

2013

*BLAUWDRUK  
ALCOHOL- EN  
DRUGSBELEID*



*November 2013*

*C. Pinas, Ba*  
Consultant



## BLAUWDRUK ALCOHOL & DRUGSBELEID

### INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	pag. 3
2. GRONDSLAGEN	pag. 3
3. DOEL & UITGANGSPUNTEN	pag. 3
3.1 Doel	pag. 3
3.2 Uitgangspunten	pag. 3
4. UITVOERING	pag. 4
4.1 Betrokken afdelingen	pag. 4
4.2 Testmateriaal	
4.3 Testmomenten	pag. 4
4.3.1 Indiensttredingtest	pag. 4
4.3.2 Test op verzoek	pag. 4
4.3.3 Steekproeftest	pag. 5
4.4 Werkwijze bij testresultaat	pag. 5
5. BEGELEIDING/ COUNSELING & SPECIAAL CONTRACT	pag. 5
5.1 Begeleiding/ Counseling	pag. 5
5.2 Speciaal contract	pag. 5
6. REGELGEVING	pag. 5
7. VOORLICHTING & EDUCATIE	pag. 7
8. KRITISCHE SUCCES FACTOREN	pag. 7
9. SLOT	pag. 7

## Hoofdstuk I. Inleiding

Een van de aanbevelingen van het symposium ontwikkelen van een Alcohol- en drugsbeleid voor gouvernementele en niet gouvernementele, gehouden op 6 augustus 2013 werd door de voorzitter van de Nationale Anti Drugsraad (NAR) het voorstel gedaan een Alcohol- en Drugsbeleid te doen ontwikkelen voor gouvernementele- en niet gouvernementele organisaties.

Alcoholgebruik komt voor in onze cultuur en wel onder de verschillende lagen van de bevolking.

Ook het gebruik van andere middelen die invloed hebben op het bewustzijn van mensen neemt toe. Deze middelen veranderen de manier waarop de gebruiker de wereld ervaart.

De verslavingsproblematiek binnen de Surinaamse samenleving heeft effect op de beroepsbevolking.

De nadelige gevolgen van het gebruik van deze middelen door een werknemer houden niet op wanneer hij/ zij naar het werk gaat.

De effecten van alcohol- en drugsgebruik hebben behalve de gezondheid en de veiligheid ook nadelige gevolgen voor de kwaliteit van het werk als ook de relaties met collega's en klanten.

Veder kan overmatig alcoholgebruik en drugsgebruik tot problemen met de Politie leiden .

Het gebruik van alcohol- en drugs hebben dus op korte termijn een schadelijke werking op de veiligheid op het werk, de kwaliteit van het product of de dienstverlening en de productiviteit.

Op lange termijn tasten alcohol en drugs de gezondheid van de werknemer aan en kan de werksfeer negatief beïnvloeden.

## Hoofdstuk 2. Grondslagen

De implementatie van een alcohol- en drugsbeleid op de werkvloer moet voorkomen dat een werknemer zich schuldig maakt aan de hierna volgende voorwaarden.

1. Het is verboden om zich onder invloed van alcohol en of drugs voor het werk aan te melden.
2. Gebruik, verkoop of bezit van drugs (illegale stimulerende en verdovende of hallucinerende middelen) of aanverwante stoffen door werknemers zonder doktersvoorschrift, is ten strengste verboden.
3. Bij overtreding van deze bepalingen zullen er door de werkgever gepaste disciplinaire maatregelen worden getroffen tegen diegene die de regels overtreden.

## Hoofdstuk 3. Doel en Uitgangspunten

### 3.1 Doel

Het doel van een Alcohol- en Drugsbeleid is om middels het treffen van in beginsel preventieve maatregelen het "gebruik" en "het onder invloed zijn" van drugs en of alcohol tegen te gaan.

Bovendien wordt hiermede beoogd de algemene gezondheidstoestand van de werknemers te bevorderen en de veiligheid van de werknemers te waarborgen.

### 3.2 Uitgangspunten

De beginselen waarop het beleid gefundeerd is, worden hieronder beschreven.

