

Model 4: beleidsverklaring met de basisuitgangspunten van de CAO (sensibilisering, voorkomen disfunctioneren, info en opleiding, hulp), met een verbod op het gebruik van alcohol en drugs en met de aankondiging om in een tweede fase deze elementen verder uit te werken (ook de nadere regels die bij het testen gehanteerd zullen worden)

Model 4 – Beleidsverklaring preventief alcohol- en drugsbeleid

Het voeren van een beleid om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen is een geïntegreerd onderdeel van het algemene beleid van “**ONDERNEMING**”. Een preventief alcohol- en drugsbeleid maakt hier deel van uit.

Dit is ingegeven door het feit dat werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs één van de factoren is die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden. De aard van de activiteiten binnen onze onderneming en de specifieke risico's die het gebruik van alcohol of drugs hierdoor voor de veiligheid van werknemers/klanten/bezoekers inhoudt; en/of het imago van onze onderneming en/of de specifieke bedrijfscultuur van onze onderneming maken een verregaand preventief alcohol- en drugsbeleid met een nultolerantie inzake gebruik noodzakelijk.

Uitgangspunt bij de vaststelling van het preventief alcohol- en drugsbeleid is het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik collectief te voorkomen en te verhelpen voor alle werknemers en andere op de werkplek aanwezige personen door middel van de volgende primaire doelstellingen en acties:

- bewustmaking via de geëigende kanalen en het bespreekbaar maken van de problematiek binnen onze onderneming;
- het voorkomen dat sociaal gebruik (in de privésfeer) overgaat in probleemgebruik;
- een absoluut verbod op het gebruik van alcohol of drugs tijdens het werk en het voorkomen dat medewerkers zich aanbieden op het werk onder invloed van alcohol of drugs; (in een tweede fase kunnen de omstandigheden en de voorwaarden afgesproken worden waaronder afwijkingen op dit principiële verbod mogelijk zijn);
- zorg dragen voor een zo vroeg mogelijke herkenning van probleemsituaties, met bijzondere aandacht voor de bepalende rol van de hiërarchische lijn hierin;
- procedures bepalen die gevolgd moeten worden voor detectie van mogelijk alcohol- of drugsgebruik of bij de vaststelling van de overtreding van deze regels;
- het mogelijk maken van het toepassen van testen op alcohol of drugs door het, in overleg, bepalen van de beperkende voorwaarden, de procedures en de werkwijze hiervoor;
- een werkwijze en procedure vastleggen die bij vaststelling van alcohol- of drugsgebruik van een werknemer moeten gevolgd worden met betrekking tot het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling;
- het voorzien van passende sancties in het arbeidsreglement;
- zo nodig het motiveren tot en het bewerkstelligen van gedragsverandering ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs;
- de adequate opvang en begeleiding van probleemgebruikers, in overleg met de preventiedienst(en) en de curatieve sector. Een informeel onderhoud met de vertrouwenspersoon is te allen tijde mogelijk op dezelfde wijze als bepaald in het arbeidsreglement in geval van grensoverschrijdend gedrag.

De hierboven opgesomde doelstellingen en acties gelden voor alle werknemers, bezoekers, klanten en werknemers van aannemers binnen het bedrijf.

“**ONDERNEMING**” is van mening dat de uitvoering een gedeelde verantwoordelijkheid is van de directie en de werknemers. Iedereen wordt verwacht, binnen de hem of haar toebedeelde taken en verantwoordelijkheden, mee te werken aan de realisatie van deze doelstellingen en acties. Iedereen zal daarom de nodige informatie, opleiding en middelen krijgen om deze taken en verantwoordelijkheden aan te kunnen.