

Agentschap voor Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 321.1025

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 18 FEBRUARI 2013 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE
XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

UZ Gent : Alcohol, Medicatie en Drugbeleid

Toevoeging aan het arbeidsreglement.

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;
3. de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;
4. de heer Pascal Smet, Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel;
5. de heer Eric Mortier, afgevaardigd bestuurder UZ Gent.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:
de heren Jan Van Wesemael
Chris Moortgat
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerd, vertegenwoordigd door:
de heer Christoph Vandenbulcke
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
de heren Francis Van Lindt
Jos Mermans

anderzijds,

Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaande nota betreffende 'alcohol, medicatie en drugbeleid' als bijlage bij het arbeidsreglement.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

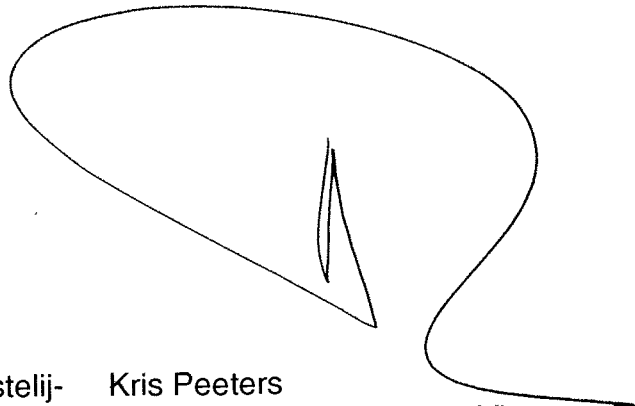
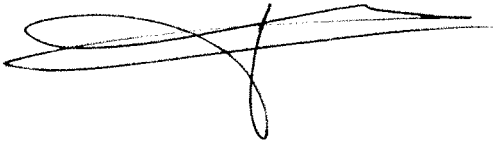
Brussel, **08 MAART 2013**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

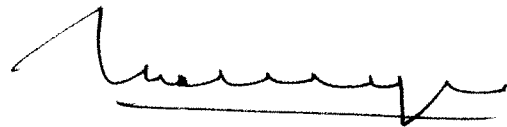
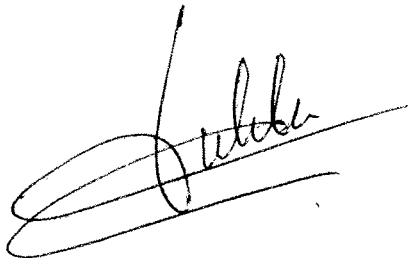
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

De Voorzitter,



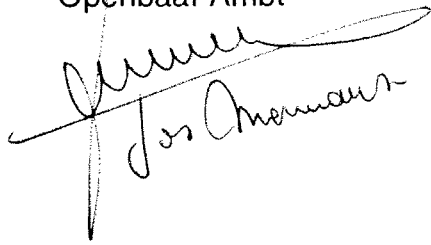
Voor de Federatie van de Christelij-
ke Syndicaten der Openbare Dien-
sten

Kris Peeters
minister-president van de Vlaamse Regering
en
Vlaams minister van Economie, Buitenlands
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

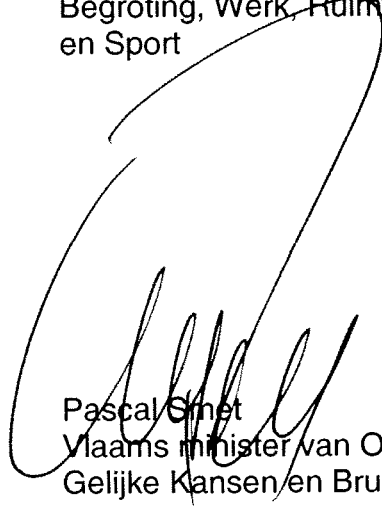


Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Toerisme en Vlaamse Rand

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



Philippe Muylers
Vlaams minister van Financiën,
Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening,
en Sport



Pascal Smet
Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd,
Gelijke Kansen en Brussel



Eric Mortier
Afgevaardigd bestuurder UZ Gent

Toevoeging aan het arbeidsreglement: alcohol, medicatie en drugbeleid

De nota betreffende 'alcohol, medicatie en drugbeleid' als bijlage ingesloten opnemen bij het arbeidsreglement.

