

Alcohol- en drugsbeleid De Sluis Groep.

Alcohol en drugs vermindert het waarnemings- en reactievermogen en daardoor neemt de kans op ongelukken toe.

Regelgeving alcohol- en drugsgebruik tijdens werktijd

Ten aanzien van het gebruik van alcoholische dranken en drugs in werktijd en de beschikbaarheid op de werkplek worden de volgende regels gehanteerd:

- Het gebruik van alcoholische dranken en drugs en/of onder invloed zijn van alcohol en drugs tijdens werktijd is niet toegestaan.
- Het schenken van alcoholische dranken tijdens festiviteiten is niet toegestaan. Alleen directie en management team leden zijn bevoegd om voor afwijkingen hiervan toestemming te geven.
- Het in voorraad hebben van alcoholische dranken op de werkplekken is verboden.
- Wanneer festiviteiten georganiseerd worden die een relatie hebben met de organisatie, maar die niet in de bedrijfsgebouwen plaatsvinden, moet vooraf overleg worden gevoerd met een lid van het management team t.a.v. alcoholgebruik. Het organiserend comité is verantwoordelijk voor het naar huis brengen van medewerkers die te veel alcohol genuttigd hebben.

Signalering

De deskundigheid van leidinggevendenden, de afdeling personeelszaken en de bedrijfsverpleegkundige is van groot belang voor het effectief functioneren van het beleid. Met name de leidinggevendenden, die een belangrijke functie hebben in het vroegtijdig signaleren van werknemers met alcohol- of drugsproblematiek, zullen geschoold moeten worden in herkenning van en omgaan met alcohol- en drugsproblematiek.

Signalen van alcohol- en drugsmisbruik kunnen zijn:

- Toegenomen ziekteverzuim (frequent, vooral kortdurend, vaak op maandag).
- Regelmatig te laat komen op het werk, tussentijds het werk verlaten, te vroeg het werk verlaten.
- Afnemende productiviteit.
- Relatieproblemen met collega's.

In de praktijk zijn het de volgende personen die vaak als eersten problematisch drinkgedrag of alcohol- en drugsmisbruik signaleren:

- De collega
- De voorman/ploegleider
- Afdelingshoofd/Unitmanager

Wat wordt er van hen verwacht wanneer zij alcohol- of drugsmisbruik signaleren:

Van de collega

Er kan nauwelijks van een collega verwacht worden dat hij/zij een functie in de signalering heeft. Alcohol- en drugsverslaving wordt, veelal door onwetendheid,

niet gezien als iets dat behandeld dient te worden. In de voorlichting moet hier ruim aandacht aan worden gegeven, zodat de collega niet passief blijft wanneer hij/zij alcohol- drugsmisbruik signaleert.

Van de voorman/ploegleider

De voorman/ploegleider heeft in de organisatie een bijzondere positie. Enerzijds wordt hij/zij in de groep gezien als een collega, anderzijds heeft hij/zij een aansturende functie met bepaalde verantwoordelijkheden naar de organisatie. Omdat hij/zij degene is die het meest met de medewerkers samenwerkt, kan hij/zij een belangrijke functie hebben in het herkennen van problematisch drinkgedrag of invloeden van drugs. Signalen en informatie dient hij/zij vroegtijdig door te geven aan zijn/haar leidinggevende.

Van het afdelingshoofd/unitmanager

Het afdelingshoofd en/of de unitmanager is eindverantwoordelijk voor zijn/haar afdeling. Wanneer hij/zij problematisch drinkgedrag of drugsgebruik vermoed of signaleert of door een voorman/ploegleider daarop wordt gewezen, is hij/zij degene die alle stappen moet ondernemen en alle relevante gegevens moet verzamelen volgens onderstaand stappenplan.

