

Two large, black, decorative curly braces are positioned above and below the title text.

*Beleid Alcohol, Drugs en
Medicijnen (ADM-beleid)*

Vastgesteld CvB/DO	5 april 2022
Instemming OR	11 juli 2022
Invoeringsdatum:	1 augustus 2022
Verantwoordelijk voor uitvoering:	Directeur HRD
Monitoring/evaluatie:	Uiterlijk 01.12.2023
Versie:	20222305

1 INLEIDING

Het belangrijkste kapitaal van Deltion wordt gevormd door onze medewerkers. Als een medewerker fysiek en mentaal gezond en vitaal is, komt dat zowel de medewerker als de organisatie ten goede. Het draagt bij aan duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Daarom zien we, vanuit goed werkgeverschap, gezondheid en vitaliteit als belangrijk strategisch thema. De regie voor zijn vitaliteit ligt bij de medewerker zelf, waarbij de organisatie bewust maakt, stimuleert en faciliteert.

Deltion hecht dan ook zeer veel waarde aan een gezonde en veilige (werk)omgeving voor medewerkers. Het onderkennen dat het gebruik van alcohol, drugs en/of medicijnen een negatief effect kan hebben op het functioneren en de gezondheid van medewerkers heeft hierbij dan ook nadrukkelijk onze aandacht. Preventie, waarbij we medewerkers bewust maken van de voordelen van een gezonde leefstijl en informeren over de risico's van middelengebruik en verslaving, vinden we daarom van groot belang binnen ons ADM-beleid.

Het bespreekbaar maken en duiden van mogelijke voortekenen van (problematisch) middelengebruik, ligt zowel maatschappelijk als ook binnen Deltion, nog steeds gevoelig. Daarom vinden we het ook van groot belang om leidinggevend en andere betrokkenen toe te rusten om, bij een (vermoeden van) problematisch middelengebruik, dit tijdig te kunnen herkennen en het gesprek hierover aan te kunnen gaan. Als hier sprake van is heeft dit veel impact op zowel de werk- als privé situatie van de medewerker.

Daarbij kan het (zowel incidenteel als problematisch) gebruik van alcohol, drugs of medicijnen het bewustzijn, het reactie- of coördinatievermogen van medewerkers beïnvloeden en daarmee de veiligheid op de werkplek in gevaar brengen. Eventuele bedrijfsschade kan daar ook een gevolg van zijn. Het preventief informeren van medewerkers over de uitgangspunten, afspraken en regels binnen ons ADM-beleid én de mogelijke consequenties als medewerkers zich daar niet aan houden, is dan ook van belang.

Naast dat wij vanuit goed werkgeverschap sowieso belang hechten aan een ADM-beleid, kent deze ook een wettelijke inkadering (zie bijlage 1). Zo schrijft de Arbeidsomstandighedenwet voor dat werkgevers zorg dienen te dragen voor veilige, gezonde en prettige werkomstandigheden voor werknemers, inleners en derden.

Dit ADM-beleid is ook van toepassing in de situatie van hybride werken, waarbij er gedeeltelijk thuis en gedeeltelijk op (de locaties van) Deltion wordt gewerkt. Ook geldt het beleid in geval van dienstreizen en (team) uitjes. Er zijn situaties waarbij werktijd en privétijd in elkaar overgaan. Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich ook in die situaties verantwoordelijk en integer (conform de geldende Deltion Integriteitscode) gedragen als het gaat om het gebruik van alcohol, drugs – en medicijnen.

Bij het opstellen van dit beleid is daarnaast gebruik gemaakt van de volgende documenten:

- “Nota alcoholbeleid, geaccordeerde versie 021018”. De inhoud van deze nota wordt geïntegreerd in onderstaand nieuw ADM-beleid, en zal komen te vervallen met het in werking treden van het nieuwe ADM-beleid;
- ‘Handreiking en Format Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid (ADM-beleid)’, die is opgesteld door het Trimbos-instituut, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Voor de volledigheid wordt vermeld dat er, met als kader onderstaand ADM-beleid, specifiek voor het horecaleerbedrijf, een “reglement alcohol in de horecaleerbedrijven” is opgesteld. Hiermee wordt o.a. verantwoord dat de verstrekking van alcoholhoudende dranken vanuit het oogpunt van sociale hygiëne op verantwoorde wijze geschiedt. Daarbij dient tevens rekening te worden gehouden met de gemeentelijke verordening ter voorkoming van oneerlijke mededinging waaraan para-commerciële rechtspersonen zich te houden hebben bij de verstrekking van alcoholhoudende drank.

