

Beleid alcohol, drugs en medicijnen gebruik door COA medewerkers

datum: 14 mei 2019 vastgesteld
bedrijfsonderdeel: HRM



Inhoud

1.	Waarom Alcohol, Drugs en Medicijnen beleid?	2
1.1	Doel en reikwijdte	2
1.2	Definities	3
1.3	Verantwoordelijkheid	3
2.	Alcohol en drugs	3
2.1	Het is verboden:.....	3
2.2	Aanvullende maatregelen en uitzonderingen	4
2.3	Procedure voor leidinggevende bij een vermoeden van alcohol- en/of drugsgebruik	4
2.4	Procedure voor leidinggevende bij daadwerkelijke constatering van alcohol- en/of drugsgebruik.....	5
2.5	Sancties.....	6
2.6	Mogelijke sancties	6
2.7	Doorverwijzen	6
3.	Medicijnen.....	7
4.	Communicatie en voorlichting	7
5.	Overige bepaling	8

1. Waaron Alcohol, Drugs en Medicijnen beleid?

Het COA heeft een verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor een veilig woon- en werkklimaat. Het misbruik van alcohol en drugs kan leiden tot gezondheidsschade bij de medewerker, wat het COA als goed werkgever zoveel mogelijk wil voorkomen. Het gebruik van alcohol, drugs en bepaalde medicijnen vormt een risico voor een veilig woon- en werkklimaat en adequaat functioneren. Enerzijds leidt het tot verlies van productiviteit, alertheid en van kwaliteit. Anderzijds neemt het risico op ongevallen toe door het gebruik van deze middelen. COA-medewerkers hebben een grote verantwoordelijkheid voor de aanwezige bewoners. Hierbij is helder en adequaat reageren van groot belang. Daarnaast hebben de meeste medewerkers in de uitvoering een BHV-taak. Ook vanuit die verantwoordelijkheid is helder en adequaat kunnen handelen essentieel. Maar ook voor de ondersteunende functies geldt dat een veilig werkklimaat en de goede naam van het COA kunnen worden geschaad door gebruik van genoemde middelen. Daarnaast kan gebruik van deze middelen leiden tot een ongunstig imago van de organisatie wat indirect schade kan veroorzaken. Dit alles geldt voor zowel de uitvoerende als voor de ondersteunende functies bij het COA.

Werkgever en medewerker hebben beiden hun verantwoordelijkheid op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. Met een gestructureerde aanpak en regels die gelden voor alle medewerkers geeft het COA voor een belangrijk deel invulling aan haar verantwoordelijkheid ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen het gebruik van alcohol, drugs en het gebruik van medicijnen die op voorschrift van een arts worden gebruikt.

1.1 Doel en reikwijdte

Dit beleid is conform de arbowet een wettelijke plicht. En heeft tot doel eenduidige regels over alcohol-, drugs- en medicijngebruik te stellen. Met het beleid wil het COA de negatieve gevolgen van alcohol-, drugs- en medicijngebruik voorkomen, zoals ongevallen, gezondheidsschade voor medewerkers/ (eventueel leidend tot verzuim), materiele en immateriële schade, kwaliteitsvermindering van ons werk.

Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van het COA, externen, uitzendkrachten, gedetacheerden, vrijwilligers en stagiairs die bij het COA of op COA locaties werken, hierna te noemen ‘medewerkers’.

1.2 Definities

In dit beleid wordt verstaan onder:

- Alcohol: alcoholhoudende drank(en);
- Drugs: de in de Opiumwet genoemde soorten drugs. Het gaat hierbij om harddrugs (heroïne, cocaïne, etc.) en softdrugs (hasj, slaap- en kalmeringsmiddelen, etc.);
- Medewerker: degene die aan te merken is als:
 - werknemer in dienst van het COA;
 - persoon die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor het COA verricht, anders dan in dienstverband bijvoorbeeld uitzendkrachten, gedetacheerden, vrijwilligers en stagiaires;
- Medicijnen: medicijnen die zijn uitgeschreven door een arts, die voorzien zijn van een waarschuwingsticker en/of die geestelijke of lichamelijke prestaties beïnvloeden. Het betreft medicijnen die niet vrij verkrijgbaar zijn;
- Werkplek: de hele werkomgeving van de medewerker, inclusief externe locaties waar de medewerker de organisatie vertegenwoordigt.

