

BIJLAGE 5: REGLEMENT ALCOHOL, DRUGS EN MEDICIJNEN

1. Algemeen

1.1 Inleiding

Dit reglement is een onderdeel van de arbeidsovereenkomst en is van toepassing op alle werknemers van De Betonhoeve BV, De Grondhoeve BV, Aannemersbedrijf De Hoeve en Timmerfabriek De Hoeve.

Van dit reglement geldt altijd de laatst gedateerde versie. Wijzigingen worden schriftelijk aan de werknemers bekend gemaakt.

1.2 Arbo-beleid

Werkgever heeft de verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor een veilig werkklimaat. Het gebruik van alcohol, drugs en bepaalde medicijnen werkt dit tegen. Enerzijds leidt het tot productie- en kwaliteitsverlies en anderzijds neemt het risico op bedrijfsongevallen toe door het gebruik van deze middelen. Overmatig gebruik van deze middelen kan leiden tot gezondheidsschade bij werknemer hetgeen werkgever zoveel mogelijk wil voorkomen.

2. Regels

2.1 Gebruik tijdens werktijd

Het gebruik van alcohol en/of soft- of hard drugs tijdens werktijd is niet toegestaan.

Het gebruik van medicijnen welke van invloed (kunnen) zijn op de werkprestaties van werknemer zijn alleen dan toegestaan wanneer deze medicijnen op doktersvoorschrift worden gebruikt en dit vooraf aan de direct leidinggevende is gemeld zodat deze, eventueel na overleg met de bedrijfsarts, expliciet toestemming heeft gegeven om (eventueel aangepaste) werkzaamheden uit te voeren.

2.2 In bezit hebben van alcohol, drugs en medicijnen

Het persoonlijk in bezit hebben van alcohol, drugs of (niet toegestane) medicijnen op de werkvloer is verboden.

2.3 Verstrekken van alcohol

Het verstrekken van alcoholhoudende dranken op de werkvloer is verboden.

2.4 Onder invloed op het werk verschijnen

Het is werknemer verboden om onder invloed van alcohol, drugs en/of medicijnen op het werk te verschijnen of zich in deze toestand te melden om werkzaamheden te verrichten.

2.5 Gebruik in privé tijd

Het gebruik van alcohol, drugs of medicijnen in privé tijd kan er toe leiden dat iemand onder invloed op het werk verschijnt. Zo wordt alcohol langzaam afgebroken in het lichaam (ca. 1,5 uur per 10 gram alcohol=standaard glas) en geldt er voor drugs ook een aanzienlijke nawerktijd. Werknemer dient zich dit te realiseren en derhalve het gebruik voor aanvang van werktijd dusdanig te matigen dat werknemer volledig nuchter en helder aan het werk kan gaan.

2.6 Signaleren van en aanspreken op gebruik

Wanneer een werknemer niet aantoonbaar onder invloed van alcohol, drugs of medicijnen verkeerd kan er toch sprake zijn van verminderd functioneren als gevolg van overmatig middelengebruik. Een verminderd functioneren, het niet nakomen van afspraken, hoger ziekteverzuim en verstoring van de werksfeer kunnen duiden op problemen met middelen. Bij signalering hiervan kan werknemer worden aangesproken op zijn gebruik en kunnen hierover afspraken gemaakt worden. Indien nodig wordt door de direct leidinggevende maatregelen genomen.

3. Procedure bij vermoeden van middelengebruik tijdens het werk of onder invloed van middelen bij aanvang van het werk of op het werk aanwezig zijn.

Signalen die wijzen op 'het onder invloed van middelen zijn' kunnen langs verschillende wegen de leidinggevende bereiken:

- Eigen observatie van het gedrag van werknemer;
- Het vinden van gebruiksattributen (lege blikjes of flessen, frisdrankflessen met daarin alcohol of alcohol/frisdrankmengsel, spuiten, zakjes, lege medicijnstrips of -doosjes, etc.) in de directe werkomgeving van werknemer;
- Meldingen van anderen: bijv. directe collega's, collega's van andere afdelingen of werknemers van een zusterbedrijf, werknemers van externe bedrijven die werkzaamheden bij werkgever verrichten of familieleden.

