



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

Aan de fractie van SPM
de heer J.M.A.F. Steijns

BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP
Schriftelijke vragen inzake Drugs en
alcoholgebruik Stadsbeheer
PORTEFEUILLEHOUDER
Wethouder Hoenderkamp

DATUM
06 oktober 2026
Verzonden: 7 oktober 2026

BIJLAGEN
--
ONZE REFERENTIE
2026.02279

Geachte heer Steijns,

Onderstaand treft u de beantwoording aan van de schriftelijke vragen die uw fractie gesteld heeft.

Vraag 1:

Is het gebruik van drugs en/of alcohol onder werktijd geconstateerd?
a. Zo ja welke maatregel is vanuit de leiding op dat moment getroffen?

Antwoord 1:

Ja, deze constatering heeft zich voorgedaan waarbij de werkzaamheden per direct zijn stopgezet en de inleen / arbeidsovereenkomst van betrokken medewerker is beëindigd.

Vraag 2:

In hoeverre is bekend dat het gebruik van drugs- en alcohol direct invloed heeft gehad op het werk?

Antwoord 2:

Voor zover bij ons bekend, is daar in deze specifieke casus geen sprake van geweest. Er hebben zich geen incidenten voorgedaan. Uiteraard is algemeen bekend dat het gebruik van alcohol en drugs invloed heeft op het reactievermogen en dat dit iemands werk kan beïnvloeden. .

Vraag 3:

In hoeverre is er sprake dat door de leidinggevende niet aan de verplichting is voldaan op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) waarin is geregeld te zorgen voor een veilige werkomgeving?

Antwoord 3:

De leidinggevende heeft bij constatering meteen aan zijn plicht voldaan en de werkzaamheden van betreffende medewerker per direct stopgezet. Omdat er sprake was van het overtreden van de huisregels van afdeling Stadsbeheer en betreffende persoon een inhuurkracht was, is de inleenovereenkomst per direct stop gezet. Meer in het algemeen is het zo dat alle leidinggevers bij Stadsbeheer op de hoogte zijn van hun plicht tot het creëren van een veilige werkomgeving voor de medewerkers en daaraan elke dag meewerken.

Schriftelijke vragen



DATUM
6 oktober 2026

Vraag 4:

Heeft de gemeente een dergelijk ADM-beleid en is hierover in het verleden overleg gevoerd met de Ondernemingsraad?

Antwoord 4:

Nee, op dit moment is er nog geen vastgesteld gemeentebreed ADM-beleid. In de huisregels van Stadsbeheer is wel expliciet opgenomen dat middelengebruik niet is toegestaan. Daarnaast is in overleg met de Ondernemingsraad voor Stadsbeheer een pragmatisch handelingskader ADM opgesteld.

Het ADM-beleid voor de hele organisatie is momenteel in ontwikkeling. Bij de totstandkoming en invoering van dit beleid wordt de ondernemingsraad nauw betrokken. Naar verwachting wordt het beleid in het vierde kwartaal van dit jaar vastgesteld.

Maastricht is niet uniek in het feit dat er nog geen afzonderlijk ADM-beleid is vastgesteld. Dat neemt echter niet weg dat wij, vanuit onze zorgplicht voor een veilige en gezonde werkomgeving, werken aan de ontwikkeling en implementatie van een dergelijk beleid.

Vraag 5:

Bent u voornemens de ADM-toets toe te passen indien onderzoek hier aanleiding toe geeft?

Antwoord 5:

Nee, werkgevers mogen immers - gebaseerd op de huidige wet- en regelgeving - geen ADM-toets uitvoeren.

Vraag 6:

Bent u voornemens - rekening houdend met voornoemd gegeven - ook zware consequenties - en welke - in kader van een veilige werkomgeving toe te passen?

Antwoord 6:

Ja. De inhuur van betreffende medewerker is per direct stopgezet. Daarnaast willen we er op wijzen dat de gemeente ook een zorgplicht heeft ten opzichte van haar werknemers. Verslaving is een ziekte, waarbij we verplicht zijn om passende hulp te bieden. Dat laat echter onverlet dat we nooit kunnen en zullen toestaan dat andere collega's of inwoners in gevaar gebracht kunnen worden. In elke casus worden daarom passende maatregelen genomen, rekening houdend met de omstandigheden en de ernst van de situatie.

Hoogachtend,

Burgemeester en Wethouders van Maastricht,

De Secretaris a.i.,

De Burgemeester,

G.G.H.M. Haanen

W.A.G. Hillenaar

Schriftelijke vragen