invloed van alcohol of drugs, pleegt een overtreding in het kader van Verkeersreglement van [organisatie] en een misdrijf op grond van de wet. De Bedrijfsbeveiliging kan de afhandeling van deze overtreding overdragen aan de politie ter plaatse. De Bedrijfsbeveiliging informeert personeelszaken 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 Bedrijfsbeveiliging behandelt en overdraagt aan de politie. De medewerker die op de werkvloer en/of onder werktijd en/of met collega's handelt in verdovende middelen zal op staande voet worden ontslagen. De formele afhandeling van dit ontslag wordt verzorgd door personeelszaken.

5.2. Bedrijfsongeval onder invloed

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

Indien de medewerker bij een bedrijfsgeval waarbij een reëel vermoeden van alcohol- en/of drugsgebruik bestaat weigert een test af te leggen, dan zal dit tot ontslag leiden.

5.3. Zwaardere sancties

De locatiemanager kan te allen tijde besluiten tot het treffen van zwaardere maatregelen. Het onderhavige beleid staat daaraan geenszins in de weg.

5.4. Medicijnen die de rijvaardigheid en veiligheid beïnvloeden

Medicatie, voor zover op een voorgeschreven en verantwoorde manier gebruikt, valt niet onder de regels van dit alcohol- en drugsprotocol. Echter, medicatie kan wel de rijvaardigheid beïnvloeden. Als medewerkers medicijnen gebruiken die invloed hebben op de rijvaardigheid en voor hun werk voertuigen moeten besturen en/of moeten deelnemen aan het verkeer, moeten zij daar zelf alert op zijn. Op de verpakking van medicijnen staat duidelijk aangegeven (gele sticker) als de medicatie de rijvaardigheid beïnvloedt. Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker om dit te melden bij de leidinggevende en in overleg advies te vragen aan de bedrijfsgezondheidsdienst (BGD). Ook bestaat altijd de mogelijkheid om advies te vragen aan de BGD door middel van het maken van een afspraak. Indien de medewerker terzake hiervan nalatig is, wordt dit aan de medewerker toegerekend en zal dit leiden tot een arbeidsrechtelijke sanctie (zie 3.2)

5.5. Tot slot: Een taak voor iedereen

Omdat de gevolgen van het gebruik van alcohol en/of drugs verstrekend zijn, maar het gebruik niet altijd eenvoudig te signaleren is, ligt daar een taak voor iedereen die bij [organisatie] werkt. Als een medewerker ziet dat een collega de alcohol- en drugsregels overtreedt, dient hij/zij de leidinggevende te waarschuwen. Daarnaast kan hij/zij de medewerker hierop zelf aanspreken. Als een medewerker in kwestie een leidinggevende is, dient een hogere leidinggevende te worden gewaarschuwd. De hogere leidinggevende dient dan passende maatregelen conform het alcohol- en drugsbeleid te nemen.

Bijlage 1: Contract Alcohol en/of Drugsverslaving

Ondergetekenden,

[organisatie] ten deze vertegenwoordigd door de direct leidinggevende
hierna te noemen [organisatie] en

Naam:

Adres:

Woonplaats:

Geboortedatum:

Werkzaam als:

Personeelsnummer:

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 gezondheid van betrokkene, de veiligheid van de werkomgeving van [organisatie] en het welzijn van betrokkene 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 de medewerker positief te beïnvloeden; 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 al 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 behandelaars van deze problematiek;
4. Betrokkene gaat akkoord met 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. De medewerker kent en houdt zich aan het Protocol Alcohol en Drugs van [organisatie]
7. Dat wil zeggen dat zodra de direct leidinggevende een zwaarwegend vermoeden heeft van alcohol en/of drugsgebruik, deze de BGD zal vragen een test zal doen.

8. Dit contract heeft een geldigheidsduur van de duur van de behandeling, ingaande de datum van ondertekening.

Aldus opgemaakt en getekend te d.d..

