

ADM-beleid in de Bouw & Infra

IN DE BOUW WERKEN WE DAGELIJKS IN RISICOVOLLE OMGEVINGEN MET ZWARE MACHINES, GROTE HOOGTES EN COMPLEXE TAKEN. IEDEREEN MOET ALERT ZIJN, SCHERP WAARNEMEN EN ADEQUAAT REAGEREN. EEN MOMENT VAN ONOPLETTENDHEID KAN GROTE GEVOLGEN HEBBEN. ALCOHOL, DRUGS EN BEPAALDE MEDICIJNEN (ADM) VERGROTEN DEZE RISICO'S AANZIENLIJK EN KUNNEN NIET ALLEEN DE VEILIGHEID EN GEZONDHEID VAN DE GEBRUIKER, MAAR OOK DIE VAN COLLEGA'S EN ANDEREN, IN GEVAAR BRENGEN.

Bij hebben we de verantwoordelijkheid om een veilige en gezonde werkomgeving te waarborgen – op de bouwplaats, in onze fabrieken, op kantoor én onderweg. Ons Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid (ADM-beleid) richt zich op het voorkomen van ongevallen, ongewenst gedrag en andere risicovolle situaties. Daarnaast draagt het bij aan betere prestaties, gezondheid en duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Daarom hebben we duidelijke afspraken gemaakt die voor iedereen binnen ons bedrijf gelden. De kern van ons beleid is helder: we verwachten dat elke werknemer nuchter werkt en in staat is om veilig, verantwoord en goed te functioneren. Dit betekent dat je niet onder invloed mag zijn van alcohol en/of drugs. Dit geldt ook voor medicijnen die je concentratie, alertheid, reactievermogen en beoordelingsvermogen negatief kunnen beïnvloeden. Alleen zo kunnen we samen een veilige en gezonde werkomgeving garanderen.

Nuchter versus onder invloed: de basis van ons ADM-beleid

Nuchter zijn betekent helder en alert blijven, goed waarnemen, situaties correct inschatten en adequaat reageren. Dit is essentieel voor veiligheid, zorgvuldige besluitvorming en een goede samenwerking.

Alcohol, drugs en bepaalde medicijnen kunnen deze vermogens aantasten, niet alleen op het moment van gebruik, maar ook in de uren of zelfs dagen erna. Vermoeidheid, concentratieverlies, prikkelbaarheid of een sterke drang naar middelen ('craving') kunnen het functioneren negatief beïnvloeden, zelfs als de stof al uit het lichaam is. Daarom stelt ons ADM-beleid nuchter werken als norm. Dit gaat verder dan enkel het vermijden van ADM-gebruik op het werk; het draait om het voorkomen van iedere vorm van beïnvloeding die prestaties en interacties verstoort. Zo zorgen we samen voor een veilige, gezonde en productieve werkomgeving, nu en in de toekomst.

Praktijkvoorbeelden

- **Kater op de werkvloer:** Jan, een ervaren timmerman, voelt zich brak na een avond drinken. Zijn concentratie is laag en hij maakt een inschattingsfout, waardoor hij bijna van de steiger valt. Alcohol beïnvloedt niet alleen je alertheid tijdens gebruik, maar ook de volgende werkdag.
- **Medicijngebruik en verminderde reactiesnelheid:** Karin gebruikt zware pijnstillers na een operatie. Tijdens het bedienen van een machine reageert ze te traag op een plotselinge situatie. Gelukkig kan een collega op tijd ingrijpen. Medicatie kan ongemerkt je reactievermogen en focus verminderen.

- **Stimulerende middelen en ongewenst gedrag:**
Mark gebruikt amfetamine en cocaïne om langer door te werken, maar dit maakt hem ook ongeremd en impulsief. Tijdens een werkbezoek maakt hij ongepaste opmerkingen, wat leidt tot een conflict met een klant. Middelengebruik kan niet alleen prestaties, maar ook professioneel gedrag negatief beïnvloeden.
- **Zware pijnstillers en verminderde productiviteit:**
Lisa is verslaafd aan zware pijnstillers en heeft moeite zich te concentreren door ontwenningsschijnselen en schaamte voor haar situatie. Hierdoor is haar effectieve werktijd veel lager dan de uren dat ze aanwezig is. Ontwenningsschijnselen kunnen je focus en prestaties aantasten, zelfs zonder directe middeleninname.

