

# Alcohol- en drugsbeleid

## Stichting BOOR



*Vastgesteld door het College van Bestuur op 19 november 2015.*

## Woord vooraf

De gezondheid van onze medewerkers is belangrijk voor stichting BOOR. Dit document biedt handvatten voor leidinggevenden en andere medewerkers als er een vermoeden is van overmatig alcohol of drugsgebruik.

Rotterdam, 19 november 2015

Huub van Blijswijk  
*Voorzitter*

Anne de Visch Eybergen  
*lid college van bestuur*

# 1. Inhoudsopgave

<b>1. Inhoudsopgave</b>	<b>3</b>
<b>2. Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>3. Beleidskader</b>	<b>5</b>
3.1. Interne regels met betrekking tot het gebruik van alcohol en drugs	5
3.2. Herkenning van signalen van alcohol – en/of drugsmisbruik	5
<b>4. Bespreekbaar maken van signalen</b>	<b>6</b>
4.1. Medewerker bevestigt alcohol- en/of drugsmisbruik	6
4.2. Medewerker ontkent alcohol- en/of drugsmisbruik	6
<b>5. Hulpverlening</b>	<b>7</b>
5.1. Rol bedrijfsarts	7
<b>6. Sancties</b>	<b>8</b>
<b>7. Medewerker verzoekt alsnog om hulp</b>	<b>9</b>

## 2. Inleiding

Alcohol en drugs zijn middelen die de hersenen prikkelen waardoor er geestelijke en lichamelijke effecten optreden <sup>1</sup> De meeste drugs staan beschreven in de Opiumwet (bijvoorbeeld heroïne, cocaïne, XTC, wiet en hasj). Sommige geneesmiddelen worden gezien als drugs en hebben een medisch doel.

Alcohol- en drugsgebruik kan leiden tot ongewenst gedrag. Stichting BOOR wil een veilige en gezonde leer- en leefomgeving creëren voor zijn medewerkers en leerlingen en daar past ongewenst gedrag niet bij.

Doel van het alcohol- en drugsbeleid is het voorkomen van ongewenst gedrag als bijdrage aan de zorg van Stichting BOOR voor het goed functioneren van de medewerkers in een veilige en gezonde werkomgeving die bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs. Met dit alcohol- en drugsbeleid beoogt BOOR een medewerker met alcohol- en/of drugsproblematiek te bewegen hulp voor zijn problemen te aanvaarden of zijn gedrag te veranderen.

---

<sup>1</sup> Trimbos instituut. Drugs algemeen. Verkregen van <http://www.trimbos.nl/onderwerpen/alcohol-en-drugs/drugs-algemeen>

## 3. Beleidskader

### 3.1. Interne regels met betrekking tot het gebruik van alcohol en drugs

Het is niet toegestaan in relatie tot werk alcohol of drugs te gebruiken, tenzij er is sprake is van de volgende uitzonderingen:

- De verstrekking van alcoholhoudende dranken is toegestaan mits de leidinggevende daar toestemming voor heeft gegeven en de medewerkers niet verantwoordelijk zijn voor leerlingen. Het drinken van alcohol gebeurt met mate. Uitgangspunt is dat de medewerker zelf verantwoordelijk is voor zijn alcoholconsumptie en zijn gedrag.
- Wanneer het gebruik van drugs een medische noodzaak heeft.

### 3.2. Herkenning van signalen van alcohol – en/of drugsmisbruik

De volgende signalen kunnen erop wijzen dat er sprake is van alcohol- en/of drugsmisbruik bij een medewerker:

- adem die naar drank ruikt
- rode ogen
- wijde pupillen
- onzekere loop
- trillende handen/vingers
- rode huidstructuur
- verlies van concentratievermogen
- in toenemende mate betrokken zijn bij (kleine) ongevallen
- frequent, kortstondig ziekteverzuim
- tijdens pauzes terugtrekken buiten de werkplek
- frequent te laat op het werk zijn of te vroeg vertrekken
- regelmatig en kortstondig om onduidelijke redenen afwezig zijn
- frequent toiletbezoek
- neiging tot afzondering
- verminderd verantwoordelijkheidsgevoel
- verminderde arbeidsprestaties
- signalen van de werkomgeving dat 'er iets met betrokkene aan de hand is'

Verschillende verschijnselen kunnen ook bij ziekten voorkomen, waardoor herkenning niet eenvoudig is.. Daarnaast kan het gebruik van drugs een medisch doel hebben. Er moet daarom zorgvuldig worden omgegaan met signalen uit de omgeving. Deze signalen op zichzelf, zonder dat hierover met de medewerker is gesproken, mogen niet leiden tot voorbarige conclusies over functionerings- en/of gedragsproblemen heeft ten gevolge van alcohol en/of drugs.

