

Bijlage 21

Het college van de gemeente Lelystad,
Nummer: 190018244

Overwegende dat het in het kader van goed werkgeverschap, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit noodzakelijk is maatregelen te nemen om de negatieve sociale en financiële gevolgen van middelen gebruik of andere verslavingen te voorkomen of te beperken.

Gelet op het bepaalde in de Arbeidsomstandighedenwet;
Met instemming van de OR d.d. 29 oktober 2019;

BESLUIT:

Vast te stellen het navolgende

Protocol ADM en andere verslavingen

1. Inleiding

De gemeente Lelystad heeft de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van haar werknemers hoog in het vaandel staan. Dit vanuit de overtuiging dat haar werknemers de samenleving van Lelystad het beste kan dienen als zij optimaal kan functioneren.

Hiertoe is een meerjarenbeleid geformuleerd met daarin diverse acties voor de gemeente als werkgever en acties voor werknemers.

Deze acties zijn gericht op de balans tussen draagkracht en draaglast van werknemers teneinde de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van de werknemer te optimaliseren.

Werknemers kunnen bijvoorbeeld hun draagkracht vergroten door te werken aan hun leefstijl. Denk hierbij aan gezond eten, bewegen, ontspannen, niet roken en matig tot geen alcohol gebruik.

Als werkgever heeft de gemeente een wettelijke verplichting vanuit de Arbeidsomstandighedenwet om een protocol te hebben op het gebied van alcohol, drugs en medicijngebruik. De gemeente voelt daarnaast ook een verantwoordelijkheid om waar mogelijk verslavingen die het functioneren van de werknemer negatief kunnen beïnvloeden, te voorkomen en bespreekbaar te maken.

Mensen die een verslaving hebben worden daardoor vaak afgeleid op het werk en presteren minder goed, met name als het gaat om alcohol of een drugsverslaving. Bovendien is de communicatie en samenwerking met mensen die een verslaving hebben en/of onder invloed zijn vaak lastig voor collega's en klanten.

Door diverse digitale technieken is de werkplek van werknemers niet altijd direct zichtbaar; we werken geregeld thuis en op andere plekken dan het stadhuis of de Wigstraat. Dat maakt dat het voor de werkgever lastig is vast te stellen of iemands werk (negatief) wordt beïnvloed door een verslaving.

Doel van dit protocol alcohol, drugs, verdovende middelen (ADM) en andere verslavingen is om de negatieve sociale en financiële gevolgen van middelen gebruik of andere verslavingen te voorkomen of te beperken. Daarmee draagt dit protocol bij aan een gezond en veilig werkklimaat waardoor schade voor werkgever en werknemers wordt voorkomen en disfunctioneren als gevolg van verslavingsproblematiek vroegtijdig wordt gesignaleerd.

In dit document staat onder andere aangegeven welke regels er gelden bij de gemeente Lelystad met betrekking tot alcohol en drugsgebruik en hoe werknemers en leidinggevenden moeten handelen als alcohol- en/of drugsgebruik of een verslaving vermoed of geconstateerd wordt.

Deze regels gelden ook voor mensen die werkzaamheden verrichten voor en/of in opdracht van de gemeente Lelystad.

2. Preventie

Het vitaliteitsbeleid van de gemeente Lelystad is er op gericht om werknemers bewust te maken over de negatieve gevolgen van verslavingen. Hiervoor wordt geregeld training en voorlichting aangeboden in het centraal opleidingsplan. Ook dit protocol en de bekendmaking ervan op intranet en via bespreking ervan door leidinggevend in team overleggen draagt bij aan de preventie van verslaving op het werk.

Een definitie van een verslaving is een toestand waarin een persoon fysiek en/of mentaal van een gewoonte of stof afhankelijk is, zodanig dat hij of zij deze gewoonte of stof niet, of heel moeilijk los kan laten.

Je spreekt van een verslaving als je:

- Niet meer zonder een middel kunt, lichamelijk of psychisch;
- Steeds meer nodig hebt van een bepaald middel om hetzelfde effect te bereiken;
- Ontwenningsverschijnselen krijgt als je niet gebruikt. Dit kunnen lichamelijke verschijnselen zijn, zoals zweten of trillen. Of geestelijke verschijnselen zoals onrustig zijn of in paniek raken als je het middel niet gebruikt;
- Meer dan de helft van de dag bezig bent met het gebruik door erover te denken, het te verkrijgen of het daadwerkelijk te gebruiken. (zie ook publicatie van VNN "Wat is verslaving?").