1.3 Verantwoordelijkheid

In eerste instantie is de medewerker zelf verantwoordelijk voor de (gevolgen van) alcohol-, drugs- en medicijngebruik. In de tweede plaats is het COA, i.c. de direct leidinggevende van de medewerker, verantwoordelijk voor de veiligheid van de medewerkers. Hij/zij spreekt de medewerker aan op het gebruik en de gevolgen die dit voor het werk met zich mee kan brengen. En verbiedt het gebruik op het werk indien nodig. Maakt afspraken over verbetering en legt deze afspraken schriftelijk vast. En zorgt voor ondertekening door de medewerker. Deze gesprekken vinden plaats in aanwezigheid van een HR-adviseur. Indien deze niet aanwezig kan zijn, dan kan een collega-leidinggevende ook zijn/haar plaats innemen.

Een medewerker kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van de door het COA geleden schade. Conform regelgeving in de cao en overige wet- en regelgeving.

2. Alcohol en drugs

2.1 Het is verboden:

- op de werkplek alcohol en/of drugs ter beschikking te hebben;
- op de werkplek alcohol en/of drugs te verhandelen of anderszins aan derden te verstrekken;
- op de werkplek of tijdens pauzes alcohol en/of drugs te gebruiken;
- op de werkplek onder invloed van alcohol en/of drugs te zijn;
- uiterlijke tekenen van alcohol- en drugsgebruik te vertonen

2.2 Aanvullende maatregelen en uitzonderingen

1. Er worden vanuit het COA geen alcoholhoudende dranken verstrekt, niet binnen werktijd, maar ook niet aansluitend op werktijd;
2. Als uitzondering op lid 1 van deze paragraaf is het toegestaan om met mate zwak alcoholhoudende dranken (bier en wijn) te schenken en te gebruiken bij speciale gelegenheden (personeelsuitjes, recepties, kerstborrel, nieuwjaarsborrel, etc.);
3. Het is niet toegestaan om sterke drank te schenken tijdens de in lid 2 genoemde speciale gelegenheden;
4. Tijdens de in lid 2 genoemde speciale gelegenheden wordt gezorgd voor aantrekkelijke alcoholvrije alternatieven;
5. Het gebruik van alcohol is alleen toegestaan in de ruimte waar de in lid 2 genoemde speciale gelegenheden plaatsvinden;
6. De medewerker wordt, tijdens de in lid 2 genoemde speciale gelegenheden, geacht verantwoord te drinken om geen overlast te veroorzaken door ongepast gedrag;
7. Medewerkers die probleemgedrag vertonen, worden daarop aangesproken door hun leidinggevenden of andere collega's.
8. Medewerkers die bereikbaarheidsdienst hebben, beperken het gebruik van alcohol/drugs. En zorgen dat zij nog wel kunnen handelen en communiceren op het moment dat dit nodig is. Ook moeten zij in staat zijn om aan het verkeer deel te kunnen nemen.

2.3 Procedure voor leidinggevende bij een vermoeden van alcohol- en/of drugsgebruik

- Bij het vermoeden van overtreden van een verbod op gebruik van alcohol of drugs, zoals aangegeven in deze regeling door een medewerker, dient de leidinggevende de medewerker direct aan te spreken en hem te confronteren met het vermoeden van overtreding.
- De leidinggevende geeft aan wat geconstateerd is of spreekt zijn vermoeden uit.
- Tijdens dit gesprek worden de achtergrond en de mogelijke gevolgen van een overtreding van deze regeling besproken.
- Wanneer de medewerker het vermoeden kan weerleggen, eindigt het gesprek. En is het klaar.
- Indien het vermoeden is dat de medewerker 'onder invloed' is, wordt de medewerker verzocht de werkplek te verlaten. Eventueel kan er een versnelde oproep bij de bedrijfsarts worden geregeld. Zie ook 2.7.
- De dag waarop de medewerker weer komt werken, vindt opnieuw een gesprek plaats met de leidinggevende. De medewerker wordt de gelegenheid geboden om iemand mee te nemen naar dit gesprek.
- Zodra daadwerkelijk bewezen is door de leidinggevende dat er sprake is van alcohol- en of drugsgebruik volgen de stappen zoals benoemd in 2.4.

