

Alcoholbeleid

Alcoholgebruik onder werktijd kan leiden tot hoge zorgkosten, ongevallen, (ziekte)verzuim en productieverlies voor uw organisatie. Zo zal een medewerker onder invloed van alcohol niet of minder goed in staat zijn om een auto te besturen of machines te bedienen. Hij kan dan zichzelf maar ook anderen in gevaar brengen. U zult dus moeten ingrijpen want u bent verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. Wat kunt u doen om overmatig alcoholgebruik tegen te gaan?

1. Risico's

Er zijn een aantal factoren die (overmatig) gebruik van alcohol in de hand kunnen werken:

- sociale druk om te drinken;
- te weinig sociale controle door collega's;
- hoge werkdruk, stress en gevaarlijke situaties;
- extreme arbeidsomstandigheden zoals zwaar, warm of stoffig werk;
- ploegdienst en/of onregelmatige werktijden.

2. Aanpak

Het alleen vastleggen van de regels binnen de organisatie heeft meestal geen effect. Er is een gedragsverandering nodig. Dat moet u planmatig aanpakken:

- Analyseer de gegevens van de risico-inventarisatie & en -evaluatie (RI&E), het preventief medisch onderzoek (PMO) en de verzuimanalyse en breng de bestaande regelingen en risicofactoren in kaart.
- Creëer betrokkenheid door zo veel mogelijk afdelingen en medewerkers erbij te betrekken. Bevorder de dis-

cussie en acceptatie door het voor-nemen uitgebreid te bespreken.

- Maak een alcoholbeleidsplan met aandacht voor huisregels, voorlichting, begeleiding en sancties. Laat uw medewerkers op het plan reageren en neem hun reacties serieus. Kies een haalbare ingangsdatum voor het beleid zodat medewerkers aan het idee kunnen wennen.
- Informeer uw medewerkers vroegtijdig over het voornemen en gebruik hiervoor verschillende communicatiekanalen (e-mail, intranet, werkoverleg).
- Stel medewerkers in de gelegenheid om op kosten van de organisatie een cursus te volgen over een verantwoord gebruik van alcohol.
- Zorg voor aantrekkelijke alcohol-vrije alternatieven op borrels en bijeenkomsten.

3. Alcoholcontrolereglement

Als u medewerkers wilt kunnen controleren op alcoholgebruik, moet u daar een beleid voor hebben. Daarbij bent u gebonden aan (privacy)wetgeving. Een alcoholcontrolereglement moet:

- met de OR zijn afgestemd of – bij gebrek aan een OR – met de individuele medewerker. Vooral als het beleid aanzienlijke gevolgen heeft voor de persoonlijke levenssfeer van medewerkers (denk aan verplichte urine- of blaastests), is voorafgaande inspraak van de medewerkers en een bezwaarmogelijkheid naderhand belangrijk.
- vermelden welke sancties er gelden bij overtreding en aangeven dat een ontslag op staande voet niet is uitgesloten.

- noodzakelijk zijn om een doel te bereiken, bijvoorbeeld: een veilige werkplek of representatieve medewerkers. U heeft dus geen goede alternatieven om het doel te bereiken.
- niet verder strekken dan nodig is.
- kenbaar zijn voor alle medewerkers.
- consequent worden gehandhaafd. Als u uitzonderingen maakt, kunnen medewerkers u willekeur verwijten.

4. Sancties

Als u een medewerker betrapt op alcoholgebruik op de werkvloer of op werken onder invloed – terwijl dit tegen de regels is – kunt u:

- hem op staande voet ontslaan. Dit is niet zonder risico's. Ook als deze sanctie in het reglement is aangekondigd, kan de rechter het ontslag ongedaan maken omdat het onder omstandigheden onredelijk is dat de medewerker geen tweede kans heeft gekregen.
- een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen bij de kantonrechter. Ook in dit geval zijn de omstandigheden relevant. De rechter zal de beëindiging van het dienstverband echter minder streng toetsen omdat de medewerker niet meteen zijn loon verliest en ook nog kans maakt op een WW-uitkering.
- de medewerker (bij voorkeur schriftelijk) waarschuwen.

*Deze rubriek werd verzorgd door:
Simon Troost, AdviceSelect,
info@adviceselect.nl en Emma
Bevers, Wybenga Advocaten,
bevers@wybenga-advocaten.nl*

CHECKLIST

MT Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door MT Rendement

MT Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor directieleden, managers en consultants. De insteek is: hoe kan de manager zijn leiderschapskwaliteiten ten volle benutten. MT Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van het leidinggeven in een organisatie: het verbeteren van de effectiviteit van de manager en die van zijn medewerkers, het aanscherpen van vaardigheden en inzichten, opleidingen, de algemene omgang met de medewerkers en overige onderwerpen waar de manager als leidinggevende van op de hoogte moet zijn.

MT Rendement onderscheidt zich door:

- Veel vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- Veel kort nieuws;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met het allerlaatste nieuws.

Meer informatie op: www.rendement.nl/mt

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/mt/abonneren

