

Gepubliceerd op *Werk & Veiligheid* - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid
(<https://www.werkenveiligheid.nl>)

[Home](#) > Hoe zet je een alcohol- en drugsbeleid op?

Hoe zet je een alcohol- en drugsbeleid op?

Door [Nicole Pikkemaat](#) op ma, 14/01/2019 - 10:26

Beleid en overheid
Achtergrondartikel



Alcohol- en drugsgebruik kunnen – zeker in het geval van verslaving – het functioneren op de werkvloer negatief beïnvloeden, leiden tot verzuim of gevaarlijke situaties voor de persoon in kwestie en voor anderen. Als preventiemedewerker werk je aan het voorkomen en beperken van risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting. Ook risico's inzake alcohol- en drugsgebruik horen hierbij. Alcohol en drugs op de werkvloer: hoe zet je beleid op wat voldoet aan het wettelijk kader, ook voor wat betreft de AVG?

Een gezond en sociaal alcohol- en drugsbeleid heeft een totaalaanpak en omvat de volgende facetten:

1. *Preventie*
2. *Begeleiding*
3. *Toezicht en controle*

1. Preventie

In een alcohol- en drugsbeleid staan regels over het in bezit hebben en het gebruik van alcohol en drugs onder werktijd en over het gebruik vóór aanvang van het werk. Denk ook aan recepties, zakenlunches en borrels en evenementen, studiedagen en/of congressen buiten het terrein. Zorg dat terughoudend wordt omgegaan met het gebruik van alcoholische dranken en dat er bij lunches met externe gasten geen alcoholische dranken beschikbaar gesteld worden. Stimuleer het gebruik van alcoholvrije dranken, bijvoorbeeld door deze gratis te verstrekken. Denk bij feesten en evenementen aan de inzet van taxi- of busvervoer, zodat iedereen veilig naar huis gaat. Geef als preventiemedewerker, leidinggevende en directie het goede voorbeeld en ga op een verantwoorde wijze om met alcohol. Dit schept duidelijkheid en is goed voor de organisatie als geheel.

Uit de taboesfeer

Je kunt als preventiemedewerker voorlichting organiseren, waarbij medewerkers en leidinggevenden leren om alcohol- en drugsproblemen te herkennen. Soms zijn er sporen, zoals spuiten, blikjes en flesjes. Veel vaker is alcohol-

en drugsgebruik niet zichtbaar. De medewerker zal er alles aan doen om het gebruik te verbergen. Hoe kunnen we dan toch een alcohol- of drugsprobleem tijdig herkennen? Er zijn signalen die kunnen duiden op een alcohol- of drugsprobleem bij een medewerker. Voorbeelden zijn:

- een onverzorgd uiterlijk
- overmatig zweten
- ruiken naar alcohol of drugs
- veel vaker verzuimen
- verlies van concentratievermogen
- fouten maken en/of minder kwaliteit leveren
- verstoorde relaties met collega's

Na het signaleren volgt de stap van het bespreekbaar maken. Ook hierbij kan voorlichting helpen om overmatig alcohol- en drugsgebruik uit de taboesfeer te halen en een mentaliteitsverandering teweeg te brengen.

Bewustwording

Van belang is ook dat medewerkers zich bewust worden van de risico's. Alcohol en drugs tasten je beoordelingsvermogen, alertheid en reactiesnelheid aan. Net die paar tienden van seconden extra kunnen fataal zijn. Fouten in het werk, een bedrijfs- of verkeersongeval kunnen het gevolg zijn. De invloed van alcohol verdwijnt na enkele uren weer. Bij drugs kan de nawerking veel langer zijn, afhankelijk van de gebruikte drug. Op lange termijn veroorzaken alcohol en drugs schade aan verschillende organen. Veel en langdurig alcoholgebruik kan ziektes zoals levercirrose, vormen van kanker en Korsakov veroorzaken.