ADM-gebruik kan daarnaast leiden tot lichamelijke en psychische klachten of ziekten, frequent of langdurig ziekteverzuim en een verstoorde samenwerking op de werkvloer. Het brengt altijd risico's met zich mee voor veiligheid, prestaties en teamdynamiek.

Werkgerelateerde risicofactoren voor ADM-gebruik verminderen

ADM-gebruik kan ontstaan door zowel privéfactoren als werkgerelateerde omstandigheden. Financiële problemen, relationele spanningen en psychische klachten kunnen een rol spelen, maar ook werkomstandigheden hebben een aanzienlijke invloed. Factoren zoals hoge werkdruk, onzekerheid over baanbehoud, pestgedrag, onveiligheid op de werkvloer en fysiek zwaar werk kunnen ADM-gebruik in de hand werken. Daarnaast kan een werkcultuur waarin middelengebruik wordt gedoogd of zelfs aangemoedigd, een extra stimulans vormen.

Een belangrijke risicofactor is een verstoorde werk-privébalans. Langdurige overbelasting, onregelmatige werktijden en onvoldoende herstelmomenten vergroten de kans dat werknemers ADM gebruiken als coping-mechanisme om meer energie te krijgen, stress te kunnen hanteren of om aan het eind van de dag tot rust te komen of te kunnen slapen. Dit kan leiden tot verminderde concentratie, verhoogd risico op fouten en uiteindelijk gezondheidsproblemen.

Praktijkvoorbeelden

- **Slaapmedicatie door ploegendiensten:** Pieter werkt onregelmatige diensten en heeft moeite met slapen overdag. Om toch uitgerust te zijn, neemt hij steeds vaker slaapmedicatie. Op termijn merkt hij dat hij zich overdag suf voelt en 's nachts juist minder alert is, wat zijn werkprestaties en veiligheid beïnvloedt.
- **Energieboosters bij hoge werkdruk:** Sophie, een projectmanager, ervaart constante druk om deadlines te halen. Ze begint met het drinken van meerdere energiedrankjes per dag naast haar koffie en sigaretten, maar schakelt uiteindelijk over op stimulerende medicatie van haar zoon om langer geconcentreerd te blijven. Dit leidt tot slaapproblemen en verhoogde stress, waardoor ze uiteindelijk uitvalt.
- **Alcoholgebruik na een stressvolle werkdag:** na een zware werkdag zoekt Tim ontspanning in alcohol. In eerste instantie helpt het hem om te ontspannen en minder last van zijn rugklachten te hebben, maar hij merkt dat hij steeds vaker katerig en minder scherp op het werk verschijnt. Zijn collega's beginnen zich zorgen te maken over zijn prestaties en betrouwbaarheid.
- **Pestgedrag en verdovende middelen:** Lisa voelt zich buitengesloten door haar team en ervaart dagelijks stress op de werkvloer. Om de spanning te verlichten, grijpt ze steeds vaker naar cannabis na werktijd. Op den duur beïnvloedt dit haar motivatie en concentratie, wat haar functioneren verder onder druk zet. Ze meldt zich geregeld ziek.

Als bedrijf nemen we deze risico's serieus en zetten we in op een veilige, gezonde en productieve werkomgeving. Dit doen we door:

- **Werkstress beheersbaar te houden:** realistische planning en werkbelasting, heldere verwachtingen en voldoende hersteltijd.
- **Sociale veiligheid te bevorderen:** pestgedrag en sociale druk tegengaan en een respectvolle werksfeer stimuleren.
- **Gezondheid en duurzame inzetbaarheid te ondersteunen:** aandacht voor fysieke en mentale belasting en preventieve gezondheidszorg.
- **Werk-privébalans te bewaken:** stimuleren van een gezonde afwisseling tussen werk en privé door flexibele werktijden, duidelijke rustmomenten en het respecteren van vrije tijd.

- **Duidelijke normen te stellen:** ADM-gebruik mag nooit het functioneren, de veiligheid of de samenwerking negatief beïnvloeden.

Hierdoor zorgen we ervoor dat ADM-gebruik niet als noodzaak of oplossing wordt gezien en dat werknemers optimaal en veilig kunnen functioneren.

Doelstellingen van ons ADM-beleid

Als bedrijf hebben we de verantwoordelijkheid om een veilige, gezonde en productieve werkomgeving te creëren. Ons ADM-beleid draagt hieraan bij door duidelijke richtlijnen te stellen en bewustwording te vergroten. We richten ons op het voorkomen van risico's en het ondersteunen van duurzame inzetbaarheid. Onze doelstellingen zijn:

1. **Duidelijke normen en bewustwording:** heldere afspraken over ADM-gebruik en de gevolgen ervan voor veiligheid, gezondheid en functioneren. Werknemers en leidinggevendenden worden actief geïnformeerd over de impact van alcohol, drugs en bepaalde medicijnen op het werk.
2. **Nuchter werken als norm:** iedereen werkt scherp, alert en is in staat om veilig te handelen. We voorkomen dat werknemers onder invloed zijn van ADM op een manier die hun beoordelingsvermogen, reactietijd en prestaties negatief beïnvloedt.
3. **Gezondheid en duurzame inzetbaarheid:** we beschermen de fysieke en mentale gezondheid van werknemers en ondersteunen langdurige inzetbaarheid. Dit doen we door aandacht te hebben voor risicofactoren voor ADM-gebruik, zoals werkstress, fysieke belasting en werk-privébalans én voor risicofactoren door ADM-gebruik.
4. **Optimale productiviteit en professioneel gedrag:** we voorkomen verminderde prestaties, incidenten en ongewenst gedrag door ADM-gebruik. Een nuchtere en gezonde werkomgeving draagt bij aan een veilige en respectvolle samenwerking.
5. **Beperken van verzuim en kosten:** ADM-gerelateerd verzuim, veiligheidsincidenten en productiviteitsverlies kunnen hoge kosten met zich meebrengen. Door preventie en vroegtijdige signalering verminderen we deze risico's en waarborgen we een efficiënte en verantwoordelijke werkomgeving.

Met deze doelstellingen zorgen we ervoor dat ADM-gebruik geen negatieve invloed heeft op de veiligheid, gezondheid en samenwerking binnen ons bedrijf.

Verantwoordelijkheden rondom veilig werken

Veilig en verantwoord werken is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. De werknemer moet in staat zijn het werk veilig, verantwoord en adequaat uit te voeren, terwijl de werkgever toeziet op een veilige en gezonde werkomgeving. De eindverantwoordelijkheid ligt bij de werkgever.

Beoordeling van functioneren en veilig werken

Bij twijfel over functioneren of een onveilige situatie geldt bij ons het vierogenprincipe: raadpleeg een collega of leidinggevende om gezamenlijk tot een oordeel te komen. Wanneer beiden constateren dat de werknemer niet naar behoren functioneert of de situatie onveilig is, wordt dit zo spoedig mogelijk met de werknemer besproken. Indien nodig worden maatregelen genomen om de situatie weer verantwoord en veilig te maken.

ADM-gerelateerd disfunctioneren wordt in eerste instantie benaderd als een medische situatie. Verslaving, een mogelijk gevolg van ADM-gebruik, wordt erkend als een behandelbare ziekte. Van de werknemer wordt verwacht dat hij of zij stappen onderneemt om het functioneren te verbeteren. Indien een medische oorzaak ten grondslag ligt aan het gebruik van ADM-middelen, wordt de werknemer gestimuleerd passende stappen te zetten. De bedrijfsarts kan hierbij adviseren en zo nodig verwijzen naar geschikte hulpverlening.

Duidelijke functie-eisen

Om te kunnen beoordelen of een werknemer goed functioneert, moeten de functie-eisen voor iedereen helder zijn. Voor functies met aanzienlijke gezondheids- en veiligheidsrisico's zijn (wettelijk of in overleg met de bedrijfsarts vastgelegde) zogenaamde 'bijzondere functie-eisen' opgesteld. Ook deze zijn voor iedereen duidelijk.

Duidelijke regels rondom ADM

Op de werkvloer zijn productie, handel, bezit en gebruik van ADM-middelen verboden, tenzij er een medische noodzaak is voor het gebruik (en het bezit dat nodig is voor het gebruik tijdens werk) en het gebruik geen disfunctioneren of onveilige situaties veroorzaakt.

Wettelijke kaders

De wettelijke regels rondom ADM-gebruik blijven van toepassing, inclusief medicijngebruik dat het nuchter functioneren negatief kan beïnvloeden. Bij twijfel volgt overleg met de leidinggevende of bedrijfsarts om de veiligheid te waarborgen.