2 HET ADM-BELEID

2.1 Op wie van toepassing ?

Het beleid is van toepassing op alle medewerkers die in dienst zijn van Deltion. Daarnaast is het beleid van toepassing op personen die als vrijwilliger, via een uitzendovereenkomst, detachering of anderszins voor Deltion werkzaamheden verrichten.

2.2 Het ADM beleid op basis van vier pijlers

De focus binnen het ADM-beleid ligt op het realiseren van een veilige en gezonde open werksfeer, waarbij het effect van (problematisch) middelen gebruik bespreekbaar is en leidinggevenden toegerust zijn het gesprek hier over aan te gaan. Hierbij is het belangrijk dat kennis over dit onderwerp en afspraken die we hier met elkaar over hebben gemaakt, binnen de organisatie bekend, beschikbaar en vindbaar zijn. Ook helderheid over de consequenties van het niet-naleven van gemaakte afspraken en regels is van belang.

We beschrijven het ADM-beleid aan de hand van de volgende vier pijlers:

1. **Preventie:** de bewustwording en het bespreekbaar maken van de negatieve effecten van middelengebruik op gezondheid en vitaliteit;
2. **begeleiding en zorg:** bij (vermoeden van) problematisch middelengebruik;
3. **duidelijkheid** ten aanzien van de geldende **afspraken en regels**;
4. en het juridische aspect: **naleving regels en mogelijke sancties**

2.2.1 Preventie

1	Deltion organiseert preventieve workshops en voorlichtingen voor medewerkers waar het verantwoord gebruik van middelen onder de aandacht wordt gebracht en stelt handreikingen beschikbaar. Dit wordt o.a. middels Jij@deltion onder de aandacht gebracht;
2	In de aanpak van de vitaliteitscoach wordt aandacht besteed aan verantwoord gebruik van middelen;
3	Alle (nieuwe) medewerkers, worden geïnformeerd over het ADM-beleid;
4	Leidinggevenden worden geschoold in het signaleren en bespreekbaar maken van (het vermoeden van) problematisch middelengebruik ¹ en het onder invloed zijn op het werk Deltion stelt handreikingen beschikbaar ² ; N.B. Het testen van een medewerker op alcohol of drugs door de werkgever is niet toegestaan, dat maakt inbreuk op de privacy van de medewerker.

¹ Voor een beschrijving van de soorten verdovende middelen en de effecten wordt verwezen naar de volgende link:
<https://www.trimbos.nl/docs/d43cae6a-f527-49f9-b4be-74abf897f3ed.pdf>

² mede gebaseerd op de bijlage in het “format ADM beleid” van het Trimbos- Instituut, (dec. 2020).

5	Leidinggevend maken (mogelijk) problematisch middelengebruik bespreekbaar met de medewerker en schakelen desgewenst ondersteuning in bij deze gesprekken (bv. HR-adviseur, re-integratiespecialist);
6	De bedrijfsarts informeert de leidinggevend over risico's m.b.t. middelengebruik en werk.

2.2.2 Begeleiding en zorg

1	Deltion zal te allen tijde bij signalering van middelengebruik begeleiding en zorg aanbieden aan medewerkers, bijvoorbeeld via bedrijfsmaatschappelijk werk, de vertrouwenspersoon of de bedrijfsarts;
a	Dit kan zorg zijn omwille van (vermoedelijk) problematisch gebruik terwijl de medewerker nog redelijk functioneert.
b	Dit kan ook acute zorg zijn, omdat de medewerker onder invloed is tijdens aanwezigheid op de campus, en er omwille van de veiligheid onmiddellijk gehandeld moet worden;