Er zijn vele vormen van verslaving: alcohol en drugs, energiedrankjes, maar ook gokken, internet, social media, games, seks, eten, kopen, etc.

Elke verslaving beïnvloedt je werk negatief. Al was het maar omdat je er veel tijd aan besteedt en je niet optimaal gefocust kunt zijn op je werk.

Bij twijfel over een verslaving zijn er op diverse sites testen te doen, zoals de site van de Jellinek kliniek, Triora, Solutions Center etc. Ook kan men contact opnemen met de bedrijfsarts of een huisarts.

Een verslaving is vaak herkenbaar aan bepaalde gedragingen. Zie voor een opsomming van deze gedragingen bijlage 1.

Als een werknemer een verslaving heeft en merkt dat hierdoor het functioneren negatief wordt beïnvloed, is het verstandig dat hij/zij met de leidinggevende hierover praat. Ook als je als collega vermoedt dat iemand een verslaving heeft kun je hierover in gesprek gaan. In eerste instantie met de collega zelf of zijn leidinggevende of een vertrouwenspersoon.

Als werknemer ben je zelf verantwoordelijk voor je inzetbaarheid en gezondheid. Dus als je een verslaving hebt ben je zelf verantwoordelijk om van deze verslaving af te komen. Maar als werkgever heeft de gemeente Lelystad ook een zorgplicht voor haar werknemers. Als je als werknemer open bent over een verslavingsprobleem kan gekeken worden op welke wijze je leidinggevende kan helpen om van je verslaving af te komen. Uitgangspunt is dat zoveel als mogelijk wordt getracht een werknemer te behouden voor de organisatie.

Indien de leidinggevende een reëel vermoeden heeft dat de werknemer een verslavingsprobleem heeft, dan wijst hij de werknemer op de mogelijkheden van hulpverlening. Alle werknemers 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 hulpverlening is niet verplicht voor de werknemer.

Als de werknemer het probleem erkent en akkoord gaat met een behandeltraject zal de bedrijfsarts dit met de betrokken werknemer bespreken en als contactpersoon voor de hulpverlening optreden. Over de behandeling worden concrete afspraken gemaakt, waaraan de werknemer zich dient te houden. De afspraken worden voorts door P&O in een separaat contract neergelegd (zie bijlage 2).

Een kopie van deze overeenkomst wordt toegezonden aan de bedrijfsarts. De werknemer wordt geadviseerd om de eigen huisarts ook te informeren.

Doel hulpverleningstraject

Als er sprake is van verslavingsproblematiek kan via de gemeente Lelystad een hulpverleningstraject worden ingezet. Het doel is het verslavingsgedrag te beëindigen en de inzetbaarheid en gezondheid van de werknemer te verbeteren.

Niet naleven afspraken hulpverlening

Indien de werknemer de in het kader van de behandeling gemaakte afspraken niet nakomt, dan leidt dit tot arbeidsrechtelijke consequenties. De sancties genoemd in paragraaf 4 van dit Protocol zijn dan van overeenkomstige toepassing.

3. Regels voor gebruik van alcohol, drugs, verdovende middelen en andere verslavingen

Een helder ADM en verslaving protocol bevat ook duidelijke regels over het gebruik van verdovende middelen en andere verslavingen tijdens het werk en eventueel ook over gebruik in privé-tijd.

Vanwege het tijd- en plaats-onafhankelijk werken is het niet altijd even duidelijk waar de grens ligt tussen werk en privé.

Op het moment dat men onder invloed is van een verslaving kan dit de houding en gedrag van een werknemer nadelig beïnvloeden. Met name zodra men dan communiceert en in contact komt of is met anderen kan dit risico's voor de werknemer en de gemeente met zich meebrengen. Deze regels zijn bedoeld om mogelijke risico's zoveel als mogelijk te beperken.

- Tijdens uitvoering van werkzaamheden, waar dan ook, mag geen alcohol en drugs genuttigd worden. Dit geldt voor iedereen ongeacht het type arbeidsrelatie (dus ook trainees, stagiairs, ZZP-ers etc.)
- Bij aanvang van de werkzaamheden, waar dan ook, dan wel gedurende de werktijd mag geen alcoholpromillage in het bloed van de betrokkene aanwezig zijn.
- Bij aanvang van de werkzaamheden, waar dan ook, dan wel gedurende de werktijd mogen geen sporen van (werkzame bestanddelen) van verdovende middelen in het lichaam aanwezig zijn.
- De werknemers mogen tijdens het werk niet in het bezit zijn van alcohol of drugs.
- Werknemers mogen tijdens het werk geen gebruik maken van goksites.
- Werknemers met een verslavingsproblematiek wordt geadviseerd om hierover in gesprek te gaan met de leidinggevende.
- Werknemers die medicijnen gebruiken die het gedrag kunnen beïnvloeden wordt geadviseerd om hierover de bedrijfsarts te informeren.

