

Alcohol en drugs, niet op de werkvloer Testen en repressiebeleid

Flink innemen tijdens bedrijfsfeestjes, een borrel om het tekenen van een contract te vieren en een pilsje op de vrijdagmiddag. Een lijntje coke voordat de nachtdienst aanvangt. Antidepressiva om de langdurige crisis op het werk of thuis het hoofd te kunnen blijven bieden. Iets te lang blijven zitten op een verjaardagsfeestje en in de vroege ochtend weer aan het werk.



Arbowet

Het menselijk lichaam kan tijdens het (arbeids-)leven blootgesteld worden aan een grote hoeveelheid bekende en onbekende stoffen. Soms per ongeluk, soms als ingecaluleerd risico, doordat ze vrijkomen bij een fabricageproces: ontsnappen, weglekken, verdampen, vernevelen of opwarrelen. Die stoffen kunnen acute of chronische vergiftigingsverschijnselen veroorzaken. De werkgever moet alles uit de kast halen om te voorkomen dat een werknemer negatieve gevolgen ondervindt van stoffen waarmee wordt gewerkt. De noodzaak en het nut van de maatregelen wordt door niemand betwist. De Arbowet stelt het als keiharde eis. Anders wordt het wanneer een werknemer zichzelf 'blootstelt' aan alcohol, drugs en/of medicijnen. Deze stoffen hebben directe gevolgen voor de waakzaamheid van de werknemer en voor zijn of haar arbeidsproductiviteit, maar ze staan niet in het standaardlijstje arbeidsrisico's waar de werkgever iets aan moet – of kan – doen. Of toch wel?

Voetangels en klemmen

Werkgevers, leidinggevend en ook directe collega's zijn niet in alle gevallen op de hoogte van medicijngebruik, drugsverslaving of problematisch alcoholgebruik van individuele werknemers. Het is over het algemeen ook niet in het belang van de betreffende werknemer om daar inlichtingen over te verstrekken, dus de omvang van het probleem blijft onder de oppervlakte. Collega's hebben, ook als ze er weet van hebben, vaak de neiging om gebruikers lange tijd in bescherming te nemen en melden pas iets als het echt onhoudbaar wordt. Vanuit de

werkgever ontstaat dan ook zeker de behoefte aan feiten. Maar zelfs werknemers met zichtbare verschijnselen van een veranderd bewustzijn (bij alcohol een zwalkende gang, moeilijke spraak, versuffing of een herkenbare ademgeur, bij bepaalde drugs of medicijnen soms een afwijkende pupilgrootte, een ongewoon agressieve opstelling of andere symptomen) mogen niet zomaar worden getest. Een zeer eenvoudige speekseltest op aanwezigheid

Cijfers en de gevolgen

Recent onderzoek heeft uitgewezen dat ongeveer 90% van de beroepsbevolking regelmatig drinkt, en dat 5% problemen heeft met alcohol. Voor mannen geldt dat zelfs één op de acht ernstige problemen heeft met alcohol. 270.000 mannen vallen onder de criteria voor alcoholmisbruik en 230.000 zijn zelfs afhankelijk van alcohol. Bij probleemdrinkers neemt de arbeidsproductiviteit 10 tot 60 procent af (!), de kwaliteit van het werk verslechtert dramatisch en zij hebben beduidend meer kans betrokken te raken bij een bedrijfsongeval. Maandagochtendziekte, agressie en concentratieproblemen hebben een zeer slechte uitwerking op de sfeer en de veiligheid op de werkvloer. Behalve dat het een kostenpost is, kan het ook een forse imagoschade opleveren.

Bron: Trimbos instituut



Werknemers testen op de werkplek. Kernwoorden zijn gebruiksvriendelijk, snel, nauwkeurig, niet invasief en hygiënisch.

van drugs of afbraakproducten daarvan mag niet zomaar door de werkgever worden opgelegd, hoezeer de arbeidsveiligheid daar ook bij gediend zou zijn. Het is namelijk een inbreuk op de lichamelijke integriteit van de proefpersoon. Alleen met zijn of haar toestemming mag een werkgever (laten) testen. Dat geldt ook voor een alcoholtest, een 'blaaspijpje' of een ademanalyseapparaat zoals dat bijvoorbeeld door de politie wordt ingezet bij verkeerscontroles.

ADM-beleid

Het zou, gezien de verontrustende cijfers aangaande het effect van alcohol, drugs en medicijnen op de arbeidsveiligheid, een flinke verbetering kunnen opleveren als een werkgever de mogelijkheid had om werknemers voor aanvang van het werk een test af te nemen. Het besturen van een heftruck, bedienen van een hijskraan of een ander risicovol arbeidsmiddel moet nuchter en met een heldere geest geschieden. Een vertroebelde waarneming of verminderd reactievermogen kan leiden tot zware ongevallen. Dat een piloot voor aanvang van een vlucht wordt getest is maatschappelijk aanvaard en bovendien zonder meer toegestaan vanwege zijn verantwoordelijkheid voor de veiligheid van de passagiers. Ook voor varend personeel van sommige rederijen kan steekproefsgewijs afgeven van urinenmonsters verplicht zijn gesteld. Het is vanzelfsprekend dat een stuurman van een olietanker nuchter aan het roer staat, zo vindt ook de Nederlandse wetgever: het is rederijen daarom toegestaan zelf hun scheepslieden te testen op alcohol en drugs. Dat is zelfs opgenomen in het arbeidscontract van de individuele medewerkers, inclusief de sanctie op een positief testresultaat: ontslag op staande voet. Natuurlijk moet een positieve uitslag wel direct

door contra-expertise worden gevolgd. Bij onttrekking aan de test is het resultaat hetzelfde: einde dienstverband.

'Gewone' werknemers in de industrie en bij het midden- en kleinbedrijf ontspringen tot op heden veelal de dans, meestal omdat de werkgever zich onvoldoende bewust is van het probleem, omdat de aanpak stuit op wettelijke hindernissen of sociale drempels of eenvoudigweg omdat men al genoeg aan het hoofd heeft. Dat wil niet zeggen dat het allemaal wel meevalt. De statistiek bewijst namelijk het tegendeel. Ook in bedrijfstakken waar het risico tot op heden als beperkt werd beschouwd wordt in toenemende mate actie ondernomen.

Aanpak

De juiste aanpak begint met een inventarisatie en met het bespreekbaar maken van het probleem. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging zal moeten worden geraadpleegd en het risico moet worden opgenomen in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het zal dan automatisch terugkeren in het Plan van Aanpak. Alcohol-, drugs- en medicijnenbeleid (ADM-beleid) moet op de agenda verschijnen. De effecten van alcohol en drugs zijn niet voor niets opgenomen in de nieuwe eind- en toetstermen voor het persoonscertificaat Basis-VCA. In werkoverleg of toolboxmeetings zal het onderwerp moeten worden besproken en er kan bijvoorbeeld een gerichte voorlichtingscampagne worden georganiseerd. Pas als er draagvlak ontstaat zal er (nog steeds vrijwillig) kunnen worden getest. Bovendien houdt die vrijwilligheid in dat een werknemer over enige kennis moet beschikken om een afweging te kunnen maken. Een verkeerde aanpak kan leiden tot ernstig verstoorde ver-



D-93554-2013

houdingen en kan dus een risico zijn voor de bedrijfsvoering. Een goed repressiebeleid zal juist het welzijn, de veiligheid en arbeidsproductiviteit ten goede komen.

Er moeten regels zijn. 'Niet onder invloed van alcohol en drugs aan het werk', en 'geen gebruik tijdens het werk of alcohol en drugs aanwezig op de werkplek' zijn heldere bedrijfsregels. Verboden en disciplinaire maatregelen moeten niet het eerste doel zijn als de werkgever wil dat er een vruchtbaar milieu ontstaat waarin iedereen de bestrijding van werk 'onder invloed' ondersteunt. Door voorlichting op de werkvloer en training van leidinggevers kan de houding ten aanzien van A&D worden beïnvloed.

Als werkgevers zelf de expertise niet in huis hebben, kan externe knowhow worden ingehuurd. Dat biedt bovendien het voordeel dat 'vreemde ogen dwingen'. Een 'witte jas', bedrijfsarts, arbodienst of -deskundige bereikt soms meer dan de werkgever of de leidinggevers omdat eerstgenoemden niet gehinderd worden door eventuele vooringenomenheid jegens individuele medewerkers of door bestaande machtsstructuren in het bedrijf. Bovendien hebben de deskundigen vaker met het bijltje gehakt. Het aanpakken van verslavingsproblematiek op het werk blijkt vaak tot groter resultaat te leiden dan zelfstandige afkickprogramma's in de privésfeer. Het heeft voor de betrokkene een duidelijk doel, en de werkgever heeft de mogelijkheid om sancties op te leggen. Dat werkt vaak beter dan de druk die vanuit een menigmaal al vrij uitzichtloze thuissituatie wordt uitgeoefend. Het werk geldt veelal als anker in het bestaan.

De praktijk, het testen

Er zijn verschillende praktische instrumenten te koop of te huur voor het testen van werknemers of andere proefpersonen. Veel testen waar in het verleden een urinetest of bloedproef voor nodig was, kunnen nu met kleine en betaalbare middelen worden uitgevoerd. Hoe minder ingewikkeld de test, hoe lager de drempel wordt. Veiligheidsacties kunnen worden ingezet als tijdelijke speerpuntactie of als vast onderdeel van de shift, bijvoorbeeld door vrachtwagens, interne transportmiddelen of andere machines uit te rusten met een zogenaamd 'alcoholslot'. Een werknemer moet dan voordat het arbeidsmiddel wordt ingeschakeld in een (verwisselbaar) mondstuk blazen om het startmechanisme vrij te geven. Desgewenst kan er op een willekeurig moment door het apparaat om een hernieuwde blaastest worden gevraagd. Voor het testen op drugs blijft menselijke interventie vereist, maar er zijn inmiddels eenvoudige speekseltesten met teststaafjes en automatische 'veldlaboratoria' op de markt die ook door niet-medici goed te gebruiken zijn. Via deze testmiddelen zijn binnen enkele minuten de meest voorkomende hoofdgroepen drugs betrouwbaar op te sporen.

Informatie

Dräger beschikt over snelle, gebruiksvriendelijke en hygiënisch uitvoerbare testen die op betrouwbare wijze uitsluitel geven over de aan- of afwezigheid van alcohol of drugs in het lichaam. De huidige Dräger alcohol-ademtestapparatuur maar ook de speekseltesten voor drugs zijn eenvoudig toe te passen, ook door niet-specialisten.

Dräger verschaft graag meer informatie over de mogelijkheden en zet graag de opties voor u op een rijtje: aanschaf van apparatuur, incidentele inzet (in-company), opleiding van eigen medewerkers, uitvoeren van controles door een externe partij, ondersteuning bij het opstarten van een ADM-beleid door een externe partij etcetera.

HOOFDKANTOOR

Drägerwerk AG & Co. KGaA
Moislinger Allee 53-55
23558 Lübeck, Duitsland

www.draeger.com

Producent:

Dräger Safety AG & Co. KGaA
Revalstraße 1
23560 Lübeck, Duitsland

NEDERLAND

Dräger Nederland B.V.
Huygensstraat 3-5
2721 LT Zoetermeer
Postbus 310
2700 AH Zoetermeer
+31 (0)79 344 46 66
+31 (0)79 344 47 90
receptie@draeger.com

Vind uw Dräger-
contactpersoon op:
www.draeger.com/contact