- De werkgever heeft de wettelijke plicht om een veilige werkomgeving te bevorderen en aan de veiligheidseisen te voldoen. De werkgever zal daarom een beleid voeren om het alcohol- en druggebruik op de werkvloer volledig te voorkomen en te bestrijden.
- Hoewel de werkgever niet de intentie heeft zich in te laten met het privé leven van de werknemers, is zij verplicht erop toe te zien dat haar werknemers zich aan de bedrijfsregels onderwerpen waaronder het zich op het werk aanmelden, zonder onder invloed te zijn van alcohol of drugs.

Indien een werknemer voor, tijdens of na de diensttijd alcohol en/of drugs gebruikt, kan dit van invloed zijn op de werkprestaties en de veiligheid, hetgeen indruist tegen het streven van de werkgever naar een drugs- en alcoholvrij werkmilieu voor alle werknemers.

## Hoofdstuk 4 . Uitvoering

### 4.1 Betrokken afdelingen / instanties

Met de uitvoering kunnen de hierna volgende afdelingen belast worden.

- Human Resources of Personeelszaken / (Bedrijfs) Maatschappelijke dienst
- Medische Dienst /door de werkgever aangewezen artsen
- Health en Safety en Quality (HSEQ)
- Externe ter zake deskundige hulpverleningsinstantie

### 4.2 Testmateriaal

Vastgelegd moet worden van welk testmateriaal men gebruik zal maken bij uitvoering van de alcohol en drugstesten.

Na onderzoek dient te worden vastgesteld welke drugssoorten onderzocht zullen worden. Ook dient concreet vastgelegd te worden vanaf welk alcohol promillage er sprake zal zijn van een positieve test. Volgens het Bureau voor Alcohol en Drugs (BAD) is de norm 0.05‰ .

### 4.3 Test momenten

Er zijn verschillende momenten waarop de werknemers onderworpen kunnen worden aan alcoholtest- of drugstest.

De hierna volgende momenten worden voorgesteld.

Test soort	Test
Indiensttredingstest	drugstest
Test op verzoek	drugs en Alcohol
Steekproeftest	drugs

#### 4.3.1 Indiensttredingstest

De werkgever tracht met deze maatregel vooraf te onderzoeken of een potentiële werknemer drugs gebruikt..

Elke sollicitant dient als onderdeel van de sollicitatieprocedure bij zijn medische keuring ook een drugstest te ondergaan welke een cruciaal onderdeel vormt van de sollicitatie procedure. Een positief testresultaat zal leiden tot afzegging van de sollicitant

#### 4.3.2 Test op verzoek

Na gesignaleerde gedragingen die nader beschreven zijn, kan deze test aangevraagd worden. De functionarissen van wie vooraf bekend zijn dat zij bevoegd zijn een test op verzoek aan te vragen zijn: de leidinggevende in de directe lijn, HR manager, of hoofd Personeelszaken en de onderdirecteur en directeur en de arts.

De criteria voor de aanvraag van een test op verzoek zijn:

- Dusdanig gedrag waarbij het vermoeden bestaat dat betrokkene drugs gebruik heeft.
- Onverklaarbare fouten op het werk.
- Betrokkenheid bij een ongeval en een bijna ongeval tijdens de dienstuitvoering waarbij het vermoeden bestaat dat er drugs of alcohol gebruikt is.
- Sterke geuren die geassocieerd worden met alcoholgebruik.
- Veelvuldig onwettig verzuim.
- Chronisch geld gebrek

### 4.3.3 Steekproeftesten

Op gezette tijden onaangekondigd steekproeftesten afnemen. De werknemers die aan deze test worden onderworpen zullen aselect gekozen worden.

### 4.4. Werkwijze bij testresultaten

#### *Negatief testresultaat*

Het testresultaat wordt aan de leidinggevende medegedeeld en de werknemer kan zijn werkzaamheden voortzetten.

#### *Positief testresultaat*

Het resultaat wordt verzonden naar de coördinator die op zijn beurt de Maatschappelijke dienstverlening voor afhandeling van de kwestie inschakelt.

Afhankelijk van de rapportage van deze functionaris kan hij/zij ook naar een externe hulpverlening instantie voor begeleiding en counseling verwijzen.