Mochten de signalen leiden tot een sterk vermoeden van het onder invloed zijn tijdens het werk dan handelt de direct leidinggevende als volgt:

- Werknemer wordt per direct aangesproken en voor een gesprek apart genomen.
- De leidinggevende confronteert werknemer met de signalen die zijn binnengekomen;
- Wanneer werknemer ontkent dan kan in geval van vermoedelijk alcohol- of drugsgebruik een blaas- of drugstest worden aangeboden waarmee werknemer zijn onschuld kan bewijzen;
- Weigert of saboteert werknemer de blaas-of drugstest dan zal de leidinggevende er voorlopig veiligheidshalve vanuit gaan dat er sprake is van alcohol- of drugsgebruik.

Bij constatering van middelengebruik of het onder invloed zijn danwel een sterk vermoeden hiervan neemt de leidinggevende de volgende maatregelen:

- Werknemer wordt de toegang tot de werkplek ontzegd;
- Werknemer wordt vervoer aangeboden terug naar huis;
- Er wordt een melding gemaakt bij de Directie.

Werkgever zal uiterlijk binnen 2 werkdagen na het incident werknemer oproepen voor een gesprek. Hoofddoel van dit gesprek is om de achtergrond en de gevolgen van de overtreding te bespreken.

In het gesprek wordt in ieder geval over de volgende zaken gesproken:

- Welke regels er zijn overtreden;
- Welke consequenties het gedrag van werknemer heeft;
- Welke sancties worden genomen;
- Tevens wordt met werknemer gesproken over de eventuele oorzaken van het gebeurde en wordt onderzocht of herhaling kan worden voorkomen. Indien blijkt dat betrokken werknemer kampt met een afhankelijkheidsprobleem dan kan een consult bij de bedrijfsarts worden aangeboden teneinde een hulpverlenings-traject op te starten. De bedrijfsarts kan eventueel informatie inwinnen over externe hulpverleningstrajecten om werkherleving of eventuele aanpassingen te kunnen inschatten;
- Van het gesprek wordt een schriftelijk verslag opgemaakt. Dit verslag wordt aan werknemer verstrekt en opgeslagen in het personeelsdossier.

4. Sanctiemogelijkheden

4.1 Bij constatering

Na constatering van alcohol- en/of drugsgebruik en/of niet toegestane medicijnen of medicijnmisbruik op het werk of onder invloed op het werk aanwezig zijn kan de werkgever overgaan tot sanctioneren. Hiertoe verwijst werkgever naar het Reglement Sancties (**zie bijlage 9**).

4.2 Verzwarende omstandigheden

De ernst van de overtreding wordt mede bepaald aan de hand van de volgende zaken:

- De mate van intoxicatie (onder invloed zijn), is werknemer nog in staat helder te denken, praten, meer of minder verstoorde motoriek;

- De aard van de werkzaamheden, gekoppeld aan verantwoordelijkheden (besturen van motorvoertuigen, heftrucks, vrachtwagens, busjes, etc. maar ook werken op hoogtes, werken met machines, gereedschap en gevaarlijke stoffen, etc.);
- Al dan niet een leidinggevende -> dus voorbeeldfunctie;
- Recidive;
- Bereidheid van werknemer om maatregelen te nemen om herhaling te voorkomen en de al dan niet coöperatieve houding hierin.

4.3 Preventie

Teneinde het draagvlak voor vorenstaand beleid inzake alcohol, drugs en medicijnen te vergroten neemt de werkgever een aantal maatregelen. Dit kunnen onder andere zijn:

- Er worden vanuit werkgeverszijde binnen werktijd geen alcoholhoudende dranken verstrekt;
- Alle werknemers ontvangen een exemplaar van dit reglement;
- Werkgever registreert de incidenten die samenhangen met het gebruik van alcohol en/of drugs en/of misbruik van medicijnen.

5. Overige

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.