Representatief gebruik van alcohol

In het stadhuis en de Wigstraat kunnen bij speciale gelegenheden, zoals recepties en door de Personeelsvereniging georganiseerde bijeenkomsten, alcoholische dranken worden geschonken. Deze alcoholische dranken worden alleen door de gemeente gecontracteerde cateraar verstrekt. Het is werknemers niet toegestaan om zelf alcoholische dranken te kopen en deze bij deze speciale gelegenheden te nuttigen of te verstrekken. Als werknemers na een receptie nog werkzaamheden voor of namens de gemeente willen uitvoeren worden zij geacht geen alcohol te nuttigen op bovenstaande gelegenheden.

Sommige werknemers hebben geregeld buiten het stadhuis of Wigstraat zakenlunches of –dinners met externen. Bij dergelijke momenten en ook op beurzen en netwerkborrels wordt geregeld alcohol geschonken. Ook worden tijdens “rondjes” alcoholische dranken aan werknemers aangeboden. Van de werknemer wordt verwacht dat hij/zij ook in dergelijke situaties geen alcoholhoudende dranken consumeert als hij/zij namens de gemeente deelneemt aan dergelijke momenten en bijeenkomsten. Het staat de werknemer vrij om (potentiele) klanten tijdens een rondje wel alcohol aan te bieden maar hij/zij mag deze niet zelf nuttigen.

Bedrijfsongeval onder invloed

Wanneer er een ongeval plaatsvindt tijdens werktijd, wordt dit een bedrijfsongeval genoemd. Voorbeelden hiervan zijn een werknemer die struikelt over losliggende kabels en zijn enkel breekt, of een ongeval dat wordt veroorzaakt door een te hoge werkdruk. Werknemers onder invloed hebben 2

tot 4 keer meer kans om bij een bedrijfsongeval betrokken te raken. – 10% tot 30% van de bedrijfsongevallen hangt samen met het gebruik van alcohol.

Ieder bedrijfsongeval moet geregistreerd worden op het (bijna) arbeidsongevallen, incidenten en onveilige situaties.

Indien er sprake is van een bedrijfsongeval, heeft een werkgever in sommige gevallen ook een meldingsplicht bij de inspectie SZW ook wel de arbeidsinspectie genoemd. Zo is een werkgever verplicht om ernstige bedrijfsongevallen te melden bij de Inspectie SZW. Het gaat hier om ongevallen met blijvend letsel die een ziekenhuisopname of de dood tot gevolg hadden. Daarnaast moet de gemeente het ongeval ook z.s.m melden bij de verzekeraar.

Vervolgens dient er een gesprek plaats te vinden met de betrokken medewerker en zijn direct leidinggevende en P&O. Tijdens dit gesprek zal onder meer de gevolgen en mogelijke sancties worden besproken wanneer er sprake is van reële vermoedens dat het ongeval heeft plaatsgevonden onder invloed. De P&O adviseur legt het gesprek schriftelijk vast en zendt het gespreksverslag ter ondertekening naar de leidinggevende en de betrokken werknemer.

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 het functioneren en de rijvaardigheid beïnvloeden.

Als werknemers medicijnen gebruiken die invloed hebben op hun functioneren en 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 werknemer om dit te melden bij de leidinggevende en in overleg advies te vragen aan de bedrijfsarts. Ook bestaat altijd de mogelijkheid om advies te vragen aan de Bedrijfsarts door middel van het maken van een afspraak. Indien blijkt dat de werknemer een ongeval met een voertuig heeft veroorzaakt als gevolg van dergelijke medicijnen, wordt dit aan de werknemer toegerekend en zal dit leiden tot een arbeidsrechtelijke sanctie.

Een taak voor iedereen

Omdat de gevolgen van een verslaving en het gebruik van alcohol en/of drugs verstrekking zijn, maar het gebruik niet altijd eenvoudig te signaleren is, ligt daar een taak voor iedereen die bij de gemeente Lelystad werkt.

