

Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid WerkSaam Westfriesland

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;

gezien de instemming van de OR van WerkSaam Westfriesland van 28 april 2015;

gelet op artikel 23 van de gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland;

overwegende dat:

- het doel van dit beleid is het bieden van veiligheid, zorgen voor een goede werksfeer, preventie ten aanzien van verzuim/ziekte en WIA/WAO en tevens kostenbesparing;
- voor het bereiken van deze doelen staan de volgende instrumenten ter beschikking:
 - Regelgeving;
 - Communicatie en voorlichting;
 - Stappenplan bij het signaleren van en begeleiden bij functioneringsproblemen;
 - Advies, Begeleiding en Consultatiegesprekken (ABC gesprekken) door de Brijder Stichting voor teamleiders, consultants en HR-adviseurs;

b e s l u i t :

- vast te stellen het volgende Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid WerkSaam;

- in te trekken de oude regeling Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid Op/maat en Werkpartner van 15 juli 2014.

Artikel 1. Reikwijdte

Dit beleid is van toepassing op:

- a. De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 onder a van de CAR UWG;
- b. De medewerker die valt onder WerkSaam Verloning (gesubsidieerd en niet gesubsidieerd);
- c. De WSW medewerker.

Artikel 2. Regels met betrekking tot alcohol

1. Het is niet toegestaan alcohol op het werk in het bezit te hebben.
2. Onder werktijd mag geen alcohol worden gebruikt. Het werken onder invloed is verboden.
3. Tijdens door WerkSaam georganiseerde activiteiten, buiten werktijd, is alcoholgebruik in beperkte mate toegestaan.
4. Wanneer de direct leidinggevende een sterk vermoeden heeft dat een medewerker onder invloed van alcohol verkeert, wordt hem of haar de toegang tot de werkvloer voor die dag ontzegd. Als alcoholgebruik bewezen is wordt er een verlofdag ingehouden.

Artikel 3. Regels met betrekking tot soft- en harddrugs

1. Het is niet toegestaan soft- of harddrugs op het werk in het bezit te hebben of er in te dealen.
2. Dealen in soft- of harddrugs op het werk leidt tot ontslag op staande voet en er wordt tevens melding gedaan bij de politie.
3. Onder werktijd mag nimmer soft- of harddrugs worden gebruikt. Het werken onder invloed is verboden.
4. Wanneer de direct leidinggevende het vermoeden heeft dat een medewerker onder invloed van drugs verkeert, wordt hem of haar de toegang tot de werkvloer voor die dag ontzegd. Als druggebruik bewezen is wordt een dag verlof ingehouden.

Artikel 4. Regels met betrekking tot medicijnen

Men is verplicht het gebruik van medicijnen (voorzien van een gele of rode sticker, inhoudende de waarschuwing dat zij o.a. de rijvaardigheid beïnvloedt) bekend te maken bij de direct leidinggevende voor die functies waar dit relevant voor is.

Artikel 5. Communicatie en voorlichting

Communicatie is essentieel voor het welslagen van het beleid. Ten eerste is het belangrijk dat de regels met betrekking tot alcohol, drugs en medicijnen bekend zijn bij leiding en medewerkers zodat zij adequaat kunnen reageren in probleemsituaties. Goede gesprekstechniek is daarbij een voorwaarde. Daarnaast draagt voorlichting bij aan bewustwording van de feitelijke kennis over de eventuele schadelijke gezondheidseffecten van alcohol, drugs en medicijnen.

Artikel 6. Signaleren van- en begeleiden bij functioneringsproblemen

Leidinggevende en leden van het Sociaal Medisch Team (SMT) signaleren medewerkers met verslavingsproblemen en spreken deze aan, begeleiden ze en verwijzen ze door.

Artikel 7. Stappenplan

Bij constatering van het in het bezit hebben of onder invloed zijn van alcohol, drugs en of medicijnen wordt een begeleidingsplan opgesteld door de direct leidinggevende. Hierbij worden de volgende stappen doorlopen:

1. - Medewerker aanspreken op signalen, werkprestaties, incidenten en verzuim;
- Gronden aangeven waarop het vermoeden berust;
- Vervolg afspraken maken;
- Werkomstandigheden aanpassen naar situatie in geval van een functioneringsprobleem;
- Verwijzen naar Brijder Stichting.
2. Volgen en bijstellen van de gemaakte afspraken.
3. Bij blijvend disfunctioneren in zwaarte toenemende disciplinaire maatregelen opleggen, afhankelijk van de CAO waar desbetreffende medewerker onder valt. Voorbeelden disciplinaire maatregel:
- Schriftelijke waarschuwing.
- Plaatsing in een andere functie met of zonder aanpassing van loon.
- Schorsing met of zonder behoud van loon.
- Onverwijld opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 8. ABC-gesprekken

Als een medewerker een problematisch drugs of alcohol gebruik heeft dan is een ABC- gesprek bij de Brijder mogelijk. In maximaal 3 gesprekken wordt bekeken of betrokkene bereid is, gemotiveerd kan worden, om iets aan zijn verslaving te doen en wat dan vervolgens de behandelmogelijkheden zijn. Deze 3 gesprekken zijn kosteloos. Er wordt geen verslag van de gesprekken gemaakt. Eventuele verdere behandeling loopt via de huisarts.

Zowel de medewerker als zijn begeleiding en/of familie of een combinatie hiervan kan van deze ABC gesprekken gebruik maken. Aanmelden kan telefonisch via afdeling Preventie: telefoonnummer 088-3582260.

Artikel 9. Verantwoordelijkheden

Leidinggevend en Geven van voorlichting;
Signaleren van en begeleiden bij functioneringsproblemen.
SMT Ondersteunen van en samenwerken met leidinggevend en.
OR Instemmingsrecht met dit beleid.

Artikel 10. Hardheidsclausule

De directeur beslist in gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet.

Artikel 11. Inwerkingtreding

1. Deze regeling treedt in werking op de dag na die van bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2015.
2. De oude regeling Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid Op/maat en Werkpartner van 15 juli 2014 wordt gelijktijdig ingetrokken.

Artikel 12. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid WerkSaam.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 13 april 2017,

De voorzitter, A.J. de Jong

De directeur, M.J. Dölle