

Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid voor het MKB



Als werkgever in het midden- en kleinbedrijf wil je dat werknemers veilig en gezond werken. Gebruik van alcohol, drugs en bepaalde medicijnen hoort daar niet bij. Maar hoe ga je hier binnen het bedrijf mee om? Maak duidelijke afspraken en leg die vast in een Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid (ADM-beleid), met behulp van dit sjabloon.

Voorkomen van problemen

Goed ADM-beleid gaat niet alleen over het gebruik van alcohol, drugs en bepaalde medicijnen op het werk. Als werkgever kun je ook een belangrijke rol spelen bij het voorkomen dat medewerkers problemen krijgen door gebruik van alcohol, drugs of medicijnen. Ook kun je medewerkers helpen die te maken hebben met problematisch gebruik. Mensen die te veel alcohol, drugs of medicijnen gebruiken verbergen hun problemen vaak omdat ze zich schamen of omdat ze bang zijn hun baan te verliezen. Een open sfeer en duidelijke afspraken kunnen al helpen. Sommige mensen hebben op dit moment nog geen problemen, maar lopen wel risico. Voor hen is voorkomen extra belangrijk: hoe eerder je de problemen aanpakt, hoe groter de kans op herstel.

Wetten en regels

- In de [Arbeidsomstandighedenwet](#) staat dat de werkgever moet zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving.
- In een lijst, de [Risico-Inventarisatie en -Evaluatie of RI&E](#) (als die er is), staan de bedrijfsrisico's beschreven. Hierbij horen ook de risico's van werken onder invloed van alcohol, drugs en bepaalde medicijnen.

Wat levert een ADM-beleid op?

- Veiligheid op het werk voor iedereen en het voorkomen van incidenten
- Minder productieverlies en minder afwezigheid van medewerkers
- Een fijnere sfeer op het werk, waar mensen beter voor elkaar zorgen
- Betere gezondheid van medewerkers (duurzame inzetbaarheid)
- Meer werkplezier
- Makkelijker voor werknemers om weer aan het werk te gaan na behandeling
- Voorkomen van kosten door ontslagprocedures
- Voorkomen van reputatieschade





Doe het samen

Bespreek het maken van een ADM-beleid met je medewerkers. Vul samen dit sjabloon in. Zo zorg je ervoor dat iedereen het ermee eens is. Hoe groter het bedrijf is, hoe meer mensen je betreft bij het opstellen van een ADM-beleid. Denk aan de ondernemingsraad (heeft instemmingsrecht) of personeelsvertegenwoordiging (PVT), HR-adviseur, veiligheidscoördinator, bedrijfsarts en/of arbodienst. Ga ook na of de branchevereniging hierbij een rol kan spelen.

Hulpbronnen

Je kunt direct met dit sjabloon aan de slag. Wil je meer achtergrondinformatie? Bekijk dan dit overzicht met hulpbronnen en tips.

- **Toolbox met hulpmiddelen alcohol en werk**
Op deze site is een toolbox beschikbaar met praktische hulpmiddelen voor onder andere het opstellen van een ADM-beleid.
- **Inhoudelijke informatie over alcohol, drugs, medicijnen en werk**
Meer informatie over cijfers, beleid en risicofactoren.
- **Algemene informatie over alcohol en werk**



Tips

Meer informatie en tips over hoe je een gesprek voert over (vermoeden van) alcoholgebruik als leidinggevende, medewerker of collega? Kijk dan naar de bijlagen: stappenplannen in het in het [Format Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid - Trimbos-instituut](#).

Colofon

Uitgave: februari 2024

Dit ADM-sjabloon is een product van het Samenwerkingsverband Vroegsignalering Alcoholproblematiek, in samenwerking met de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB), het Trimbos-instituut en MKB-Nederland.

Auteurs: Maddy Blokland, Jurgen van der Baan en Mario van Mierlo

Contact: info@herkenalcoholproblematiek.nl

Externe hulp

Zelfhulp

Zelf aan de slag met stoppen of minderen?

Op de websites alcoholinfo.nl, drugsinfo.nl en allesoverdrinken.nl staan veel handige tips en online hulpmiddelen.

- Alcohol infolijn: 0900-1995 (10 cent p. min. + kosten mobiele telefoon)
- Drugs infolijn: 0900-1995 (10 cent p. min. + kosten mobiele telefoon)

Online hulpmiddelen om te stoppen met:

- Alcohol: [IkPas](#) of de [Maxx app](#).
- Cannabis: [de iCan \(web\)app](#)

Zelfhulpgroepen

- [Anonieme Alcoholisten](#): voor (ex) drinkers.
- [Anonieme verslaafden \(NA\)](#): voor (ex) drugs- of medicijn-verslaafden

Verslavingszorg

Er zijn [instellingen voor verslavingszorg bij jou in de buurt](#) die kunnen helpen.

Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid

van:

Invulinstructie

Gele velden: vul de gegevens van jouw bedrijf in.

Al ingevulde tekst in de gele velden: neem de suggestie over of pas aan voor jouw bedrijf.



TIP: Maak het beleid zo concreet mogelijk en geef aan wie wat gaat doen op welk moment.

Inleiding

Naam bedrijf:



vindt een veilige en gezonde werkomgeving belangrijk. Uitgangspunt hiervoor zijn de Arbowet en de RI&E (indien aanwezig). Dit Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid (ADM-beleid) sluit daarop aan. In dit beleid leggen we de afspraken vast die we binnen het bedrijf gemaakt hebben over het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen in relatie tot het werk.

Doelgroep

Dit beleid geldt voor alle medewerkers van:

Naam bedrijf:



Functies/medewerkers, stagiaires, uitzendkrachten, contractors, anderen namelijk:



UITGANGSPUNTEN VOOR HET BELEID

- We werken niet onder invloed van alcohol of drugs, omdat die het bewustzijn of het reactievermogen beïnvloeden, omdat dat risico's oplevert voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers.
- We zetten in op preventie om te voorkomen dat medewerkers op het werk onder invloed zijn en om het risico op het ontstaan van problematisch gebruik van alcohol, drugs of medicijnen en verslaving te verkleinen.
- We zorgen voor medewerkers die te maken krijgen met problematisch gebruik of verslaving. We zien medewerkers die alcohol, drugs of medicijnen gebruiken niet per definitie als problematische gebruikers of verslaafden.
- Verslaving is een behandelbare ziekte en op zichzelf geen reden voor arbeidsrechtelijke maatregelen zoals ontslag.

INHOUD VAN HET BELEID

1

REGELS EN AFSPRAKEN

Neem de volgende suggesties over of pas aan voor jouw bedrijf:

We hebben de volgende regels en afspraken opgesteld:

- Gebruik van alcohol, drugs en medicijnen die het waarnemingsvermogen beïnvloeden is verboden, zowel tijdens het werk als (vlak) ervoor.
- Bezit van alcohol en drugs op de werkplek is verboden.
- Als er problemen door alcohol, drugs of medicijnen (lijken te) ontstaan, signaleren we dit zo vroeg mogelijk en gaan we samen op zoek naar oplossingen.
- De uitvoering van dit beleid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle medewerkers. We doen er alles aan om te voldoen aan de wettelijke vereisten, zoals de arbowetgeving en de RI&E.
- Sommige slaap- en kalmeringsmiddelen en sterke pijnstillers hebben invloed op de alertheid en het reactievermogen. Medewerkers die deze medicijnen gebruiken, informeren de bedrijfsarts hierover. Eventueel kunnen de werkzaamheden (tijdelijk) worden aangepast.
- Tijdens sociale evenementen na het werk mag alleen alcohol geschonken worden met toestemming van de werkgever. We hanteren een limiet van twee glazen alcohol per persoon. NB: Voor medewerkers die daarna met eigen vervoer (auto, motor, fiets) deelnemen aan het verkeer is sowieso altijd de wettelijke norm van kracht.
- Alcoholische geschenken worden zo snel mogelijk ongeopend mee naar huis genomen.

PREVENTIE EN BEWUSTWORDING

Neem de volgende suggesties over of pas aan voor jouw bedrijf:

We informeren onze medewerkers over de risico's van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen in het belang van de veiligheid en gezondheid:

- We maken medewerkers bewust van de voordelen van een gezonde leefstijl en informeren hen over de risico's van (overmatig) alcohol- en drugsgebruik en verslaving.
- We zorgen dat dit beleid voor iedereen goed te vinden is op het intranet en/of op schrift op een centrale plaats.
- Voor algemene informatie over alcohol verwijzen we naar allesoverdrinken.nl en voor informatie over drugs naar drugsinfo.nl. Voor informatie over medicijnen verwijzen we naar de bedrijfsarts en de huisarts.
- We informeren medewerkers over het preventief spreekuur van de bedrijfsarts. Dit bezoek is vertrouwelijk en dit betekent dat de bedrijfsarts, zonder toestemming van de medewerker, geen terugkoppeling aan de werkgever mag geven.
- Medewerkers die zich zorgen maken over hun eigen alcohol-, drugs- of medicijngebruik of dat van hun collega's kunnen terecht bij de HR-afdeling, de bedrijfsarts of de vertrouwenspersoon:

naam:

telefoonnummer:

- We organiseren elk jaar een voorlichtingsbijeenkomst voor medewerkers gericht op preventie van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen die bewustzijn of reactievermogen beïnvloeden in relatie tot het werk.
- We stimuleren medewerkers om jaarlijks een anonieme online zelftest te doen om het eigen alcohol- of drugsgebruik te toetsen, zoals de Zelftest | Alles Over Drinken of Test Jezelf op riskant drugsgebruik. Voor de juiste websites zie kader 'externe hulp' op pagina 2.
- In januari motiveren we onze medewerkers om mee te doen aan IkPas (een maand alcoholvrij).
- We trainen leidinggevenden in het herkennen en bespreekbaar maken van alcohol-, drugs- en medicijngebruik.

3

BEGELEIDING EN ZORG

Neem de volgende suggesties over of pas aan voor jouw bedrijf:

We bieden begeleiding en zorg voor medewerkers die problemen ervaren door het gebruik van alcohol, drugs of medicijnen. Hoe eerder een medewerker hulp zoekt, hoe 'lichter' de hulp die nodig is (denk aan anonieme online ondersteuning). Wanneer de problemen ernstiger zijn, zal het hulpaanbod ook intensiever zijn:

- Een vermoeden van (problematisch) gebruik maken we zo snel mogelijk bespreekbaar. We spreken onze zorgen uit, zeker als we het idee hebben dat iemand minder goed functioneert of ander gedrag laat zien dan we van hem of haar gewend zijn. We gaan ook het gesprek aan als een medewerker zich regelmatig (op maandag) kort ziekmeldt. Zie hiervoor bij "Tips" op pagina 2.

- Medewerkers met vragen kunnen terecht bij de HR-afdeling, bij:

naam:

telefoonnummer:

- Let op: een werkgever vraagt medewerkers in het kader van de privacy nooit naar diagnoses of andere medische informatie. Je kunt als werkgever wél bespreken wat een medewerker nodig heeft om goed te kunnen blijven functioneren.

- De werknemer bespreekt met de bedrijfsarts of er aanpassingen in de werksetting nodig zijn. Aanpassingen worden aan de werkgever teruggekoppeld. Denk bijvoorbeeld aan het aanpassen van werktijden om behandelingen te kunnen volgen.

4

HANDHAVING EN SANCTIES

Neem de volgende suggesties over of pas aan voor jouw bedrijf:

We hebben dit beleid opgesteld in het belang van onze medewerkers en verwachten dat zij zich hieraan houden. Als dit niet gebeurt nemen we de volgende maatregelen:

- Een medewerker die op het werk onder invloed is, wordt direct naar huis gestuurd. We zorgen ervoor dat deze medewerker veilig thuis komt. Op de eerstvolgende werkdag gaan we met de medewerker in gesprek.

- Gebruik van alcohol, drugs of medicijnen op het werk wordt zo snel mogelijk met de medewerker besproken.

- Testen bij vermoeden van onder invloed zijn van een medewerker is in de meeste gevallen NIET toegestaan. Alleen voor een aantal specifieke beroepen geldt een uitzondering.

- Problematisch middelengebruik of verslaving is geen reden voor arbeidsrechtelijke maatregelen omdat er sprake is van een ziekte. Maar als iemand zich niet houdt aan regels of afspraken, het probleem niet wil erkennen of niet meewerkt aan herstel, kan dit wel arbeidsrechtelijke gevolgen hebben, zoals een officiële waarschuwing, schorsing, loonstop of functioneringstraject.



AFSPRAKEN OVER IMPLEMENTATIE EN EVALUATIE

Neem de volgende suggesties over of pas aan voor jouw bedrijf:

We zorgen dat het vastgestelde ADM-beleid bij iedereen bekend is en evalueren het beleid regelmatig om het levend te houden:

- We attenderen de medewerkers regelmatig op het ADM-beleid, bijvoorbeeld in nieuwsbrieven, via e-mail of tijdens vergaderingen. We houden hierbij rekening met medewerkers die niet regelmatig toegang hebben tot internet en e-mail.
- We informeren alle nieuwe medewerkers bij indiensttreding over het ADM-beleid.
- We evalueren het ADM-beleid elke twee jaar. Hiertoe neemt initiatief:
naam:
functie:
telefoonnummer:

