

## Checklist drugs en werk beleid

Deze checklist gaat in op belangrijke onderdelen van het drugs- en werkbeleid. Voor het systematisch opzetten van een dergelijk drugsbeleid kunt u gebruik maken van het stappenplan.

Drugs	Antwoord	Toelichting
1. Is er inzicht in hoeverre er een probleem is met drugsgebruik binnen het bedrijf?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> onbekend	<p>Drugsgebruik is net als alcoholgebruik een precair onderwerp. Een vragenlijst uitzetten is daarom een niet voor de hand liggende optie.</p> <p>U kunt informatie rondom drugsgebruik achterhalen via bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direct leidinggevenden</li> <li>- De vertrouwenspersoon</li> <li>- De bedrijfsarts</li> <li>- Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)</li> <li>- Doorverwijzingen naar verslavingszorg of andere professionele begeleiding</li> <li>- Oorzaak van incidenten en bedrijfsongevallen: in hoeverre is daar sprake van drugsgebruik?</li> <li>- Financiële afdeling: de mate van waarin loonbeslagen voorkomt geeft een indicatie voor onder meer verslavingsproblematiek</li> </ul> <p>Het gaat dan om een inschatting van de hoeveelheid incidenten die zij horen en niet om individuele gevallen. Dit in verband met de privacy.</p> <p>Van belang is ook na te gaan wat voor cultuur er binnen het bedrijf heerst. Wordt er bijvoorbeeld ook los omgegaan met alcohol, tijdens recepties bijvoorbeeld en is het verkrijgbaar. Ook een typische mannencultuur brengt een verhoogd risico op drugsgebruik met zich mee. Verder komt drugsgebruik vaak voor in sectoren waar mensen veelvuldig onder druk staan.</p>
2. Is er een beleid rondom drugs en werk?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> onbekend	<p>De organisatie heeft op papier gezet hoe zij aankijken tegen drugsgebruik en werk en hoe zij hiermee omgaan in geval van incidenten. Het geeft de visie en reikwijdte van het beleid weer.</p> <p>Een belangrijk uitgangspunt kan zijn dat drugsgebruik de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de gebruiker en zijn/haar omgeving bedreigt. En dat het niet toegestaan is onder invloed te zijn op het werk.</p> <p>Het beleid rondom drugs maakt veelal onderdeel uit van een breder ADM-beleid: alcohol drugs en medicijnen.</p>
3. Gaat het beleid in op:	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee	<p>Centraal in het beleid staat het streven de werknemer te behouden voor het werk, er is</p>

<p>a. Functioneren van werknemers</p> <p>b. Toezicht en controle van drugsgebruik</p> <p>c. Sancties op drugsgebruik met effect op het werk</p> <p>d. Begeleiding en ondersteuning van werknemers met verslavingsproblematiek</p> <p>e. Het voorkomen van verslavingsproblematiek op de werkvloer</p>	<p><input type="checkbox"/> onbekend</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> onbekend</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> onbekend</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> onbekend</p>	<p>immers een arbeidscontract. Het eerste uitgangspunt is dan ook dat werknemers aangesproken worden op hun (dis) functioneren en dat daarover afspraken worden gemaakt. En dat daarna pas hardere disciplinaire maatregelen (controle sancties) volgen, als een werknemer afspraken niet na komt (vanwege drugsgebruik).</p> <p>Toezicht en controle gaat over het feitelijk vaststellen van drugsgebruik. Sancties betreffen bijvoorbeeld mondelinge en schriftelijke waarschuwingen, schorsing van het werk en ontslag.</p> <p>Het beleid dient niet alleen in te gaan op sancties en controle, maar ook hoe een organisatie een werknemer met verslavingsproblematiek kan ondersteunen. En hoe een organisatie zich inzet om verslavingsproblematiek te signaleren en te voorkomen. Bijvoorbeeld via vroeg signalering en vroege inschakeling van verslavingszorg. Zowel werkgever als werknemer zijn beide gebaat bij het vroegtijdig bespreekbaar maken en het oplossen van verslavingsproblematiek.</p> <p>Dergelijke uitgangspunten volgen uit de ILO code of Practice on management of alcohol and drugs related problems (1996)</p>
<p>4. Is er een reglement rondom drugs en werk?</p>	<p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> onbekend</p>	<p>Het uitgangspunt: drugsgebruik op het werk is verboden.</p> <p>Een reglement geeft meestal de 'spelregels' aan rondom drugsgebruik en kan bijvoorbeeld in gaan op welke sancties er staan op drugsgebruik in combinatie met werk. En wat er gebeurt als privé gebruik effect heeft op het werk.</p> <p>Dit reglement dient samen met de OR/personeelsvertegenwoordiging opgesteld te zijn en dient aan alle werknemers en managementleden kenbaar te worden gemaakt.</p>
<p>5. Maakt drugsgebruik onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst?</p>	<p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> onbekend</p>	<p>In sectoren waarin veiligheid van levensbelang is (zoals in de chemische industrie) of waarin het besturen van voertuigen het werk zelf is (vliegtuigbranche, scheepvaart), staan in arbeidsovereenkomsten vaak een bepaling over drugsgebruik en mogelijke sancties, zoals schorsing van het werk en ontslag. En bijvoorbeeld een bepaling dat de werknemer instemt met een periodieke drugstest.</p>
<p>5. Zijn er reeds maatregelen getroffen rondom drugsgebruik en werk?</p>	<p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> onbekend</p>	<p>U kunt hier te rade gaan bij de vraag een genoemde bronnen en in beleid dat op papier staat.</p> <p>U kunt hierbij denken aan maatregelen als:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vroege inschakeling van verslavingszorg</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het in het zicht plaatsen van rookabri's zodat er toezicht is op oneigenlijk gebruik van deze ruimtes voor bijvoorbeeld drugsgebruik</li> <li>- Controle aan de poort (onder strikte voorwaarden)</li> <li>- Item van aandacht bij PAGO/PMO en bedrijfsgeneeskundig spreekuur</li> </ul>
6. Krijgen direct leidinggevenden ondersteuning in hoe om te gaan met verslaafde werknemers?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> onbekend	<p>Dit betreft niet alleen informatie over verslaving, de effecten van verslaving op het werk maar ook hoe scholing en training in praktische vaardigheden, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het herkennen van verslavingsgedrag</li> <li>- het opstellen van werkafspraken met verslaafde werknemers gericht op het nakomen van werkafspraken: het eerste aanspreekpunt is het (dis)functioneren van werknemers. Dit kan tijdens reguliere functioneringsgesprekken of indien nodig in extra gesprekken met de werknemer</li> <li>- het opstellen van disciplinaire maatregelen bij blijvend disfunctioneren, ondersteund met beleid en reglement vanuit de organisatie</li> <li>- de weg weten naar hulpverlening om verslaafde werknemers door te kunnen sturen voor professionele begeleiding (bij voorkeur via vaste procedures)</li> <li>- inzicht in juridische consequenties</li> <li>- inzicht in financiële consequenties, zoals loonbeslag</li> </ul>
7. Krijgen medewerkers voorlichting over drugsgebruik en werk?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> onbekend	<p>Dit betreft informatie over onder meer;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de effecten van drugs op het werk</li> <li>- de juridische aspecten</li> <li>- de financiële aspecten, zoals loonbeslag en bijvoorbeeld ook verminderde inkomsten bij verminderde arbeidsgeschiktheid(WIA regelingen:WGA, IVA).</li> <li>- het beleid dat de onderneming voert, inclusief toezicht, controle en sancties én de begeleiding die de organisatie biedt bij verslavingsproblematiek</li> <li>- waar werknemers terecht kunnen met vragen over drugs en werk</li> <li>- waar werknemers terecht kunnen met verslavingsproblematiek, zoals vertrouwenspersoon, bedrijfsarts</li> </ul>
8. Is het voor werknemers duidelijk waar ze terecht kunnen bij (verslavings)problemen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> onbekend	<p>Dit kan bijvoorbeeld via informatie op intranet, in een folder, via een kader in een personeelsblad.</p>
9. Is er een vaste procedure voor verwijzing naar professionele zorg?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee	<p>Deze procedure geeft aan in welke gevallen een direct leidinggevende een werknemer</p>

	<input type="checkbox"/> onbekend	<p>doorverwijst naar professionele zorg. De procedure gaat uit van het functioneren van de werknemer als besispunt. Werknemers zijn op de hoogte van deze procedure en stemmen hier mee in. Het is raadzaam juridische deskundigheid in te schakelen voor het opstellen van een dergelijke toestemming in de procedure, bijvoorbeeld of het weigeren van hulp reden tot ontslag kan zijn.</p>
<p>10. Is er ook aandacht voor de directie en het management?</p>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> onbekend	<p>Verslavingsproblematiek komt niet alleen voor bij werknemers. Ook directieleden en management dienen in het beleid meegenomen te worden. Juist ook omdat het management een voorbeeld functie heeft richting de rest van het bedrijf. Daarom is het aan te raden discreet om te gaan met verslavingsproblematiek aan de top. Een aantal organisaties heeft een apart executive programma rondom drugs- en alcoholgebruik.</p>



Meer handige checklists vindt u in de uitgave **Arbo- en milieutools**

- Checklists die u ondersteunen bij het uitvoeren van zijn uw taken
- Formulieren die u hulp bieden bij het vastleggen en registreren van gegevens
- Presentaties voor het overdragen van de kennis en informatie aan derden
- Voorbeeldprocedures voor het vastleggen van werkwijzen in de organisatie

**[Klik hier voor meer informatie](#)**