Hulpverlening

De Sluis Groep zal altijd eerst proberen de medewerker hulp aan te bieden. Dit betekent dat, indien een medewerker verdacht wordt van alcohol- of drugsmisbruik of indien er alcohol- of drugsgebruik is geconstateerd, naast de disciplinaire maatregelen, er altijd een hulpverleningstraject ingezet zal worden. Dit hulpverleningstraject gaat de leidinggevende inzetten, samen met de bedrijfsverpleegkundige en/of bedrijfsmaatschappelijk werkster. In eerste instantie wordt de medewerker doorverwezen naar de bedrijfsverpleegkundige.

De BVK zal als eerste stap in de hulpverlening (dit kan samen met de bedrijfsmaatschappelijk werkster) onderzoek gaan doen naar de oorzaak en omvang van het alcohol- of drugsprobleem.

Vervolgens wordt door de bedrijfsverpleegkundige/bedrijfsmaatschappelijk werkster een hulpverleningsplan opgesteld in overleg met de betrokken medewerker. In de praktijk zal dit betekenen dat een medewerker wordt doorverwezen naar een hulpinstantie.

Wanneer een medewerker met een alcohol- of drugsprobleem per se niet doorverwezen wil worden en zijn/haar probleem zelf wil aanpakken, zal de bedrijfsmaatschappelijk werkster de medewerker begeleiden. Met toestemming van de medewerker zal de huisarts in deze begeleiding worden betrokken, vooral met het oog op de ondersteuning met behulp van medicamenten.

Van de organisatie wordt verwacht dat zij de medewerker die gemotiveerd is zijn/haar drank- of drugsprobleem aan te pakken, ruime ondersteuning geeft.

Disciplinaire maatregelen

Het beleid is er op gericht een medewerker met alcohol- of drugsproblematiek te bewegen hulp voor zijn/haar probleem te aanvaarden, dan wel zelf zijn/haar drinkgedrag (bij drugs gebruiksgedrag) te veranderen.

Toch kan er een moment aanbreken dat de organisatie met disciplinaire maatregelen moet reageren op het blijven voortbestaan van drank- of drugsmisbruik met waarneembare effecten tijdens werktijd.

Er kunnen dus alleen disciplinaire maatregelen genomen worden als een medewerker tijdens werktijd alcohol of drugs gebruikt of tijdens werktijd onder invloed van alcohol of drugs is.

Te nemen stappen en maatregelen:

- De leidinggevende gaat een gesprek aan met de medewerker en vraagt aan de medewerker of hij/zij wil meewerken aan een blaatest indien er sprake is van alcohol (kan alleen op vrijwillige basis).
- Bij dit gesprek is altijd een 3^e persoon aanwezig, hetzij iemand van personeelszaken of een hogere leidinggevende.
- De leidinggevende verwijderd de medewerker altijd van de werkplek, zowel bij constatering van onder invloed zijn, als het vermoeden hiervan. De leidinggevende zorgt dat de medewerker veilig thuis komt.
- Indien geconstateerd wordt dat een medewerker drugs gebruikt zal te allen tijde contact opgenomen worden met de politie (telefoonnummer via personeelszaken).
- De uren die de medewerker op die dag niet werkt zullen van het verlofsaldo worden afgeschreven.
- De leidinggevende zal de medewerker altijd aanbieden om een gesprek met de bedrijfsverpleegkundige aan te gaan voor hulpverlening.
- Bij de 1^e maal constatering of vermoeden van alcohol- of drugsmisbruik zal een schriftelijke waarschuwing gegeven worden.
- Bij de 2^e maal zal een officiële waarschuwing volgen.
- Bij de 3^e maal zal nog een officiële waarschuwing volgen.
- Bij een 4^e maal gebruik van alcohol of drugs zal een schorsing plaatsvinden zonder behoud van loon.
- Indien daarna nog frequent alcohol- of drugsmisbruik voor komt kan dit ontslag tot gevolg hebben.

Afhankelijk van de aard van het gebruik en de ernst van de situatie kan afgeweken worden van bovenstaande maatregelen.