

BIJLAGE 13: Alcohol-, medicatie- en drugsbeleid

Principe

Ter Heide heeft de intentie om een doorgedreven welzijnsbeleid te voeren, waarin aandacht is voor de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de medewerkers. Een preventief alcohol-, medicatie- en drugsbeleid maakt hier deel van uit. Dit beleid is van toepassing op alle werknemers, stagiaires en vrijwilligers van Ter Heide.

Voor Ter Heide is het gebruik van alcohol, drugs en misbruik van medicatie een factor die een negatieve invloed kan hebben op de veiligheid, waakzaamheid en de gezondheid van de werknemer. Vervolgens kan dit gedrag ook een invloed hebben op de veiligheid en gezondheid van de bewoners en de collega's. Daarnaast kan het ook een negatieve impact hebben op het functioneren van de werknemer en de kwaliteit van het werk. Tenslotte kan het imago van de organisatie erdoor geschaad worden.

Doelstelling

Het beleid is preventief en curatief bedoeld. Via het beleid wilt Ter Heide het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol-, medicatie of drugsgebruik voorkomen en verhelpen.

Concreet

Het beleid bestaat uit een procedure bij misbruik, en afspraken rond beschikbaarheid en gebruik op de werkvloer.

Afspraken rond beschikbaarheid en gebruik op de werkvloer

Drugs

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

Medicatie

Het gebruik van medicijnen, welke een negatieve invloed (kunnen) hebben op het functioneren en de alertheid van de medewerker. Mogelijke negatieve invloeden worden door de gebruiker met de arbeidsgeneesheer besproken.

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.

Wanneer is alcohol toegelaten?

- Festiviteiten georganiseerd door de werkgever, zoals het personeelsfeest;
- Festiviteiten die door een personeelslid georganiseerd worden, mits voorafgaand akkoord van de directie. Bijvoorbeeld pensioenviering;
- Van de medewerker wordt verwacht dat hij na het gebruik van alcohol op een verantwoorde manier naar huis gaat. Dit gebeurt steeds op eigen verantwoordelijkheid.

Procedure bij misbruik

Bij vermoeden van alcohol-, medicatie- en drugmisbruik tijdens de werkuren spreekt de leidinggevende de betrokken medewerker aan. Tijdens het gesprek confronteert de leidinggevende de medewerker met zijn ongewone gedrag en het vermoeden van alcohol-, medicatie- en drugsmisbruik. Indien de medewerker dit misbruik ontkent, kan de leidinggevende psychomotorische testen uitvoeren om zijn vermoeden te staven. Indien uit het gesprek blijkt dat de medewerker niet meer in staat is om het werk veilig en bekwaam verder te zetten, wordt de medewerker op een veilige manier naar huis gestuurd.

Bij werkhervatting volgt een gesprek met de leidinggevende en een werkhervattingsonderzoek bij de arbeidsgeneesheer.

Indien de feiten zich meermaals binnen de 12 maanden voordoen, volgen er meerdere opvolgingsgesprekken met de leidinggevende.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Ter Heide is van mening dat de uitvoering van dit beleid een gedeelde verantwoordelijk is van alle medewerkers van de organisatie. Daarom wil Ter Heide een beroep doen op het gezond verstand en het verantwoordelijk gedrag van al zijn medewerkers. Het privé gebruik van alcohol en drugs mag geen invloed hebben op het uitvoeren van de functie. Iedere werknemer dient naar best vermogen zorg te dragen voor de veiligheid en gezondheid van zichzelf en van de anderen.