

Toelichting

Visser & Smit Hanab is verantwoordelijk om zorg te dragen voor een veilige werkplek, zodat ongevallen en incidenten kunnen worden voorkomen. Alcohol, drugs (hierna: middelen) en bepaalde medicijnen werken dit tegen. Naast veiligheid is het feit dat het gebruik kan leiden tot verslavingen, dat het lichaam wordt aangetast en dat het leidt tot productie-, kwaliteits- en imagooverlies. Wij willen er alles aan doen om onze medewerkers veilig te laten werken en daarbij hoort een verbod op middelen tijdens werktijd en/of reistijd.

Onder de term 'medewerker(s)' worden ook de mensen verstaan die met of voor ons werken, bijvoorbeeld: ZZP'ers, ingeleenden, etc.

Onder sanctiebeleid van Visser & Smit Hanab wordt verstaan; het beleid aanspreken en sanctioneren.

Artikel 1 Verbod middelen

- Lid 1 Gebruik, bezit en verkoop van middelen tijdens werktijd en/of reistijd is verboden.
Lid 2 In werktijd en/of reistijd onder invloed zijn van een middel is, ook in het geval het middel buiten werktijd en/of reistijd is genuttigd, verboden.

Artikel 2 Gebruik medicatie

- Lid 1 Gebruik van medicijnen, die invloed zouden kunnen hebben op het verrichten van werkzaamheden, is alleen op doktersvoorschrift toegestaan.
Lid 2 De medewerker is verantwoordelijk voor het lezen van de bijsluiters van medicijnen, zodat hij weet wat de mogelijke bijwerkingen zijn.
Lid 3 Indien lid 1 van dit artikel zich voordoet, brengt de medewerker diens leidinggevende en Gezondheidsmanagement per direct of voor gebruik van de medicijnen hiervan op de hoogte.
Lid 4 Bij toepassing van dit artikel wordt, voor de tijd dat betreffende medicijnen zijn voorgeschreven, door diens leidinggevende en Gezondheidsmanagement aan de medewerker expliciet toestemming verleend of onthouden om eigen of aangepaste werkzaamheden te verrichten.
Lid 5 De medewerker houdt zich expliciet aan het gestelde in lid 4 van dit artikel.

Artikel 3 Onder invloed gedurende de werktijd

- Lid 1 In het geval de medewerker onder invloed is van een middel, meldt hij zich, voor aanvang van het feitelijke werk, bij zijn leidinggevende.

Artikel 4 Preventieve middelentest

- Lid 1 Medewerkers kunnen tijdens werktijd en/of reistijd in het verkeer, op werkplekken en/of bij opdrachtgevers preventief op middelen worden getest (art. 10).
Lid 2 Preventieve testen kunnen zowel incidenteel als structureel bij alle medewerkers ofwel ad random worden uitgevoerd.

Artikel 5 Vermoeden

- Lid 1 Een ieder die vermoedt dat een collega, leidinggevende of ander persoon tijdens werktijd en/of reistijd onder invloed is van een middel, bespreekt dit met die persoon, maar meldt dit in ieder geval direct bij diens (hogere) leidinggevende.
Lid 2 Een ieder die vermoedt dat een collega, leidinggevende of ander persoon tijdens werktijd en/of reistijd een verboden middel in bezit heeft, gebruikt of verkoopt, bespreekt dit met die persoon, maar meldt dit in ieder geval direct bij diens (hogere) leidinggevende.
Lid 3 Na de onder lid 1 en 2 genoemde melding, werkt de medewerker waarvan wordt vermoed onder invloed te zijn, volledig mee, zodat diens leidinggevende en/of Gezondheidsmanagement een goede beoordeling kunnen vormen van de ernst van het vermoeden.

Artikel 6 Werkplekontzegging

- Lid 1 De medewerker die (mogelijk) door medicatie (art. 2), zelf aangeeft (art. 3) of waarvan wordt vermoed onder invloed te zijn, in bezit is van, gebruikt of middelen verkoopt (art. 5), krijgt per direct een werkplekontzegging van diens leidinggevende.
- Lid 2 Tijdens een gesprek met diens leidinggevende wordt de medewerker, als sprake is van artikel 3 en 5, geconfronteerd met signalen van diens gedrag en wordt hij gewezen op de sancties.
- Lid 3 De leidinggevende en/of Gezondheidsmanagement zullen na een werkplekontzegging besluiten voor welk termijn de medewerker zijn werkplekontzegging dan wel aangepast werk toebedeeld krijgt.
- Lid 4 Om veiligheid te allen tijde te waarborgen, werkt de betreffende medewerker volledig mee aan de werkplekontzegging, ook bij sprake van een vals vermoeden.
- Lid 5 Werkplekontzegging is ongeoorloofd verzuim en gaat gepaard zonder doorbetaling van het salaris.
- Lid 6 Tenzij anders mogelijk, wordt de medewerker naar huis gebracht.