## 4. **Bespreekbaar maken van signalen**

Wanneer een leidinggevende signalen krijgt waardoor er een vermoeden is ontstaan van alcohol en/of drugsmisbruik, gaat de leidinggevende daarover in gesprek met de medewerker. Het gesignaleerde, ongewenste gedrag van de medewerker wordt benoemd, waarbij de leidinggevende zijn zorg uitspreekt over dit gedrag en de medewerker uitnodigt zijn visie op het gedrag te geven. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt dat door beide partijen wordt ondertekend. De medewerker krijgt gelegenheid het verslag aan te vullen als hij 'voor gezien' tekent.

Mogelijke vervolgstappen na het gesprek:

### 4.1. **Medewerker bevestigt alcohol- en/of drugsmisbruik**

- De leidinggevende voert periodiek voortgangsgesprekken met de medewerker met als oogmerk een hulpverleningsplan op te stellen. Daarbij kan hulp worden ingeroepen van de bedrijfsarts en/of de personeelsconsulent (zie hoofdstuk 3)
- Als de medewerker terugvalt in ongewenst gedrag, dan stelt de leidinggevende zijn (locatie)directie op de hoogte en stemt vervolgstappen af.

### 4.2. **Medewerker ontkent alcohol- en/of drugsmisbruik**

- Ondanks ontkenning door medewerker, benoemt de leidinggevende zijn vermoeden en biedt hulp aan de medewerker (zie hoofdstuk 4. Hulpverlening). De leidinggevende geeft duidelijk aan dat de medewerker altijd alsnog een beroep kan doen op de aangeboden hulp .
- Leidinggevende benoemt het ongewenst gedrag en maakt met de medewerker afspraken om dit ongewenst gedrag te verbeteren/stoppen. Ook benoemt de leidinggevende de consequentie als het ongewenst gedrag niet afneemt/ophoudt: disciplinaire maatregelen wegens plichtsverzuim.
- Leidinggevende informeert de (locatie)directie en personeelsconsulent (in verband met mogelijk voor te bereiden disciplinaire maatregelen)
- Leidinggevende houdt een actieve rol, blijft medewerker aanspreken als er sprake is van ongewenst gedrag en informeert de (locatie)directie en personeelsconsulent.
- Mocht de medewerker zich in deze situatie ziek melden, dan laat de leidinggevende de medewerker bij de bedrijfsarts oproepen en bespreekt de situatie met de bedrijfsarts.
- De leidinggevende zorgt ervoor dat verslagen worden gemaakt van gesprekken met de medewerker en dat deze door beiden worden ondertekend. Als de

medewerker voor gezien tekent, krijgt hij/zij gelegenheid het verslag schriftelijk aan te vullen.

## 5. Hulpverlening

Wanneer hulpverlening is afgesproken dan wordt er een afspraak bij de bedrijfsarts gemaakt gezamenlijk een hulpverleningsplan op te stellen. Deze afspraak wordt door de leidinggevende geïnitieerd. De medewerker kan eventueel worden verwezen naar een externe hulpverlenende instantie, zoals de AA.

Onderdeel van het hulpverleningsplan kan zijn een afspraak om terugval in alcohol- en/of drugsgebruik zoveel mogelijk te voorkomen. Het middel van de alcohol- of drugstest kan ingezet worden als de medewerker op de werkvloer gedrag vertoont dat het vermoeden van alcohol- of drugsgebruik oproept. Door middel van de test kan het vermoeden onmiddellijk worden geverifieerd.

De leidinggevende kan de medewerker een test op het gebruik van alcohol en/of drugs aan de medewerker aanbieden. Dit kan alleen met instemming van de medewerker. Alcohol en drugstesten zijn namelijk medische onderzoeken aan/in het lichaam van de medewerker. De leidinggevende informeert de medewerker vooraf over het doel, inhoud en de gevolgen van de resultaten van de test. Als de testuitslag uitwijst dat – ondanks geboden hulp- sprake is van alcohol- en/of drugsgebruik op de werkvloer, dan volgt disciplinair onderzoek dat kan leiden tot disciplinair ontslag.

