

REGELS TIJDENS WERKTijd

- Het is niet toegestaan om onder invloed van alcohol/drugs te zijn
- Het gebruik van alcohol/drugs is niet toegestaan
- Het in het bezit hebben of verhandelen van alcohol/drugs is niet toegestaan

Het werken onder invloed van alcohol/drugs kan leiden tot onveilige ook voor collega's of andere personen in de omgeving. Concern voor Werk wil deze onveilige situaties voorkomen.

Verder is het algemeen bekend dat een overmatig gebruik van alcohol/drugs slecht is voor de gezondheid en kan leiden tot verslavingen, schulden en andere problemen. Concern voor Werk wil zorg dragen voor een goede gezondheid van haar medewerkers.

SANCTIEMAATREGELEN (oplopend, binnen de afgelopen 12 maanden)

Vaak wordt voorafgaand aan het vaststellen van een verslaving het disfunctioneren van de medewerker vastgesteld. De te ondernemen maatregelen zijn dan:

- 1^e keer mondelinge waarschuwing
- 2^e keer schriftelijke waarschuwing met aankondiging toe te passen disciplineaire maatregel bij de overtredding
- 3^e keer toepassen disciplineaire maatregel

Mochten er vermoedens bestaan, dan is het belangrijk om tijdens het traject te bekijken of het repeterende gedrag te herleiden is tot een verslavings-gerelateerd gedrag. Dan proberen de medewerker te motiveren tot het accepteren professionele begeleiding. Bij acceptatie van hulp, begeleiding geven bij het afkicken. Bij geen acceptatie van hulp doorgaan met het disciplineair traject met eventuele mogelijkheid tot ontslag. Let op relevante indicatiegegevens indien aanwezig.

CONTROLE

Concern voor Werk mag medewerkers middels blaasapparatuur testen op het onder invloed zijn van alcohol.

De test mag afgenomen worden door een MT lid samen met een collega MT lid en of een MT lid samen met de personeelsadviseur.

CONCERN VOOR WERK WIL ZORG DRAGEN VOOR EEN GOEDE GEZONDHEID VOOR AL HAAR MEDEWERKERS

VERMOEDENS (DIRECT) UITSPREKEN (tips voor het aangaan van het gesprek)

Geen verwijten maken. Zakelijk en duidelijk aangeven welk gedrag wordt geaccepteerd en wel gedrag niet. Stel duidelijke grenzen in het gesprek. Niet in discussie gaan over het aantal glazen, blowties e.d. Het gaat er niet om hoeveel het er precies zijn, maar dat het onder werktijd gebeurt of merkbaar is.

Geen problemen oplossen die de medewerker zelf moet oplossen. Bespaar hem/haar de confrontatie met de vervelende gevolgen niet. Hij/zij blijft zelf verantwoordelijk voor de consequenties van het gebruiken.

Niet meegaan in vergelijkingen met andere medewerkers die mogelijk meer gebruiken. Er zullen altijd anderen zijn die meer drinken, maar dat is voor zijn/haar probleem niet relevant. Hij/zij zit in een gesprek en het gaat om zijn/haar gebruik.

Niet meegaan in de eventuele weerstand tegen hulpverlening. Vaak komt een deel van de weerstand voort uit angst voor het veranderen. Indien een medewerker geen hulpverlening aanvaardt, dan zet hij/zij ook zijn/haar dienstverband op het spel

SIGNALLEN ALCOHOL EN/OF DRUGSGEbruik

- Fysieke aanwijzingen (naar alcohol ruiken, onrustig/rustig (te relaxt) zijn, trillende handen, rood opgezet gezicht, troebele blik, onzekere tred, transpireren, het vertonen van veel kleine schaarf- en brandwonden (sigaretten) door ongelukjes thuis of op het werk, agressief of ander onverklaarbare verandering in het gedrag)
- Toegenomen ziekteverzuim (frequent en vooral kortdurend)
- Regelmatig te laat op het werk komen
- Regelmatig tussentijds het werk verlaten
- Regelmatig het werk te vroeg verlaten
- Zonder kennisgeving niet op het werk verschijnen
- Afnemende productiviteit
- Relatieproblemen met leidinggevenden en of collega's
- Onverzorgde indruk qua uiterlijke verzorging
- Concentratievermindering
- In slaap vallen op het werk