Handtekening [organisatie], Handtekening betrokkene,

Naam

Functie

cc. bedrijfsarts / huisarts

Bijlage 2 : Lijst van symptomen alcohol of drugsgebruik

Het is meestal een combinatie van signalen die op alcohol en/of drugsgebruik duidt. 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 protocol.

Symptomen van problematisch alcoholgebruik

Uiterlijke kenmerken:

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

Ziekteverzuim:

- frequent kortdurend 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

- afwezig zonder toestemming
- extra lange pauzes

Ongevallen:

- meer (bijna)ongevallen
- coördinatioestoornissen

Wisselend werkpatroon

- periodes met hoge en lage productiviteit
- toenemende onbetrouwbaarheid en onvoorspelbaarheid

Disfunctioneren

- niet tijdig kunnen afronden van opdrachten
- concentratie verminderd: problemen met onthouden of meerdere zaken tegelijk doen, meer vergissingen
- vergeetachtigheid, slordigheid
- 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

Verschillen afhankelijk van de soort drugs. Gaat om duidelijk afwijkend gedrag

Uiterlijke kenmerken:

- euforie
- reuk (hashlucht)
- lichtschuwheid (zonnebril)
- afwijkende pupillen, vernauwd of juist verwijd
- steeds minder verzorgd uiterlijk
- prikkelbaar
- wartaal
- lacherig
- transpiratie
- angsten

Verzuim

- een ander dag- en nachtritme
- niet uit bed kunnen komen

Verlies aan concentratievermogen

- problemen met onthouden of meerdere zaken tegelijk doen

Wisselend werkpatroon

- toenemende onbetrouwbaarheid en onvoorspelbaarheid
- traag of juist heel rusteloos

Verminderde efficiëntie

- suf, slaperig, sloom of juist heel opgefokt, energiek, vechtlustig
- hoofdpijn, ziek voelen
- geen prestaties
- chaotisch
- onttrekken aan regels en afspraken

Verstoorde relatie met collega's:

- ontlopen van leidinggevende of staf
- heftige reacties op klachten of opmerkingen
- slecht humeur, achterdochtig
- geld proberen te lenen

- andere manier van omgaan met leidinggevenden / staf, (onder druk zetten, bedreigingen)

Bijlage 3: Werkinstructie Leidinggevenden

1. Wanneer moet ik actie ondernemen en het A&D protocol toepassen?
2. Wat zijn de regels kort samengevat?
3. Wie doet wat?
4. Wat moet ik in ieder geval met de medewerker bespreken?

1. Wanneer direct actie?

- Bij een reëel vermoeden van alcohol en/of drugsgebruik
- Bij aanwijzingen in functioneren en/of gedrag op het werk.

Dat wil zeggen dat als een medewerker gewoon goed functioneert er geen reden is om hem/ haar aan te spreken. Het is wel zinvol op het moment dat je denkt dat iemand onder invloed op het werk verschijnt of dat disfunctioneren te maken heeft met middelengebruik.

Zie in bijlage 2 de lijst van symptomen.

2. Wat zijn de regels?

Zoals uitgewerkt in dit protocol is het verboden alcoholhoudende dranken en drugs te gebruiken tijdens het werk, onder invloed te zijn, te verhandelen of in het bezit te hebben.

Specifiek:

1. Tijdens uitvoering van de werkzaamheden mag geen alcohol of drugs gebruikt worden
2. Bij aanvang van de werkzaamheden mag geen alcoholpromillage in het bloed van de betrokkene aanwezig zijn.
3. Er mogen geen sporen van (werkzame bestanddelen) van verdovende middelen in het lichaam aanwezig zijn.
4. De medewerkers mogen tijdens het werk niet in het bezit zijn van alcohol of drugs.

Een overtreding van het voorgaande wordt gezien als een ernstige overtreding.

3. Wie doet wat?

- **De direct leidinggevende zet alles in werking.** Hij of zij kan ook het beste beoordelen of een werknemer zich 'anders' gedraagt en er mogelijk sprake is van onder invloed zijn van alcohol/of drugs. Hij/zij bespreekt het reële vermoeden met de werknemer, wijst op de mogelijkheden van hulpverlening, wijst medewerker op consequenties, geeft al dan niet opdracht voor een test, informeert P&O en de hogere leidinggevende en bij aanwijzingen van verslaving de BGD. Zorgt dat de medewerker gespreksverslag(en) ondertekent.