## **Hoofdstuk 5. Begeleiding / Counseling & Speciaal contract**

### 5.1 Begeleiding / Counseling

De werkgever zal de medewerker die positief getest is en daarvoor in aanmerking komt hulp bieden. Indien er sprake is van chronische verslaving kan de arts in samenspraak met de maatschappelijk werkster de coördinator adviseren de medewerker voor een periode van 3 maanden buiten functie stellen met behoud van zijn salaris, conform het CAO.

De begeleiding / counseling kan verleend worden door een interne (bedrijfs) maatschappelijk werkster al dan niet in samenwerking met een externe ter zake deskundige.

De hulpverlening / counseling kan echter ook uitbesteed worden aan een externe ter zake deskundige hulpverleningsinstantie.

### 5.2 Speciaal contract

Voorafgaand aan dit traject wordt er een 'speciaal contract' ondertekend tussen de werkgever en de werknemer.

In dit document worden de voorwaarden vastgelegd waaraan de werknemer zich dient te houden gedurende de periode van rehabilitatie.

Onder meer moet in het "speciaal contract" worden opgenomen doelstelling, doorlooptijd, terugkoppeling, overleg etc.

Overtreding van deze voorwaarden zal ontslag op staande voet tot gevolg hebben.

## **Hoofdstuk 6. Regelgeving**

In dit hoofdstuk is de regelgeving opgenomen die de grondslag vormt – of kan vormen- van het te voeren Alcohol- en Drugsbeleid.

Deze regelgeving kan bijvoorbeeld opgenomen zijn in de CAO van een bedrijf. Een aantal CAO's en/of bedrijfsregelingen van grote bedrijven bevatten regels met betrekking tot het (verbod op) gebruik van alcohol en drugs.

Bij sommige bedrijven is het in de individuele arbeidsrelaties geregeld, al dan niet in combinatie met geldende arbeidsreglementen.

Er zijn natuurlijk ook genoeg (particuliere) bedrijven en organisaties waarin een dergelijke regelgeving ontbreekt. Hoewel expliciet opnemen van deze regels het beste is, wil dat nog niet zeggen dat bij het ontbreken daarvan, er geen beleid op het stuk van alcohol en drugs mogelijk is.

### *Overheid*

Voor wat betreft de ambtenaren vormt de Rondzendbrief inzake Dienstvoorschriften voor Lansdienaren<sup>1</sup> een goede basis. Deze voorschriften vormen een nadere precisering van artikel 36 van de Personeelwet in combinatie met artikel 7 van het Besluit Taakomschrijving Departementen 1991<sup>2</sup> en bevatten een verbod op het gebruik of onder invloed zijn van alcohol en bedwelmende middelen tijdens diensttijd. Overtreding van dit verbod kan resulteren in disciplinaire maatregelen en de regelgeving daaromtrent kan dus als uitgangspunt dienen voor een te voeren Alcohol- en Drugsbeleid.

### *Particuliere bedrijven en Andere organisaties*

Het Surinaams Burgerlijk bevat een aantal handvatten die met een creatieve interpretatie de basis kunnen vormen voor een Alcohol- en Drugsbeleid. Zo geeft artikel 1614X BW de werkgever onder meer de verplichting om “omtrent het verrichten van zodanige regelingen te treffen en aanwijzingen te verstrekken, dat de werknemer tegen gevaar voor lijf, eerbaarheid en goed zover beschermd is, als redelijkerwijze in verband met de aard van de arbeid gevorderd kan worden”.

Voorts bevat artikel 1614Y BW de verplichting voor de werkgever tot “goed werkgeverschap”

Daarnaast bevat artikel 1615b BW de verplichting voor de werknemer om zich te houden aan de voorschriften “welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming des werkgevers, hem door of namens de werkgever binnen de perken van wettelijke voorschriften of van overeenkomst of reglement of, bij gebreke daarvan, van het gebruik gegeven”.

Tenslotte bevat artikel 1615d BW het beginsel van “goed werknemerschap”.

Voordat een werkgever een Alcohol- en Drugsbeleid gaat formuleren en uitvoeren, is het belangrijk dat wordt nagegaan welk arbeidsregime op die werkgever van toepassing is. (CAO, Personeelwet, BW, een combinatie, enz.)

