

BIJLAGE 11: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID

1. Principe

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

Het alcohol- en drugsbeleid wordt ook geïnspireerd door dienstverlenende en veiligheidsmotieven. Het gebruik van alcohol en/of drugs vormt immers voor de medewerker een risico voor zichzelf en anderen. Hierdoor daalt zijn productiviteit en plaatst hij LIV aanhetwerk in een negatief daglicht.

Dit alcohol- en drugsbeleid geldt voor alle medewerkers van LIV aanhetwerk.

2. Doelstelling

Het alcohol- en drugsbeleid wil duidelijke afspraken maken betreffende het gebruik en onder invloed zijn van alcohol en drugs tijdens het werk. We willen functioneringsproblemen ten gevolge van problematisch alcohol- en druggebruik voorkomen en wil adequaat reageren wanneer ze toch opduiken.

3. Concreet

Wij hebben een beleid en procedure uitgewerkt in verband met het gebruik en beschikbaarheid van alcohol en drugs, alsook een procedure bij acuut en chronisch misbruik.

3.1 Afspraken in verband met drugs

Voor het beschikbaar stellen of gebruik van drugs geldt er altijd een absolute nultolerantie op de werkvloer.

3.2 Afspraken in verband met medicijnen

Het gebruik van medicijnen welke een negatieve invloed (kunnen) hebben op het functioneren van de medewerker is alleen toegestaan wanneer deze medicijnen op doktersvoorschrift worden gebruikt. Mogelijke negatieve invloeden worden vooraf aan de arbeidsgeneesheer en/of directe leidinggevende gemeld. Deze laatste dient, desgevallend na overleg met de arbeidsgeneesheer, expliciet toestemming te geven om de (eventueel aangepaste) werkzaamheden uit te voeren.

3.3 Afspraken in verband met alcohol

3.3.1. Beschikbaarheid van alcohol

- Het is niet toegestaan onder invloed van alcohol te verkeren bij aanvang van of tijdens het werk.
- Het is niet toegestaan om alcohol te gebruiken, aan anderen te verstrekken of hierover te beschikken (uitzonderingen zie 3.3.2).

3.3.2. De gelegenheden om alcohol te drinken

- Op uitzonderlijk verzoek kan er van het reglement afgeweken worden, bijvoorbeeld bij bedrijfsfestiviteiten of een bedrijfsmeeting, mits vooraf schriftelijke toestemming van de directeur.
- Wanneer er alcohol wordt geconsumeerd zonder formele toestemming vooraf volgt een formele verwittiging.
- Van de medewerker wordt verwacht dat na het gebruik van alcohol hij op een verantwoorde manier naar huis gaat. Dit gebeurt steeds op eigen verantwoordelijkheid.

De leidinggevende grijpt in wanneer hij merkt dat het alcoholgebruik boven de redelijke limiet dreigt te gaan.

Bij uiterlijke indicaties van overmatig gebruik kunnen preventieve acties worden genomen (bv voor vervoer). De eventuele kosten die hiermee gepaard gaan zijn ten laste van de werknemer. De betrokken medewerker krijgt een formele verwittiging.

3.4 Procedure bij acuut alcohol- en drugmisbruik

- Bij vermoeden van alcohol- en drugmisbruik (voor/tijdens kantooruren) wordt de vertrouwenspersoon verwittigd door de teamverantwoordelijke. De vertrouwenspersoon spreekt de betrokken medewerker aan.
- De eventuele werkonbekwaamheid wordt vastgesteld door de direct leidinggevende (uiterlijke indicaties). In dat geval:
 - Zorgt de direct leidinggevende voor het veilig vervoer naar huis (eventuele kosten hieraan verbonden worden gedragen door de medewerker).
 - Meldt de leidinggevende het incident aan de directeur.
 - De dag volgend op het incident, of wanneer mogelijk nog de dag zelf, is er een gesprek tussen de leidinggevende en de betrokkene waarbij:
 - ✓ uitleg wordt gegeven over het alcohol- en drugsbeleid;
 - ✓ een schriftelijk verslag met de geplande afspraken wordt opgemaakt en ondertekend. Deze schriftelijke vastlegging wordt na 3 jaar vernietigd indien er binnen de tijd geen herhaling plaatsvindt.

Alcohol- en drugsbeleid

3.5 Procedure bij herhaald alcohol- en drugmisbruik

- Wanneer de leidinggevende een chronisch disfunctioneren van de medewerker vaststelt over een langere periode (bepaalde periode met verminderde werkprestaties, verhoogde afwezigheid, problemen met collega's, enz.), dan wordt de medewerker doorverwezen naar de arbeidsgeneesheer.

4. Voorlichting

LIV aanhetwerk zorgt ervoor dat de leidinggevenden en de medewerkers alle nodige informatie krijgen om het alcohol- en drugsbeleid in de onderneming correct te kunnen uitvoeren.