2.4 Procedure voor leidinggevende bij daadwerkelijke constatering van alcohol- en/of drugsgebruik

- Bij de constatering van het overtreden van een verbod op gebruik van alcohol of drugs, zoals aangegeven in deze regeling door een medewerker, dient de leidinggevende de medewerker direct aan te spreken en hem te confronteren met de overtreding. De HR-adviseur wordt direct hierover geïnformeerd door de leidinggevende.
- De leidinggevende geeft aan wat geconstateerd is
- Deze gesprekken vinden plaats in aanwezigheid van HR-adviseur¹. Indien deze niet aanwezig kan zijn, dan kan een collega-leidinggevende ook zijn/haar plaats innemen. De medewerker wordt de gelegenheid geboden om iemand mee te nemen naar dit gesprek.
- Tijdens dit gesprek worden de achtergrond en de mogelijke gevolgen van een overtreding van deze regeling besproken.
- Dit gesprek wordt schriftelijk vastgelegd, ondertekend door de aanwezigen en opgenomen in het personeelsdossier. Bij externe medewerkers wordt een afschrift naar de uitlener verstuurd ten behoeve van het personeelsdossier.
- Indien de medewerker ‘onder invloed’ is, of er een sterk vermoeden bestaat dat de medewerker ‘onder invloed’ is, wordt de medewerker de toegang tot het werk ontegd. Op een later moment worden met de medewerker afspraken gemaakt op welke wijze de werkdag wordt gecompenseerd/ingehaald.
- Er wordt een melding gemaakt aan de Unitmanager en aan de vrijwilligersorganisatie, de uitzend- of detachingsorganisatie. Bij stagiaires wordt er een melding gemaakt aan het opleidingsinstituut.
- Indien er sprake is van uitzending, detachering, vrijwilligerswerk of stage, dan wordt door de leidinggevende bepaald of de samenwerking wordt voortgezet (zie ook 2.6).
- De dag waarop de medewerker weer komt werken, vindt opnieuw een gesprek plaats met de leidinggevende. Bij dit gesprek sluit een HR-adviseur² aan. In dit gesprek worden afspraken gemaakt over verbeterpunten, acties om tot verbetering te komen, en de termijn waarbinnen deze verbeterpunten gerealiseerd moeten worden. De medewerker wordt de gelegenheid geboden om iemand mee te nemen naar dit gesprek.
- Op het niet nakomen van afspraken staan sancties. (zie 2.5)
- Van het gesprek dient een verslag te worden gemaakt. Dit verslag dient door de leidinggevende en de medewerker te worden ondertekend. Het getekende gespreksverslag wordt bewaard in het personeelsdossier. En blijft hierin opgeslagen tot aan het einde van het dienstverband. Bij uitzend- of detachingskrachten wordt het gespreksformulier naar de uitlener verstuurd ten behoeve van het personeelsdossier.

¹ Bij externe medewerkers (uitzendkrachten, e.d.) sluit naast de HR-adviseur ook een medewerker van de uitlenende organisatie aan.

² Bij externe medewerkers (uitzendkrachten, e.d.) sluit naast de HR-adviseur ook een medewerker van de uitlenende organisatie aan.

2.5 Sancties

Het overtreden van de verboden uit deze regeling kan worden gesanctioneerd. Indien een medewerker onder invloed is van alcohol en/of drugs dienen de effecten hiervan merkbaar te zijn. Indien er sprake is van niet concrete vermoedens van alcohol- en/of drugsgebruik, kan er niet direct worden gesanctioneerd. De vermoedens moeten worden bevestigd door het verzamelen van informatie. Dit kunnen constatering van de leidinggevende zijn, maar ook bijvoorbeeld getuigenverklaringen van derden.

De zwaarte van de sanctie is afhankelijk van:

- de gevolgen van het gebruik. Wat is er mis gegaan doordat de medewerker heeft gebruikt. Of welke risico's zijn ontstaan;
- het aantal keren dat iets is voorgevallen;
- de aard van de werkzaamheden, gekoppeld aan verantwoordelijkheden (besturen van voertuigen, werken met gevaarlijke stoffen, etc.);
- de bereidheid om maatregelen te nemen om herhaling te voorkomen en de al dan niet coöperatieve houding hierin;
- al dan niet leidinggevende functie (als leidinggevende is het extra belangrijk om het goede voorbeeld te geven).