Als een werknemer ziet dat een collega de alcohol- en drugsregels overtreedt, dient hij/zij de leidinggevende te waarschuwen. Daarnaast kan hij/zij de werknemer hierop zelf aanspreken. Als een werknemer in kwestie een leidinggevende is, dient een hogere leidinggevende te worden gewaarschuwd. De hogere leidinggevende dient dan passende maatregelen conform dit protocol te nemen. Wordt een verslaving vermoed probeer dan het gesprek aan te gaan.

Bij reële verdenking

Een reël vermoeden kan worden gestaafd door gebruikmaking van de lijst van symptomen die als bijlage 2 is toegevoegd.

Gesprek werknemer

Bij een reël vermoeden van alcohol- en/of drugsgebruik of een andere verslaving die het functioneren beïnvloedt, wordt de werknemer hierop aangesproken door zijn leidinggevende. Bij ernstig vermoeden dat een werknemer onder invloed verkeert, wordt de werknemer door zijn direct leidinggevende naar huis gestuurd. De werknemer wordt niet tot zijn werkzaamheden toegelaten.

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 P&O adviseur legt het gesprek schriftelijk vast en zendt het gespreksverslag ter ondertekening naar de leidinggevende en de betrokken werknemer.

Aan de werknemer wordt hulp aangeboden in de vorm van een doorverwijzing naar huisarts, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk of –als het probleem al in een verder gevorderd stadium is– een (afkick-) programma.

Pas als de werkgever kan laten zien dat hij er alles aan heeft gedaan om de werknemer zijn verslavingsprobleem te laten oplossen door hem concrete hulp en begeleiding te bieden, en de werknemer blijft toch terugvallen in zijn oude gedrag, kan dit uiteindelijk een grond voor ontslag zijn. De sanctiemaatregelen op overtreding van bovenstaande regels worden per incident vastgesteld door de algemeen directeur in overleg met P&O.

4. Sancties

Alcohol- en druggebruik en bezit is, behoudens met toestemming zoals hierboven omschreven, 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 werknemer, verrekening van de schade met het loon van de werknemer;
- Op non-actief stelling;
- Ontslag;
- Ontslag op staande voet.

Tweede overtreding

Indien de werknemer binnen één jaar voor de tweede maal de regels omtrent het alcohol- en/of drugs overtreedt, wordt de werknemer 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 werknemer en de (naasthogere) leidinggevende en P&O.

Tevens kan bij dit gesprek iemand van de bedrijfsgezondheidsdienst/arbodienst 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 werknemer om mee te werken aan (hierna uitgewerkte) hulpverlening (daarom is iemand van de bedrijfsgezondheidsdienst/arbodienst bij het gesprek aanwezig);
- De consequenties bij een volgende overtreding, te weten ontslag op staande voet.

Derde overtreding

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

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

Indien in samenwerking met een werknemer, tussen werkgever en werknemer een plan is opgesteld om van een verslaving af te komen, dienen werknemer en werkgever zich aan de vastgelegde afspraken te houden. Indien een werknemer zich niet houdt aan deze afspraken gelden dezelfde sancties als hierboven vermeld.

Bijlage 1

Hoe herkent men een verslaving

Er is een aantal vaak voorkomende verslavingskenmerken die vrij eenvoudig zijn vast te stellen door personen rond de verslaafde zelf, zonder dat daar enige medische diagnostiek voor nodig is. Dat wil overigens niet zeggen dat, zodra een persoon aan (een aantal van) die kenmerken voldoet hij/zij meteen als verslaafd is te bestempelen. Maar het kan voor een leidinggevende reden zijn om de persoon in kwestie te laten onderzoeken door de bedrijfsarts. Het betreft de volgende kenmerken:

Symptomen van problematisch alcoholgebruik en andere verslavingen

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

- coördinatiestoornissen
- meer (bijna) ongevallen

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 (hasjlucht)
- 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 leidinggevend / staf, (onder druk zetten, bedreigingen)

Bijlage 2

Contract Alcohol drugs of andere verslaving

Ondergetekenden,

De gemeente Lelystad in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de direct leidinggevende

hierna te noemen de gemeente Lelystad 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 of een andere verslaving namelijk:
- zijn van mening dat uit oogpunt van gezondheid van betrokkene, de veiligheid van de werkomgeving van de gemeente Lelystad en het welzijn van betrokkene er een begeleidingstraject moet worden gestart
- zullen gezien het alcohol en/of drugsverleden/verslavingsverleden van betrokkene onderstaande afspraken nakomen met als doel: herhaling te voorkomen; gezondheid en welzijn van de werknemer 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, drugs of het specifieke verslavingsprobleem. 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. Betrokkene machtigt hierbij de bedrijfsarts om gedurende de looptijd van deze overeenkomst inlichtingen in te winnen bij de huisarts en/of behandelaars van deze problematiek;
4. Betrokkene gaat akkoord met toezenden van een kopie van deze overeenkomst aan zijn huisarts.
5. Betrokkene is verplicht bij een eventuele terugval direct en persoonlijk de behandelende instelling en de bedrijfsarts in te lichten.
6. De werknemer kent en houdt zich aan het Protocol ADM en andere verslavingen van de gemeente Lelystad.
7. Zodra de direct leidinggevende een zwaarwegend vermoeden heeft van (terugval in) alcohol en/of drugsgebruik of andere verslaving, deze de bedrijfsarts zal vragen een test zal doen.