- **Bij de functionaris medische dienst wordt de alcoholtest gedaanⁱⁱ.** Dit gebeurt, voor zover mogelijk, alleen op verzoek van de direct leidinggevende. In aanwezigheid van leidinggevende en medische dienst wordt de medewerker gewezen op de mogelijkheid te weigeren. Testen gebeurt discreet in een afgezonderde ruimte, waarbij de medewerker de uitslag het eerste hoort.
- **De BGD coördineert het hulpverleningstraject en laat de drugstest afnemen.** Adviseert direct leidinggevende. Overlegt met verslavingszorg, huisarts en evt. partner van betrokkene.
- **P&O zorgt voor de formele afhandeling.** Wordt geïnformeerd bij een test of een weigering. Is bij een reëel vermoeden van gebruik de dag erna aanwezig bij het gesprek met de medewerker over regels en consequenties en maakt een gespreksverslag. Bij bezit dezelfde dag. Draagt zorg voor de officiële waarschuwing en eventueel overige sancties. Zorgt voor archivering in personeelsdossier.
- **De hogere leidinggevende wordt geïnformeerd** over testen of weigering van testen. Kan bij een tweede keer bij het gesprek aanwezig zijn.

4. Wat moet ik zeggen?

Je mag als leidinggevende iemand op zijn functioneren aanspreken en dat is de ingang die je moet nemen. Oordeel niet te snel. Een verstoorde werkrelatie ligt op de loer.

Hoe spreek je uit dat je denkt dat de medewerker onder invloed is van alcohol/drugs?

- Gebruik een afgesloten ruimte voor het gesprek.
- Benoem functioneren en afwijkend gedrag, je werkte altijd zo / gedroeg je zo, je functioneert minder dan vroeger. Nu zie ik ik ruik.....
- Vraag of het A&D protocol bekend is.
- Leg de bovenstaande regels uit. Onder invloed werken is niet toegestaan. Bij een vermoeden kan de medewerker zich vrijpleiten door een onafhankelijke alcoholtest te doen. (Als medewerker direct weigert, zie hieronder.)
- Ga met de medewerker naar de functionaris medische dienst.
- Zeg (voor zover mogelijk als de medische dienst erbij is) dat de medewerker het recht heeft te weigeren een test af te leggen evenals het recht te weigeren dat de uitslag aan de leidinggevende bekend wordt gemaakt. Eventueel mag een medewerker een tweede test (contra-expertise) doen.
- De functionaris medische dienst deelt (nadat eerst de medewerker zelf de uitslag heeft gehoord) de uitslag mee. Als de uitslag positief is; deel mee dat de medewerker naar huis wordt gebracht / taxi. Gesprek volgt morgen met P&O erbij. Regel huisvervoer.
- Zie verder protocol voor de vervolgstappen!
- Als de uitslag negatief is, geef aan dat je blij bent dat het een onterecht vermoeden was, biedt excuses aan voor het ongemak, medewerker kan weer aan het werk en praat met de medewerker over het functioneren en maak een kort verslag.

Weigering:

- Leg uit dat bij een weigering het reële vermoeden blijft bestaan en dat hieruit conclusies kunnen worden getrokken. Deel mee dat de medewerker naar huis kan gaan (evt. vervoer regelen). Gesprek volgt morgen met P&O erbij. Maak een afspraak met P&O erbij voor de dag erna.
- Zie verder het protocol voor de stappen.

ⁱ Buiten kantoortijden wordt de blaastest uitgevoerd door het Hoofd Beveiliging of zijn of haar waarnemer. Overal waar in dit stuk in dit verband (uitvoering alcoholtest) functionaris medische dienst staat dient voor buiten kantoortijden het Hoofd Beveiliging te worden gelezen.

ⁱⁱ Of, zoals eerder gesteld, buiten kantoortijden door het Hoofd Beveiliging of dienst waarnemer.