Vier pijlers van het ADM-beleid

Om een veilige, gezonde en productieve werkomgeving te waarborgen, rust ons ADM-beleid op vier pijlers. Deze pijlers bieden een geïntegreerde aanpak om ADM-gerelateerde risico's te minimaliseren en het duurzaam functioneren van alle werknemers te ondersteunen. Preventie en bewustwording zorgen ervoor dat iedereen de risico's begrijpt en verantwoordelijkheid neemt. Heldere regels en afspraken bieden een duidelijk kader voor veilig werken. Begeleiding en zorg helpen werknemers bij problematisch gebruik en re-integratie, terwijl handhaving en sancties zorgen voor naleving en consequente opvolging. Samen vormen deze pijlers de basis voor een nuchtere en veilige werkomgeving.

1. Preventie en bewustwording

- Werknemers worden actief geïnformeerd over de invloed van ADM-middelen op functioneren, veiligheid en gezondheid, zowel op korte als lange termijn.
- Functie-eisen worden helder gecommuniceerd, inclusief bijzondere eisen rondom nuchterheid voor veiligheids-kritische functies.
- Leidinggevend en werknemers krijgen training in het herkennen en bespreekbaar maken van signalen van onveilige, onverantwoorde situaties, disfunctioneren in relatie tot ADM-gebruik.
- Het ADM-beleid is toegankelijk en begrijpelijk voor alle medewerkers en wordt actief uitgedragen.
- Werknemers met vragen of zorgen over hun eigen ADM-gebruik kunnen vertrouwelijk terecht bij de bedrijfsarts zonder directe terugkoppeling naar de werkgever.

- Er wordt een open en veilige werkcultuur bevorderd waarin ADM-gebruik bespreekbaar is en stigma's rond verslaving als behandelbare ziekte worden verminderd.

2. Regels en afspraken

- Werkgever en werknemer dragen samen de verantwoordelijkheid voor veilig en verantwoord werken.
- De werkgever is eindverantwoordelijk voor het ADM-beleid en zorgt voor handhaving van veilige arbeidsomstandigheden.
- De werknemer moet ervoor zorgen dat hij/zij in staat is om het werk veilig en verantwoord uit te voeren.
- De bedrijfsarts adviseert over ADM-gerelateerde gezondheidsrisico's en passende zorg.
- ADM op de werkvloer:
 - Productie, handel, bezit en gebruik van ADM-middelen op het werk zijn verboden.
 - Uitzondering geldt bij het gebruik van medicijnen: voor een medische reden, mits het functioneren niet negatief wordt beïnvloed en de bedrijfsarts betrokken is bij de beoordeling en advies kan geven.
- Bijzondere functie-eisen:
 - De bedrijfsarts kan in een gesprek navraag doen naar alcohol, drugs en medicatie.

3. Begeleiding en zorg

- ADM-gerelateerd disfunctioneren wordt primair als een medische kwestie behandeld.
- Verslaving wordt erkend als een behandelbare aandoening. Werknemers met een verslaving worden gestimuleerd om hulp te zoeken.
- De bedrijfsarts biedt vertrouwelijk advies en kan werknemers doorverwijzen naar gespecialiseerde zorg.
- Bij signalen van ADM-gerelateerd disfunctioneren wordt in eerste instantie gekeken naar passende ondersteuning, waarbij te allen tijde de veiligheid van de werknemer, collega's en anderen voorop staat.
- Re-integratie na ADM-gerelateerd verzuim wordt zorgvuldig begeleid, met oog voor zowel de gezondheid van de werknemer als de veiligheid op de werkvloer.

4. Handhaving en sancties

- Het vierogenprincipe wordt toegepast bij twijfel over functioneren: een collega-leidinggevende beoordeelt mee.
- Als functioneren of veiligheid in het geding is, wordt dit direct besproken en worden passende maatregelen genomen.
- Overtredingen van het ADM-beleid kunnen leiden tot sancties, variërend van een waarschuwing tot schorsing of beëindiging van het dienstverband.
- In het geval van verslavingsproblematiek ligt de focus op ondersteuning en herstel, mits de werknemer verantwoordelijkheid neemt en actief meewerkt aan verbetering.
- Werknemers kunnen vertrouwelijk melding maken bij de leidinggevende van vermoedens van functioneringsproblemen gerelateerd aan ADM-gebruik. Dit wordt zorgvuldig behandeld met oog voor zowel de melder als de betrokkene.