Artikel 7 Bevestiging gebruik en onder invloed zijn

- Lid 1 Tijdens het gesprek van art. 6 lid 2, bevestigt de medewerker of hij al dan niet onder invloed is van een middel tijdens diens werktijd en/of reistijd.
- Lid 2 In het geval de medewerker bevestigt onder invloed te zijn, dan wordt hij gewezen op de sancties (art. 11) die hieruit volgen en wordt dit vastgelegd in diens personeelsdossier.
- Lid 3 In het geval de medewerker niet de bevestiging van lid 1 geeft, wordt hij, om onschuld aan te tonen, getest (art. 10) op het gebruik van een middel.
- Lid 4 In elk geval wordt - tot er duidelijkheid is - de medewerker diens toegang tot de werkplek ontzegd.

Artikel 8 Bevestiging bezit en/of verkoop van middelen

- Lid 1 Tijdens het gesprek van art. 6 lid 2, geeft de medewerker aan of hij al dan niet middelen bezit en/of verkoopt.
- Lid 2 In het geval de medewerker bevestigt tijdens werktijden/of reistijd in het bezit is van middelen en/of deze verkoopt, dan wordt hij gewezen op de sancties (art. 11) die hieruit volgen en wordt dit vastgelegd in diens personeelsdossier.
- Lid 3 In het geval de medewerker niet de bevestiging van lid 1 geeft, kunnen zijn aanwezige bezittingen dan wel de werkplek worden onderzocht en eventueel collega's ondervraagd.
- Lid 4 Indien na het onderzoek van lid 3 blijkt dat de medewerker in het bezit is van een middel of deze heeft verkocht, dan wordt hij gewezen op de sancties (art. 11) die hieruit volgen.
- Lid 5 Indien na het onderzoek van lid 3 blijkt dat de medewerker niet in het bezit is van een middel of deze heeft verkocht, dan wordt excuses aangeboden en zijn naam gezuiverd.

Artikel 9 Gezondheidsmanagement

- Lid 1 Wanneer de medewerker tijdens werktijd en/of reistijd onder invloed, in het bezit blijkt te zijn, middelen heeft gebruikt en/of heeft verkocht, wordt een afspraak bij gezondheidsmanagement gemaakt om de situatie te bespreken en te achterhalen in hoeverre de medewerker kampt met een afhankelijkheidsprobleem van het middel of de middelen.
- Lid 2 Afhankelijk van het gesprek van lid 1 wordt een behandelplan voor de medewerker opgesteld.
- Lid 3 De medewerker werkt volledige mee aan de uitwerking van het behandelplan.

Artikel 10 Testen en uitslagen

- Lid 1 Tenzij de medewerker zelf bevestigt onder invloed te zijn (art. 7 lid 3), worden testen uitgevoerd om te achterhalen of de medewerker onder invloed is of was.
- Lid 2 De door V&SH goedgekeurde onderzoeksmethoden zijn voor:
- Sub a Alcohol: Blaastesten en urinetesten of een, zodra in de toekomst ontwikkelde, minder ingrijpende of kwalitatief betere methode.
- Sub b Drugs: Testen op basis van afname van speeksel, urine ofwel wangslijm of een, zodra in de toekomst ontwikkelde, minder ingrijpende of kwalitatief betere methode.
- Lid 3 De testen worden uitgevoerd door een onafhankelijke en erkende organisatie, medewerkers vanuit de eigen organisatie (KAM/GM), door een medewerker die voorafgaand een eenmalig mandaat krijgt van de BU directie of door een eigen team van de opdrachtgever.
- Lid 4 De testgegevens worden op een zo min mogelijk ingrijpende manier verkregen.

Bedrijfsregeling: Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid

- Lid 5 De informatie die de uitvoerende partij (die de test afneemt) aan de organisatie geeft, is of de medewerker al dan niet in staat is/was om werkzaamheden te verrichten.
- Lid 6 Wanneer uit de informatie van lid 5 blijkt dat de medewerker niet in staat was om werkzaamheden te verrichten, dan:
- a) Wordt een afspraak gemaakt met gezondheidsmanagement (art. 9);
 - b) Worden alle gemaakte kosten (testkosten) op de medewerker verhaald en
 - c) Volgt er een sanctie, of een combinatie van sancties (art. 11)
- Lid 7 Wanneer uit de informatie van lid 5 blijkt dat de medewerker in staat was om werkzaamheden te verrichten, dan:
- a) Wordt excuses aangeboden;
 - b) Wordt de naam van de betreffende medewerker gezuiverd;
 - c) Krijgt de medewerker alsnog het salaris betaald, wat door het ongeoorloofde verzuim vanwege de werkplekontzegging werd ingehouden.
- Lid 8 Indien testuitslagen worden vastgelegd door de uitvoerende organisatie (lid 3) worden deze na een periode van maximaal 2 weken vernietigd.
- Lid 9 De medewerker heeft het recht om een contra expertise uit te laten voeren, waarvan de uitslag als eerste met de betreffende medewerker gedeeld wordt.

Artikel 11 Sancties

- Lid 1 Indien in strijd met deze regeling wordt gehandeld, zal een sanctie, zoals is opgenomen in het geldende sanctiebeleid van Visser & Smit Hanab, volgen.