

Regeling alcohol-, drugs- en medicijngebruik WerkSaam Westfriesland

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;

gezien de instemming van de OR van WerkSaam Westfriesland van 15 oktober 2019;

gelet op:

artikel 23 van de gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland;

overwegende dat:

- het doel van deze regeling 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:
 1. Regelgeving
 2. Communicatie en voorlichting
 3. Stappenplan bij het signaleren van en begeleiden bij functioneringsproblemen

b e s l u i t :

het Alcohol-, drugs en medicijnbeleid WerkSaam te wijzigen. De tekst na wijziging luidt als volgt:

Artikel 1. Reikwijdte

Deze regeling is van toepassing op elke persoon die werkzaamheden verricht bij of voor WerkSaam.

Artikel 2. Definities

1. Alcohol: alcoholische drank(en).
2. Drugs: de in de Opiumwet genoemde soorten drugs. Het gaat hierbij om harddrugs (zoals heroïne, cocaïne, XTC, GHB, etc) en softdrugs (zoals hasj, wiet).
3. Medicijnen: medicijnen die voorzien zijn van een waarschuwingssticker, die de geestelijke en/of lichamelijke vaardigheden kunnen beïnvloeden, inclusief slaap- en kalmeringsmiddelen.
4. Onder invloed zijn (van alcohol): dronkenschap, wat kan blijken uit alcohollucht in de adem, onvast op de benen staan, met dubbele tong praten, luidruchtigheid of agressief gedrag. Maar onder invloed kan ook blijken uit het feit dat iemand de medewerker alcohol ziet drinken.
5. Werkplek: de werkomgeving van de medewerker, plaatsen waarop de medewerker in opdracht van WerkSaam zijn werkzaamheden verricht, waarbij een eventuele thuiswerkplek is inbegrepen.

Artikel 3. 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. Tenzij de medewerker na afloop van die activiteiten nog moet werken.

Artikel 4. 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 geen soft- of harddrugs worden gebruikt. Het werken onder invloed is verboden.

Artikel 5 Regels met betrekking tot medicijnen

1. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het verantwoord gebruik van medicijnen voor of tijdens het uitoefenen van werkzaamheden en neemt de waarschuwingen en mogelijke neveneffecten van medicijnen in acht te nemen en hiernaar te handelen.
2. De medewerker bespreekt het gebruik van medicijnen, die volgens het etiket, de gele sticker en/of de bijsluiter, de geestelijke en/of lichamelijke vaardigheden kunnen beïnvloeden en gevolgen kunnen hebben voor een goede uitoefening van de werkzaamheden, in redelijkheid met de leidinggevende of bedrijfsarts.
3. De leidinggevende besluit of de medewerker met de medicijnen zijn werkzaamheden kan (blijven) uitvoeren.
4. Het is verboden op het werk medicijnen te verhandelen.

Artikel 6. Handhaven veilige werkomgeving

1. Wanneer de direct leidinggevende het vermoeden heeft dat een medewerker onder invloed van alcohol, of drugs verkeert, kan de medewerker gevraagd worden in het kader van een veilige werkomgeving, om mee te werken aan een test om het alcohol of drugsgebruik vast te stellen. Het niet meewerken aan deze test wordt opgevat als een vaststelling van alcohol, of drugsgebruik.
2. Als alcohol, of druggebruik bewezen is wordt de medewerker de toegang tot de werkvloer voor die dag ontzegd.

Artikel 7. 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 8. Signaleren van- en begeleiden bij functioneringsproblemen

Leidinggevende, bedrijfsarts en verzuim coördinator signaleren verslavingsproblemen en spreken medewerkers hierop aan, begeleiden ze en verwijzen ze door. Hierbij kan de HR adviseur ondersteunen en adviseren.

Artikel 9. Stappenplan

Bij constatering van het in bezit hebben of onder invloed zijn van alcohol, drugs/of medicijnen volgt de direct leidinggevende onderstaande stappen:

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 huisarts of naar Brijder Verslavingszorg.
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
 - Salarisstop
 - Strafontslag

Artikel 10. Verantwoordelijkheden

Leidinggevend: Geven van voorlichting, signaleren van en begeleiden bij functioneringsproblemen.

Bedrijfsarts: Ondersteunen van en samenwerken met leidinggevend en verzuim coördinator.

Verzuimcoördinator: Ondersteunen van en samenwerken met leidinggevend en bedrijfsarts.

HR-adviseur: Ondersteunen van leidinggevend.

OR: Instemmingsrecht met dit beleid.

Artikel 11. Hardheidsclausule

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

Artikel 12. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze gewijzigde regeling treedt in werking op 1 januari 2020.
2. Deze gewijzigde regeling wordt aangehaald als: Regeling alcohol-, drugs- en medicijngebruik WerkSaam.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 14 november 2019.

De voorzitter, D. te Grotenhuis

De directeur, M.J. Dölle