Regelgeving is dus een belangrijk onderdeel van het alcohol en drugsbeleid, maar kan nooit een doel op zich zijn. Met regels alleen is de kans klein dat de doelen bereikt worden.

De regelgeving moet een preventieve werking hebben. De regels geven slechts de contouren aan om functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- en drugsgebruik te vermijden. Met regelgeving, controle en sancties wordt dus getracht een bepaald gedrag van de werknemer te stimuleren en te bewerkstelligen.

Er kunnen disciplinaire maatregelen genomen worden, bijvoorbeeld schorsing of zelf ontslag. Ontslag is legitiem als de werkgever kan aantonen dat hij door middel van het ‘speciaal contract’ interventies heeft gepleegd en er vanuit de kant van werknemer geen duidelijk teken van samenwerking en verbetering is geweest.

Een voorwaarde hierbij is dat de werknemer eerder op zijn gedrag moet zijn aangesproken of gewaarschuwd door de werkgever.

<sup>1</sup> 15 mei 2003, no 3287, Bijblad op SB, no 538

<sup>2</sup> SB 1991, no 58, gewijzigd bij SB 2002, no 16

## Hoofdstuk 7. Voorlichting & Educatie

Het succes van een alcohol- en drugsbeleid wordt voor een groot deel bepaald door de motivatie van elke werknemer om het beleid na te leven.

Een voorwaarde hiervoor is dat elke werknemer geïnformeerd wordt over het belang van een preventiebeleid en zijn eigen rol daarin.

Voorlichting is van belang om mensen te motiveren tot - en te helpen om er gezond gedrag op na te houden.

Medewerkers krijgen daarom informatie over alcohol en drugs, de effecten daarvan op het werk en toelichting over het concrete beleid van de werkgever.

De werkgever zal daarvoor informatie ter beschikking stellen van de werknemers. Ook kan er gebruik gemaakt worden van de verschillende brochures en internetsites.

Er kan voorts ook medewerking gevraagd worden van ter zake deskundige hulpverleningsinstanties die voorlichting sessies op de werkvloer kunnen houden..

## Hoofdstuk 8. Kritische Succes Factoren

De hierna te noemen punten zijn van eminent belang voor het welslagen van dit beleid.

- Confidentialiteit in acht nemen
- Het beleid moet gedragen zijn door het topmanagement
- Bespreking met en goedkeuring van vakbonden
- Het beleid moet betrekking hebben op alle personeelsleden
- Veel aandacht schenken aan de horizontale en verticale communicatie met het personeel
- Beleid consequent doorvoeren

## Hoofdstuk 9. Slot

Het beleid is gericht op onderlinge bewustwording over de relatie alcohol / drugs en werk en tijdige signalering.

Doormiddel van een alcohol- en drugsbeleid hoopt de werkgever de gevolgen van alcohol en drugsgebruik op werkvloer te voor komen.

Om het doel van het Alcohol en drugsbeleid te bereiken, zal de werkgever het beleid aan een voortdurende evaluatie onderwerpen, teneinde inzicht te verkrijgen in de ontwikkelingen.

Het is aan te bevelen om op speciale personeelsfeesten zoals de oude jaarsviering en de huldiging van werknemers en afscheid van gepensioneerden ontheffing te verlenen op het gebruik van alcohol.

Dit verbod geldt echter wel voor het personeel dat gedurende de speciale personeelsfeesten arbeid moeten verrichten. De regels van dit beleid zijn onverkort op hen van toepassing.

De werkgever behoudt zich het recht voor om dit beleid naar veranderde omstandigheden aan te passen of te wijzigen.

De datum waarop de wijziging en of aanpassing van kracht is, wordt ruim van tevoren (bijvoorbeeld 15 werkdagen) door de werkgever aan de werknemers kenbaar gemaakt.

Het is voorts is het raadzaam dat werkgevers naast het implementeren van een Alcohol- en Drugsbeleid ook een schenkbeleid voor hun personeel doen ontwikkelen.

In een dergelijk beleid zijn er richtlijnen voor een verantwoord alcoholgebruik opgenomen.