### 5.1. Rol bedrijfsarts

De bedrijfsarts heeft een adviserende rol. Het onderzoek vindt plaats op grond van een arbeidsgezondheidskundige indicatie. Onder arbeidsgezondheidskundige indicatie wordt verstaan: de veiligheid van de werknemer zelf, alsmede de veiligheid en/of gezondheid van derden.

Het onderzoek verloopt als volgt:

1. De leidinggevende stelt de medewerker voor een alcohol- en/of drugstest te laten afnemen door de bedrijfsarts als het gedrag van de medewerker op de werkvloer bij de leidinggevende aanleiding geven tot vermoedens van alcohol- en/of drugsgebruik en de resultaten daarvan te delen met de werkgever. Als de medewerker instemt, wordt deze afspraak schriftelijk vastgelegd en door de medewerker ondertekend.

2. Op eerste verzoek van de leidinggevende neemt de bedrijfsarts de test af en deelt het resultaat met medewerker en diens leidinggevende.
3. Medewerker en leidinggevende bespreken de uitslag van de test:
  - a. wanneer de testuitslag uitwijst dat sprake is van alcohol- en/of drugsgebruik, confronteert de leidinggevende de medewerker hiermee en stelt vast dat de geboden hulp niet heeft kunnen voorkomen dat de medewerker weer alcohol is gaan gebruiken. Hiermee is de hulpverleningsfase afgelopen.
  - b. wanneer de testuitslag uitwijst dat er geen sprake is van alcohol- en/of drugsgebruik, hebben medewerker en leidinggevende een gesprek over het gedrag van de medewerker en maken afspraken om dit te verbeteren.

## 6. Sancties

Onderzoek naar plichtsverzuim kan aan de orde zijn in de volgende situaties:

- de medewerker ontkent zijn alcohol- of drugsverslaving en vertoont onwenselijk gedrag;
- na aanvankelijke acceptatie bij hulp om zijn alcoholverslaving onder controle te krijgen, krijgt de medewerker een terugval, en een afgenomen alcoholtest wijst uit dat sprake is van alcohol- en/of drugsgebruik

Het ongewenst gedrag van de betreffende medewerker wordt aangemerkt als plichtsverzuim. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een medewerker bij een goede uitoefening van zijn functie in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Wanneer de leidinggevende onwenselijk gedrag constateert, schaal hij de zaak op naar zijn (locatie)directie. Het doen van onderzoek naar plichtsverzuim en besluiten over het opleggen van een disciplinaire maatregel is een bevoegdheid van de (locatie)directie.

Het treffen van een disciplinaire maatregel moet proportioneel zijn. Dit wil zeggen dat de lichtst mogelijke sanctie wordt opgelegd om het beoogde doel te bereiken: gedragsverbetering van de medewerker. Welke maatregel wordt opgelegd hangt af van de omstandigheden van het geval. Doorgaans wordt als eerste maatregel een schriftelijke berisping gegeven. Bij herhaling van

ongewenst gedrag kan opnieuw worden berispt, of kan een zwaardere maatregel worden getroffen.

## 7. Medewerker verzoekt alsnog om hulp

Het is voorstelbaar dat het water een medewerker tot aan de lippen moet staan, voordat hij toegeeft een alcohol- of drugsprobleem te hebben. Wanneer de medewerker –zelfs na een waarschuwing of schriftelijke berisping- tot inzicht komt en alsnog hulp wil aanvaarden, wordt deze hulp alsnog aangeboden.

### Colofon

Stichting BOOR

Pakhuis Maaspoort  
*Tweede verdieping*  
Prins Hendrikkade 14  
3071 KB Rotterdam  
Postbus 23058  
3001 KB Rotterdam  
010-2540800  
[info@stichtingboor.nl](mailto:info@stichtingboor.nl)  
[www.stichtingboor.nl](http://www.stichtingboor.nl)



[@stichtingboor](https://twitter.com/stichtingboor)



[www.linkedin.com/company/stichtingboor](https://www.linkedin.com/company/stichtingboor)