Integraal onderdeel van het arbo- en gezondheidsbeleid

Laat het preventiebeleid aansluiten bij het bestaande arbo- en gezondheidsbeleid. De volgens de Arbowet verplichte [Risico-Inventarisatie en Evaluatie \(RI&E\)](#) is met bijbehorend plan van aanpak een belangrijk instrument om arbobeleid vorm te geven. Daarin staan alle risico's op gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting en de te nemen maatregelen. Ook risico's die te maken hebben met alcohol en drugs horen daarbij. En omgekeerd: Ga na of er in uw bedrijf risicofactoren zijn die alcohol- of drugsgebruik kunnen bevorderen, zoals een hoge werkdruk, een slechte sfeer, onregelmatige en lange werktijden. Het in de Arbowet genoemde periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoek (PAGO) is ook een mooi preventief middel om in te zetten. Naast de risico's in het werk kan aandacht besteed worden aan de risico's in de leefstijl. Vaak wordt dan gesproken over preventief medisch onderzoek ([PMO](#)). Als een medewerker 'scoort' op aspecten als stress of alcohol en drugs kan hij uitgenodigd worden voor een gesprek met de bedrijfsarts, uiteraard zonder medeweten van de werkgever. De bedrijfsarts kan de medewerker hulp bieden en of doorverwijzen naar specifieke hulpverleners. Misschien is dat net het steuntje in de rug dat de medewerker nodig heeft.

2. Begeleiding

Als medewerkers een probleem hebben, is het fijn dat zij geen drempel ervaren om daarover te praten. Als de medewerker liever niet met collega's of de leidinggevende hierover spreekt, dan kan de medewerker bij de bedrijfsarts of vertrouwenspersoon terecht. Belangrijk is dat de drempel laag is en dat doorverwijzing makkelijk mogelijk is. In feite kan overmatig alcohol- en/of drugsgebruik als een gezondheidsprobleem worden gezien. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de Wet Verbetering Poortwachter gevolgd. Binnen een termijn van 6 weken moet de bedrijfsarts een probleemanalyse maken waarin onder meer wordt aangegeven wat de medewerker nodig heeft om goed te herstellen. Daarna (binnen 8 weken) zijn de medewerker en werkgever zelf aan zet. Zij maken een plan van aanpak voor re-integratie. De werkgever en medewerker maken dit plan samen en hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om zich voor dit plan in te spannen.

3. Toezicht en controle

Het bedrijf wil dat medewerkers zich houden aan de gestelde regels, zo niet dan volgen disciplinaire maatregelen. Laat dit de laatste stap in het beleid zijn. Met andere woorden: hanteer sancties alleen als preventie en voorlichting goed geregeld zijn. Denk goed na over een rechtvaardig sanctiebeleid, waarbij de voorgestelde maatregelen in verhouding staan tot de overtreding. Het is daarnaast belangrijk om 'waarschuwingen' in te lassen als onderdeel van de maatregelen. Medewerkers moeten kansen krijgen om hun gedrag te veranderen. Eén of twee waarschuwingen (bijvoorbeeld één keer mondeling en één keer schriftelijk) voordat er echte sancties (schorsingen, boetes en in het uiterste geval zelfs ontslag) worden gegeven, is gebruikelijk.

Het wettelijke kader

Alcohol- en drugsgebruik op het werk is niet bij de wet verboden. Wel als je voor je werk aan het verkeer deelneemt. Voor een bestuurder die korter dan 5 jaar zijn rijbewijs heeft, geldt een verbod vanaf een bloedalcoholgehalte van 0,2

promille (ongeveer een glas voor mannen en minder dan een glas voor vrouwen). Als ervaren bestuurder mag je niet rijden met meer dan 0,5 promille alcohol in je bloed (ongeveer 2 glazen alcohol binnen een uur of minder). Sinds 1 juli 2017 zijn er ook wettelijke limieten voor het gebruik van diverse soorten drugs. Meer informatie vind je hier: [limieten voor drugsgebruik in het verkeer](#). Voor de overige drugs geldt dat je niet mag rijden als je onder invloed bent van drugs. Dat geldt ook voor geneesmiddelen die de rijvaardigheid beïnvloeden.

Voorschriften in het bedrijf?

Een bedrijf kan wel voorschriften vaststellen over het gebruik van alcohol en drugs onder werktijd en vóór aanvang van het werk voor zover dat invloed kan hebben op de arbeidsprestatie. Het Burgerlijk Wetboek kent de ontslagreden: '...wanneer de werknemer zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag...' (Burgerlijk Wetboek, Boek 7, artikel 678, lid 2c). Ook als medewerkers door alcohol- of drugsgebruik slecht functioneren, kan ontslag het gevolg zijn. Onderzoek in bureau, de tas of kleding van een medewerker is op grond van het privacyrecht niet zomaar toegestaan (artikel 10 van de Grondwet). Alvorens een onderzoek plaatsvindt, moet er een redelijk vermoeden van schuld zijn. Verder moet het onderzoek discreet plaatsvinden, zodat de privacy van de medewerker beschermd is. Met de komst van de [Algemene Verordening Gegevensbescherming \(AVG\)](#) in mei 2018 is hier alleen maar meer nadruk op gekomen.

