

Een alcohol en drugsbeleid voor de werknemers van ORGANISATIE X

(Voorbeeldnota policy alcohol en drugs)

ORGANISATIE X wil als werkgever de veiligheid, gezondheid en het welzijn van al zijn werknemers bevorderen. De organisatie engageert zich tot het scheppen van een klimaat van wederzijds respect en communicatie.

Daarnaast wordt het alcohol en drugsbeleid ook geïnspireerd door economische en veiligheidsmotieven. Door een goed alcohol en drugsbeleid kan men: de productiviteit vergroten: werknemers met een alcohol- en drugprobleem zijn vaker afwezig, hebben meer risico op arbeidsongevallen en hun prestaties liggen lager dan die van de gemiddelde werknemer.

Dit alcohol- en drugsbeleid geldt voor iedereen ongeacht de positie of functie.

Doelstelling

Het alcohol en drugsbeleid wil duidelijke afspraken maken betreffende het gebruik van alcohol en drugs. Het beleid wil functioneringsproblemen ten gevolge van problematisch alcohol- en drugsgebruik voorkomen en wil adequaat reageren wanneer ze toch opduiken.

Concreet

Er is een regelgeving uitgewerkt in verband met gebruik en beschikbaarheid van alcohol en drugs, als ook een interventieplan bij acuut en chronisch misbruik. Verder wordt de hulpverlening geoptimaliseerd en komt er een aangepast aanbod van voorlichting en vorming.

Afspraken in verband met de beschikbaarheid van alcohol en drugs. (Haalbare afspraken maken op basis van cultuur van bedrijf)

ORGANISATIE X bepaalt welke vormen van alcohol en drugs kunnen gebruikt worden op het werk:

- Het is niet toegestaan onder invloed van alcohol of elke andere drug te verkeren bij aanvang of tijdens het werk.
- Het is niet toegestaan om alcohol –en drugs te gebruiken, aan anderen te verstrekken of hierover te beschikken (mogelijke uitzonderingen in kader van alcohol zijn geschenken voor jubilea, afscheid e.d.).
- In contracten met derden of onderaannemers zal opgenomen worden dat op het terrein van *bedrijfsnaam* geen alcohol/drugs mag worden gebruikt, verstrekt of beschikbaar mag zijn, met als consequentie eventueel verbreking van het contract bij overtreding.
- Het gebruik van medicijnen welke een invloed (kunnen) zijn op de werkprestaties van de werknemer zijn alleen dan toegestaan wanneer deze medicijnen op doktersvoorschrift worden gebruikt én dit vooraf aan de directe leidinggevende van de organisatie is gemeld zodat deze, evt. na overleg met de bedrijfsarts expliciet toestemming heeft gegeven om (eventueel aangepaste) werkzaamheden uit te voeren.

Afspraken in verband met de gelegenheden om alcohol te drinken (*Haalbare afspraken maken op basis van cultuur van bedrijf*)

ORGANISATIE X bepaalt de omstandigheden voor alcoholgebruik op het werk. Voor het gebruik van alle andere drugs blijft er altijd een absolute nultolerantie.

- Op uitzonderlijk verzoek kan er van het reglement afgeweken worden, wanneer er bijvoorbeeld bedrijfsfestiviteiten plaatsvinden én mits toestemming van de directie.
- De procedure voor een afwijking aan te vragen gaat als volgt: Het diensthoofd vraagt schriftelijk de toestemming aan de personeelsdienst welke, na overleg met de directie, formeel toestemming kan geven.
- De festiviteiten mogen enkel plaatsvinden op het einde van de dienst.
- Wanneer er niet voldaan wordt aan deze voorschriften volgt een sanctie.

Procedure bij acuut alcohol -en drugmisbruik (*Haalbare afspraken maken op basis van cultuur van bedrijf*)

ORGANISATIE X bepaalt de procedure bij acut alcohol –en drugsgebruik:

- De werkonbekwaamheid wordt vastgesteld door de leidinggevende.
- Wanneer de medewerker ontkent dan kan in geval vermoedelijke alcoholgebruik een gepaste test worden aangeboden waarmee de medewerker zijn onschuld kan bewijzen.
- Weigert of saboteert een medewerker de test dan zal de leidinggevende er voorlopig veiligheidshalve vanuit gaan dat er sprake is van alcoholgebruik.
- Omwille van de veiligheid kan de werknemer onmiddellijk verwijderd worden van de werkvloer.
- De leidinggevende staat in voor het veilig vervoer naar huis. Dit gebeurt met een taxi op kosten van de werkgever.
- Na het incident is er een gesprek nodig tussen leidinggevende en betrokkene om de éénmalige gebeurtenis te regulariseren door opname van een verlofdag.
- Een schriftelijke verslag van het disfunctioneren met de geplande afspraken wordt opgemaakt en ondertekend (a.d.h.v. basisverslag). Deze schriftelijke vastlegging wordt na 3 jaar vernietigd indien er binnen de tijd geen herhaling plaatsvindt.
- Indien het geen éénmalig incident blijft, kan men overgaan naar de procedure herhaald alcohol en drugsmisbruik.
- Bij herhaling volgt een sanctie, die telkens wordt opgedreven.

Procedure bij herhaald alcohol -en drugmisbruik

- De leidinggevende stelt een disfunctioneren van de medewerker vast.
- De medewerker wordt geconfronteerd met zijn functioneringsprobleem aan de hand van concreet en objectief feitenmateriaal.
- De medewerker dient contact op te nemen met de vertrouwenspersoon/externe preventieadviseur psycho en de arbeidsgeneesheer (contactpersonen zie bijlage).
- In overleg met de leidinggevende, vertrouwenspersoon/PA psycho en arbeidsgeneesheer wordt een begeleidingsplan opgesteld.
- De verplichting tot meewerken wordt contractueel vastgelegd.

- Wanneer er afspraken niet worden opgevolgd of indien er geen verbetering volgt ,kan men over gaan tot een sanctie.

Vorming

De werkgever houdt er zich toe een aangepast aanbod van vorming en voorlichting te voorzien.

Sancties

De werkgever legt een sanctie op in verhouding tot de overtreding en in overeenstemming met de algemeen geldende procedures. Dit kan zijn: een schriftelijke aanmaning; een berisping, een schriftelijke ingebrekestelling, of ontslag om dringende reden.

Mensura EDPB