2.2.3 Uitgangspunten, afspraken en regels

	<u>Uitgangspunten</u>
1	Binnen Deltion staan medewerkers voor gezondheid en vitaliteit en wordt een vitaliteitsbeleid gevoerd dat een gezonde leefstijl van medewerkers bevordert. De regie ligt bij de medewerker zelf waarbij Deltion de medewerker bewust maakt, stimuleert en faciliteert;
	<u>Afspraken en regels</u>
2	Medewerkers mogen geen alcohol & drugs gebruiken tijdens werktijd;
3	Medewerkers dienen te allen tijde hun werkzaamheden dan wel onderwijsactiviteiten, nuchter en 'clean' te verrichten. Zij mogen dus niet onder invloed zijn bij aanvang en/of tijdens het werk. Dit geldt ook tijdens dienstreizen en (team) uitjes. Tijdens deze dienstreizen/ (team) uitjes is na 17.00 uur het nuttigen van (licht) alcoholische dranken toegestaan (mits er op dat moment geen activiteiten worden verricht waarbij alcohol niet past, zoals bv. sport). Medewerkers worden ook geacht zich in deze situaties verantwoordelijk te gedragen (omgang met groepsgenoten, geen deelname aan het verkeer etc.) waarbij ook de geldende regels uit de Deltion Integriteitscode in acht wordt genomen;
4	Het drank- en/of drugsgebruik van een medewerker buiten werktijd, behoort tot zijn of haar eigen verantwoordelijkheid. Van medewerkers wordt echter wel verwacht dat zij ingeval van drank- en/of drugsgebruik in privé-tijd wel rekening houden met de invloed die alcohol en drugs (bijv. de volgende dag) kan hebben op de uitvoering van hun werk. Zodra het drinkgedrag impact heeft op de momenten dat de medewerker aan het werk is kan het Deltion College ingrijpen door middel van het aanspreken op dit gedrag, c.q. het nemen van specifieke maatregelen;
5	Indien een medewerker medicijnen gebruikt die het reactievermogen beïnvloeden, neemt deze hierover contact op met de bedrijfsarts. Er wordt dan, mede in overleg met de leidinggevende, bepaald of de werkzaamheden moeten worden aangepast;
6	Medewerkers die bekend zijn met problematisch gebruik zoeken hiervoor hulp. Deltion ondersteunt bij herstel en re-integratie (zie ook begeleiding en zorg);
7	Er wordt tijdens werk- en school gerelateerde bijeenkomsten geen alcohol geschonken. Zie voor nadere specificatie van het schenkbeleid van Deltion bijlage 2.

2.2.4 Handhaving en sancties

1	Wanneer een medewerker in strijd handelt met de onder 2.2.3. genoemde afspraken en regels, beschouwt Deltion dat als een ernstige aangelegenheid;
a	Overtreding van de afspraken en regels kan leiden tot het treffen van (disciplinaire) maatregelen zoals genoemd in de van toepassing zijnde cao. Daarbij kan - afhankelijk van de ernst van de gedraging en de omstandigheden van het geval - worden gedacht aan een schriftelijke berisping, schorsing en ontslag (op staande voet);
b	Als er sprake is van problematisch middelengebruik of een verslaving is er in zijn algemeenheid geen reden voor het nemen van arbeidsrechtelijke maatregelen (zoals ontslag), aangezien er dan sprake is van een ziekte. Als een medewerker zich evenwel niet houdt aan regels of gemaakte afspraken in die situatie, het probleem niet wil erkennen of niet meewerkt aan herstel/ behandeling, kan dit wel arbeidsrechtelijke gevolgen hebben.

Evaluatie van het ADM-beleid

Het ADM-beleid wordt één keer per twee jaar geëvalueerd, onder verantwoordelijkheid van de beleidsmedewerker HR, de Arbocoördinator en het Hoofd Integrale Veiligheid. Tevens vindt toetsing plaats bij de collegedirecteur HRD in verband met de samenhang met regelgeving ten aanzien van alcohol binnen het Horecaleerbedrijf.

BIJLAGE 1

WAT ZEGT DE WET OVER HET ADM-BELEID?

Burgerlijk Wetboek (artikel 7:678 BW)

Het gebruik van alcohol op het werk is niet bij de wet verboden. Wel is in de wet geregeld dat als een werknemer zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander "liederlijk gedrag" dit een dringende reden kan zijn om de arbeidsovereenkomst direct op te zeggen. Dit is echter sterk afhankelijk van de omstandigheden.

Drank- en Horecawet

Deze wet bepaalt dat er geen drank verstrekt mag worden aan jongeren van wie niet is vastgesteld dat deze de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt. Ook is het verstrekken van alcoholhoudende drank aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt, welke drank echter bestemd is voor een persoon van wie niet is vastgesteld dat deze de leeftijd van 18 heeft bereikt, verboden.

