



## BIJLAGE 7 – Beleidsverklaring Alcohol-, Medicatie- en Drugsgebruik

---

Vanuit het standpunt van onze onderneming zijn er verschillende redenen om zich te bekommeren om het alcohol-, medicatie- en druggebruik van onze werknemers.

In de eerste plaats houdt het gebruik van deze middelen een reëel risico in voor de gezondheid, de veiligheid en de psychosociale belasting van onze werknemers en hun omgeving. Daarnaast kan middelengebruik de productiviteit en de kwaliteit van het werk aantasten. Het alcohol-, medicatie- en druggebruik van de werknemers kan ten slotte ook het imago van onze onderneming schaden.

De bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk is een belangrijk aandachtspunt.

Onze werknemers en eventuele andere op de werkplaats aanwezige personen dienen op een verantwoorde wijze om te gaan met het gebruik van alcohol, medicatie en andere drugs: de middelenconsumptie mag geen aanleiding geven tot problematische situaties op het werk. Wanneer er zich onverhoopt toch een door middelengebruik veroorzaakte probleemsituatie voordoet, zal het leidinggevend personeel passende maatregelen treffen. Daarnaast zullen zij inzake middelengebruik een voorbeeldfunctie vervullen.

We gaan ervan uit dat de werknemers zich inzake druggebruik aan de wetgeving ter zake houden.

Het OCMW van Borgloon wil als werkgever de veiligheid, gezondheid en het welzijn van al zijn werknemers bevorderen. De organisatie engageert zich tot het scheppen van een klimaat van wederzijds respect en communicatie.

Dit alcohol-, medicatie- en drugsbeleid geldt voor iedereen ongeacht de positie of functie.

### **Afspraken in verband met de beschikbaarheid van alcohol, medicatie en drugs**

- Het is niet toegestaan onder invloed van alcohol, medicatie of elke andere drug te verkeren bij aanvang van het werk.
- Het is niet toegestaan om alcohol, medicatie en drugs te gebruiken, aan anderen te verstrekken of hierover te beschikken.
- Het is niet toegestaan alcohol, medicatie of drugs in de gebouwen van het OCMW Borgloon binnen te brengen.
- Het is niet toegestaan medicatie van de bewoners te gebruiken of deze mee naar huis te nemen.

- In contracten met derden zal opgenomen worden dat op het terrein van het OCMW Borgloon geen alcohol, medicatie of drugs mag worden gebruikt, verstrekt of beschikbaar mag zijn, met als consequentie eventueel verbreking van het contract bij overtreding.
- Het gebruik van medicijnen welke een invloed (kunnen) hebben op de werkprestaties van de werknemer zijn alleen dan toegestaan wanneer deze medicijnen op doktersvoorschrift worden gebruikt en dit vooraf aan de secretaris is gemeld zodat deze, evt. na overleg met de arbeidsgeneesheer expliciet toestemming heeft gegeven om (eventueel aangepaste) werkzaamheden uit te voeren.

### **Afspraken in verband met de gelegenheden om alcohol te drinken**

- Op het werk en tijdens de werkuren is het verboden om alcohol te gebruiken.
- Op uitzonderlijk verzoek kan er van het reglement afgeweken worden, wanneer er bijvoorbeeld bedrijfsfestiviteiten plaatsvinden en mits toestemming van de secretaris.
- Wanneer er niet voldaan wordt aan deze voorschriften volgt een sanctie.

### **Procedure bij acuut alcohol-, medicatie- en drugsmisbruik**

#### **OCMW**

- De werkbekwaamheid wordt vastgesteld door het diensthoofd (indien het diensthoofd afwezig is door de persoon die op dat moment de leiding heeft).
- Indien de leidinggevende betrokken persoon is zal de secretaris verwittigd worden om het misbruik vast te stellen. Indien de secretaris betrokken persoon is zal de voorzitter verwittigd worden om het misbruik vast te stellen.
- Omwille van de veiligheid kan de werknemer onmiddellijk verwijderd worden van de werkvloer.
- De leidinggevende staat in voor het veilig vervoer naar huis.
- Na het incident is er een gesprek nodig tussen leidinggevende en betrokkene om de eenmalige gebeurtenis te regulariseren, deze dag wordt beschouwd als een niet gewerkte dag.
- Een schriftelijk verslag van het disfunctioneren met de geplande afspraken wordt opgemaakt en ondertekend door het diensthoofd. Dit verslag wordt overgemaakt aan de secretaris.
- Indien het geen eenmalig incident blijft, kan met overgaan naar de procedure herhaald alcohol en drugsmisbruik.
- Bij herhaling wordt een sanctie opgelegd door de bevoegde organen. De aard en zwaarte van deze sanctie is afhankelijk van de ernst van het incident.

#### **WZC Bloesemhof**

- De werkbekwaamheid wordt vastgesteld door het diensthoofd (indien diensthoofd afwezig is door de persoon die op dat moment de leiding heeft).
- Indien de leidinggevende betrokken persoon is zal de directeur instellingen verwittigd worden om het misbruik vast te stellen. Indien de directeur instellingen betrokken persoon is zal de secretaris verwittigd worden om het misbruik vast te stellen.
- Omwille van de veiligheid kan de werknemer onmiddellijk verwijderd worden van de werkvloer.
- De leidinggevende staat in voor het veilig vervoer naar huis.
- Na het incident is er een gesprek nodig tussen leidinggevende en betrokkene om de eenmalige gebeurtenis te regulariseren, deze dag wordt beschouwd als een niet gewerkte dag.
- Een schriftelijk verslag van het disfunctioneren met de geplande afspraken wordt opgemaakt en ondertekend door het diensthoofd. Dit verslag wordt overgemaakt aan de secretaris met een kopie voor de directeur instellingen.
- Indien het geen eenmalig incident blijft, kan met overgaan naar de procedure herhaald alcohol en drugsmisbruik.

- Bij herhaling wordt een sanctie opgelegd door de bevoegde organen. De aard en zwaarte van deze sanctie is afhankelijk van de ernst van het incident.

**Procedure bij herhaald alcohol-, medicatie- en drugsmisbruik**  
**OCMW en WZC Bloesemhof**

- Het diensthoofd stelt een disfunctioneren van de medewerker vast.
- De medewerker wordt geconfronteerd met zijn functioneringsprobleem aan de hand van concreet en objectief feitenmateriaal.
- De medewerker dient contact op te nemen met de vertrouwenspersoon/externe preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer.
- In overleg met de secretaris, vertrouwenspersoon/preventieadviseur en arbeidsgeneesheer wordt een begeleidingsplan opgesteld.
- De verplichting tot meewerken wordt contractueel vastgelegd.
- Wanneer er afspraken niet worden opgevolgd of indien er geen verbetering volgt, zal er een sanctie worden opgelegd door de bevoegde organen.