Testen en drugshonden

Een onderdeel van een alcohol- en drugsbeleid kan een alcohol- en/of drugstest zijn. Bijvoorbeeld als de veiligheid in het geding is. Testen mag niet zomaar. Een test op het gebruik van alcohol of drugs is een directe inbreuk op de persoonlijke levenssfeer, die wordt beschermd door het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens (Art. 8) en de Nederlandse Grondwet (Art. 10). De Autoriteit Persoonsgegevens (AP), de autoriteit die in Nederland toeziet op de AVG geeft hierover het volgende aan: 'Medische gegevens zijn per definitie privacygevoelig en voor het verwerken daarvan gelden extra wettelijke eisen.'

Een werkgever mag over het algemeen geen alcohol- en drugstesten inzetten waarbij medische gegevens van werknemers worden verwerkt. Dit soort testen mogen in beginsel alleen afgenomen worden als dit in de wet is geregeld, zoals voor de luchtvaart. De gegevens kunnen in een arbeidsrelatie niet op grond van toestemming van de werknemer worden verwerkt. Werknemers zijn immers niet vrij in hun keuze om wel of niet mee te werken aan deze controles'. Overweeg je een testbeleid in te voeren, houdt dan rekening met de volgende criteria:

- de testpersoon moet vrijwillig toestemmen;
- de werkgever én OR moeten toestemmen (instemmingsrecht);
- een test moet plaatsvinden op grond van een arbeidsgezondheidskundige indicatie;
- alle medewerkers moeten bekend zijn met alcoholbeleid;
- de test wordt uitgevoerd door een deskundige die daartoe bevoegd is;
- de verwerking van de gegevens vindt plaats door een gecertificeerde bedrijfsarts/ arbodienst;
- het testbeleid geldt voor alle medewerkers.

En het belangrijkste in het kader van de AVG: maak de noodzaak goed duidelijk, voordat je dergelijk beleid gaat voorbereiden. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor de inzet van drugshonden. Je moet de noodzaak van een dergelijke verregaande en intimiderende, zoals het AP dat verwoordt, duidelijk kunnen aantonen. Ga goed na of er geen minder ingrijpende maatregelen mogelijk zijn om eenzelfde (of wellicht beter) resultaat te bereiken.

Op naar een gezond en sociaal alcohol- en drugsbeleid

Als preventiemedewerker wil je dat het veilig, gezond en prettig werken is voor iedereen. Met een gezond en sociaal alcohol- en drugsbeleid zorg je voor een verbetering van de veiligheid en kwaliteit van het werk en verhoging van de productiviteit. Op lange termijn zorgt het beleid voor verbetering van de werksfeer en de gezondheid van de medewerkers. Hierdoor vermindert het ziekteverzuim. Maar bovenal geeft het bedrijf met een duidelijk alcoholbeleid aan zich verantwoordelijk te voelen voor veiligheid, de gezondheid en de psychosociale arbeidsbelasting van de medewerkers. Dat past bij een goed werkgeverschap.

Medicijngebruik

Ruim een kwart van de Nederlandse bevolking slikt dagelijks medicijnen. Sommigen daarvan leiden tot verminderd reactievermogen of negatieve invloed op de concentratie. Wat kun je daarmee als preventiemedewerker? [Dit artikel](#) geeft een schets van de achtergronden en sluit af met enkele tips.

Literatuur, vermelde bronnen en meer informatie

- Over dronkenschap en ontslag: Burgerlijk Wetboek, Boek 7, artikel 678, lid 2c
- Over de bescherming van de persoonlijke levenssfeer:

- Grondwet, artikel 10
- Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens, artikel 8

Handige links

- <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/nieuws/uniper-trekt-alcohol-en-drugscontrolebeleid-na-onderzoek-ap>
- <https://www.alcoholinfo.nl/publiek/wet-beleid/werkgevers-werknemers>
- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verkeersveiligheid/vraag-en-antwoord/drugs-in-het-verkeer>
- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verkeersveiligheid/vraag-en-antwoord/mag-ik-met-alcohol-op-deelnemen-aan-het-verkeer>

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Bron-URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/hoe-zet-je-een-alcohol-en-drugsbeleid-op>