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

Aldus opgemaakt en getekend te Lelystad d.d.....

Handtekening

namens de gemeente Lelystad,

Naam

Functie

Handtekening betrokkene,

Naam

c.c. bedrijfsarts

Bijlage 3

Tips voor leidinggevenden hoe te handelen bij een vermoeden van een verslaving

1. Wanneer moet ik actie ondernemen?
2. Wat zijn de regels kort samengevat?
3. Wie doet wat?
4. Wat moet ik in ieder geval met de werknemer bespreken?

1. Wanneer direct actie?

- Bij een reëel vermoeden van alcohol en/of drugsgebruik of andere verslaving (die de inzetbaarheid negatief beïnvloedt)
- Bij aanwijzingen in functioneren en/of gedrag op het werk.

Dat wil zeggen dat als een werknemer 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 verdovende middelengebruik of een verslaving. Zie in bijlage 1 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:

- Tijdens uitvoering van de werkzaamheden mag geen alcohol of drugs gebruikt worden
- Bij aanvang van de werkzaamheden mag geen alcoholpromillage in het bloed van de betrokkene aanwezig zijn.
- Er mogen geen sporen van (werkzame bestanddelen) van verdovende middelen in het lichaam aanwezig zijn.
- De werknemers 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 of een andere verslaving. Hij/zij bespreekt het reële vermoeden met de werknemer, wijst op de mogelijkheden van hulpverlening, wijst werknemer op consequenties, geeft al dan niet opdracht voor een onderzoek, informeert P&O en bij aanwijzingen van verslaving wordt de bedrijfsarts ingeschakeld. Zorgt dat de werknemer gespreksverslag(en) ondertekent.
- **Bij de bedrijfsarts wordt een onderzoek gedaan naar alcohol/verslaving.** Dit gebeurt, voor zover mogelijk, alleen op verzoek van de direct leidinggevende. In aanwezigheid van leidinggevende en de bedrijfsarts wordt de werknemer gewezen op de mogelijkheid te weigeren.
- **De bedrijfsarts coördineert het hulpverleningstraject.** Adviseert direct leidinggevende. Overlegt met gespecialiseerde verslavingshulpverleners, huisarts en evt. partner van betrokkene.
- **P&O zorgt voor de formele afhandeling.** Wordt geïnformeerd over onderzoek en de medewerking van de werknemer. Is bij een reëel vermoeden van verslaving aanwezig bij het gesprek met de werknemer over regels en consequenties en maakt een gespreksverslag. Bij bezit van verboden middelen dezelfde dag. Draagt zorg voor de officiële waarschuwing en eventueel overige sancties. Zorgt voor archivering in personeelsdossier.

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 werknemer onder invloed is van alcohol/drugs/verslaving?

- 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 Protocol ADM en andere verslavingen bekend is.
- Leg de bovenstaande regels uit. Onder invloed werken is niet toegestaan.
- Maak voor de werknemer een afspraak met de bedrijfsarts.
- De bedrijfsarts doet een onderzoek en stelt hierover een verslag op (met in achtneming van alle geldende regels m.b.t. privacy)
- Zie verder Protocol ADM voor de vervolgstappen!

5. Inwerkingtreding

Dit protocol kan worden aangehaald als 'Protocol ADM en andere verslavingen' en treedt in werking per 1 januari 2020 dan wel op de dag van inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren indien deze Wet op een latere datum in werking treedt.

Lelystad, 12 november 2019

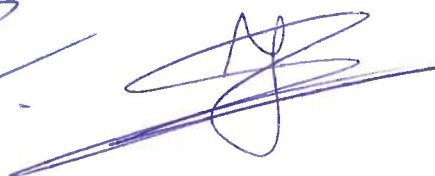
Het college van de gemeente Lelystad,

de secretaris,



A. Schepers

de burgemeester,



J.W. Sparreboom, locoburgemeester