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)

De Arbowet, gericht op de bescherming van de veiligheid, gezondheid en welzijn van medewerkers, bevat geen specifieke bepalingen over het gebruik van alcohol op het werk. Wel biedt deze wet aanknopingspunten voor een alcoholbedrijfsbeleid: schriftelijk opgestelde afspraken inzake alcoholgebruik en -misbruik van medewerkers. Deze aanknopingspunten zijn met name de risico-inventarisatie en -evaluatie en de verplichting tot een verzuimbeleid.

- Artikel 3, Arbeidsomstandighedenwet

In artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet staat dat iedere werkgever zorg moet dragen voor de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers, in relatie tot de uit te voeren werkzaamheden. De werkzaamheden mogen geen gezondheidsschade veroorzaken.

- Artikel 5, Arbeidsomstandighedenwet

Artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet schrijft voor dat iedere werkgever verplicht is een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) op te stellen. Hierin wordt beschreven welke gevaren/risico's de uit te voeren werkzaamheden met zich meebrengen. Dit is de basis voor het plan van aanpak, waarin wordt beschreven welke maatregelen genomen worden om de risico's te beheersen en gevaren terug te dringen. Het identificeren van het onder invloed zijn van alcohol, drugs of andere middelen op de werkplek als risico in de RI&E biedt de grondslag voor het ADM-beleid.

- Artikel 11, Arbeidsomstandighedenwet

Artikel 11 van de Arbowet omschrijft o.a. de plichten van de werknemer. Volgens dit artikel zijn alle medewerkers verplicht om op de werkplek zorg te dragen voor hun eigen veiligheid en gezondheid en die van hun collega's.

Artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden (WOR)

In artikel 27 van de WOR staat dat de Ondernemingsraad instemmingsrecht heeft op het opgestelde ADM-beleid.

BIJLAGE 2

Het schenkbeleid van Deltion

Medewerkers mogen geen alcohol drinken tijdens werktijd. Tijdens werkdagen wordt tot 17:00 uur op de hele campus en andere locaties van Deltion geen alcohol geschonken. Dit geldt zowel voor de horecaleerbedrijven als voor interne en externe evenementen.

Na 17:00 uur mag binnen de horecaleerbedrijven (licht alcoholische) drank geschonken worden, zowel aan interne- als externe gasten.

Deltion en alcohol

Deltion staat voor gezonde en vitale medewerkers; op basis hiervan staat Deltion een "gezond, non-alcoholisch" drinkbeleid voor;

Management en medewerkers dragen met het schenken van gezonde/ non -alcoholische drankjes expliciet uit dat Deltion het thema "gezondheid & vitaliteit" belangrijk vindt;

Horecaleerbedrijf en alcohol

Binnen het horecaleerbedrijf mag in het kader van het proeven van alcoholische dranken als onderdeel van het curriculum wel alcoholische dranken worden geschonken. Uiteraard alleen met als doel "proeven" conform de professionele richtlijnen;

Het horecaleerbedrijf heeft een gezond drankbeleid ontwikkeld: het reglement alcohol in de horecaleerbedrijven.

Interne evenementen en alcohol

Tijdens diploma-uitreikingen worden geen alcoholische drankjes geschonken; daarvoor in de plaats worden gezonde/ non-alcoholische drankjes (nader in te vullen door Horecaleerbedrijf) geserveerd;

Tijdens Deltionbrede, c.q. Collegebrede personeelsbijeenkomsten (opening nieuwe schooljaar, nieuwjaarsbijeenkomst, Deltion Dag, ect.), worden, ook na 17:00 uur, geen alcoholische drankjes geschonken. Daarvoor in de plaats worden gezonde/ non-alcoholische drankjes geserveerd;

Tijdens overige personeelsbijeenkomsten op de campus en andere locaties van Deltion (bv. recepties, vrijdagmiddagborrel) mogen na 17:00 uur licht alcoholische drankjes geschonken worden. Tijdens de aanvang van deze bijeenkomsten worden gezonde/ non-alcoholische welkomstdrankjes geserveerd.

Externe evenementen en alcohol

Tijdens de externe verhuur van de campus en andere locaties van Deltion op werkdagen en vóór 17:00 uur wordt er geen alcohol geschonken;

Tijdens de externe verhuur van de campus na 17:00 uur en in de weekenden bepalen de externe huurders of er al dan niet alcohol geschonken wordt.