2.6 Mogelijke sancties

- Medewerkers die zich niet houden aan de bepalingen in deze regeling, komen de aan hen opgelegde verplichtingen niet na. Dit kan worden aangemerkt als slecht werknemerschap.
- Overtreding van deze regeling kan voor medewerkers in dienst van het COA resulteren in een disciplinaire maatregel. Een en ander conform CAO. Dit kan leiden tot een schriftelijke waarschuwing, schorsing, non-actief stelling of ontslag.
- Overtreding van deze regeling door personen die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor het COA verrichten, anders dan in dienstverband, wordt opgenomen met de werkgever dan wel leidinggevende van deze persoon. Het overtreden van deze regeling kan resulteren in:
 - het geven van een waarschuwing aan de uitlenende organisatie;
 - het herzien van de afspraken over de samenwerking;
 - het herzien van de afspraken over de te factureren arbeidsduur;
 - beëindiging van de overeenkomst.

2.7 Doorverwijzen

- De leidinggevende kan de medewerker attenderen op hulpverleningsmogelijkheden via de huisarts en/of doorverwijzen naar de bedrijfsmaatschappelijkwerker of de bedrijfsarts.
- Begeleiding kan per geval verschillen en is niet vrijblijvend.
- Op het niet nakomen van afspraken betreffende begeleiding staan sancties (zie 3.2). Het doel van begeleiding is het verbeteren van het functioneren van de medewerker en voorkomen van risico's die kunnen ontstaan door gebruik van genoemde middelen.

3. Medicijnen

Het gebruik van medicijnen, die het reactievermogen beïnvloeden, voor of tijdens het uitoefenen van werkzaamheden brengt risico's met zich mee. Dit kan ertoe bijdragen dat de medewerker niet optimaal functioneert, waardoor gevaarlijke situaties kunnen ontstaan. Dit geldt vooral voor medewerkers die machines bedienen of voertuigen besturen, zoals huismeesters. Maar ook voor medewerkers die dienstreizen maken kan dit van toepassing zijn.

- De medewerker is verantwoordelijk voor het verantwoord gebruik van medicijnen;
- De medewerker dient de waarschuwingen en mogelijke neveneffecten van medicijnen in acht te nemen en hiernaar te handelen;
- De medewerker moet het gebruik van medicijnen, die de geestelijke en/of lichamelijke vaardigheden kunnen beïnvloeden, melden aan zijn leidinggevende. Bij twijfel kan de medewerker of leidinggevende advies vragen aan de bedrijfsarts;
- Slechts op voorschrift van een bevoegde arts is het voorgeschreven gebruik van medicijnen, die de geestelijke en/of lichamelijke vaardigheden kunnen beïnvloeden, toegestaan;
- Leidinggevende of medewerker kan in overleg ook bepalen of inzet van de als BHV'er op dat moment een goede keuze is. Hierover kan eventueel advies worden ingewonnen bij de bedrijfsarts
- Het is verboden op de werkplek medicijnen te verstrekken aan derden. Uitzonderd aan bewoners voorgeschreven medicijnen³.

4. Communicatie en voorlichting

- Medewerkers worden bij de indiensttreding gewezen op dit document.
- Medewerkers die reeds in dienst zijn worden via een melding op Het Plein en via hun leidinggevende geïnformeerd.
- In werkoverleggen wordt zo nodig door de leidinggevende gewezen op de ontoelaatbaarheid en de risico's van alcohol-, drugs- en medicijngebruik op het werk.
- Op verzoek van de leidinggevende kunnen de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijkwerker adviseren op het gebied van alcohol, drugs en medicijnen.
- Op verzoek van de leidinggevende kan de unit HRM voorlichting op het gebied van alcohol, drugs en medicijnen organiseren.
- De leidinggevende registreert incidenten die samenhangen met het gebruik van alcohol-, drugs- en/of medicijngebruik. Overtredingen die niet leiden tot incidenten,

³ Alleen medewerkers die de training medicatiebeheer en –uitreiking hebben gevolgd, mogen deze taak uitvoeren



maar waarbij wel de regels uit dit document worden gebroken, worden geregistreerd in het personeelsdossier.

5. Overige bepaling

Meldingsprocedure

Indien de medewerker van mening is dat de bepalingen van deze regeling niet worden nageleefd kan de medewerker zich wenden tot de leidinggevende, hogere leidinggevende of een melding maken bij het meldpunt integriteit.