ALCOHOL, MEDICATIE & DRUGBELEID

Uitgangspunten

Een alcohol- en middelenbeleid in het UZ Gent heeft tot doel het welzijn van de medewerkers te bevorderen zodat de kwaliteit van de patiëntenzorg en dienstverlening gegarandeerd blijft. Werkgerelateerd gebruik van alcohol of andere middelen is één van de factoren die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de medewerkers en hun omgeving negatief beïnvloeden.

De preventieve aanpak staat voorop. Het UZ Gent wil met dit beleid het dysfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol, drugs of medicatie bespreekbaar stellen, voorkomen en verhelpen in het belang van de betrokken medewerker, in het belang van de goede patiëntenzorg en in het belang van de goede werking van de dienst.

Het alcohol- en middelenbeleid past binnen het globaal personeelsbeleid van het UZ Gent en dient aan te sluiten bij de bestaande beleidskaders en procedures zoals het systeem van functioneringsgesprekken, het sanctie- en ontslagbeleid en het veiligheidsbeleid (security). We gaan in eerste instantie uit van een preventief en ondersteunend beleid, en pas in tweede instantie van een repressief beleid.

In het alcohol- en middelenbeleid staat het (dys)functioneren van de medewerker centraal, d.w.z. de arbeidsprestaties en de werkrelaties. Dit betekent dat de leidinggevende of aangestelde verantwoordelijke de medewerker niet confronteert met het (vermoedelijk) gebruik zelf, maar wel met de gevolgen ervan in de werksituatie. Deze gevolgen kunnen zowel betrekking hebben op de prestaties als op de werkomgeving van het personeelslid.

Het beleid heeft betrekking op alle middelen die een gedragsverandering met zich mee kunnen brengen en/of die een risico op afhankelijkheid van het product met zich mee dragen. Het gaat dus meer bepaald over alcohol, drugs en medicatie die het functioneren negatief beïnvloeden.

De uitvoering van het alcohol- en middelenbeleid is een gedeelde verantwoordelijkheid van de werkgever en elke medewerker. Van iedereen wordt verwacht dat hij/zij meewerkt aan het realiseren van de doelstellingen en acties en dit binnen de huidige regelgeving. De leidinggevenden en aangestelde verantwoordelijken spelen een cruciale rol in het herkennen en bespreekbaar maken van probleemsituaties.

De behandeling van medewerkers met een afhankelijkheidsproblematiek berust altijd op vrijwillige basis. Het zijn de effecten op het functioneren die van belang zijn voor de werkgever, niet de middelen waartoe men tot resultaten komt. De medewerker in kwestie wordt wel steeds gestimuleerd en discreet ondersteund om zijn afhankelijkheidsprobleem aan te pakken.

Het alcohol- en middelenbeleid wordt opgevolgd en geëvalueerd door de daartoe opgerichte werkgroep Alcohol- en Middelengebruik, waarin zowel vertegenwoordigers van het personeel als vertegenwoordigers van de directie zijn opgenomen. Ook de Interne Dienst voor Preventie en Welzijn (IDPBW) en de Arbeidsgeneeskundige Dienst (IDEWE) worden bij deze werkgroep betrokken.

De afspraken en regels voor het gebruik en aanbod van alcohol en andere middelen in de organisatie geven de grenzen aan van het toelaatbare en moeten begrepen worden als een preventief instrument om functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol-, drugs- of medicatiegebruik te vermijden.

Afspraken en regels

Het bezit, het binnenbrengen of verhandelen, het gebruik of het onder invloed zijn van alcoholische dranken, illegale drugs of verdovende medicatie zonder medische indicatie is ten strengste verboden voor elke medewerker van het ziekenhuis, noch tijdens de diensturen, noch tijdens de pauzes (nultolerantie vanwege werkgever). Na het beëindigen van de dagtaak kan enkel alcohol genuttigd worden in het restaurant en de cafetaria waarbij de algemene wetgeving van toepassing is (bv. openbare orde, rijden onder invloed,...)

Er worden geen alcoholische dranken opgeslagen in de lokalen van het UZ Gent (dienstlokalen, magazijnen, archieven, sanitair, persoonlijke ruimtes, kleerkasten, etc...), met uitzondering van de cateringdiensten.

Er worden geen medicaties¹ of andere middelen bijgehouden in de lokalen van het UZ Gent (dienstlokalen, magazijnen, archieven, sanitair, persoonlijke ruimtes, kleerkasten, etc...), met uitzondering van de apotheek en de daartoe bestemde medicatiekasten of bergruimtes, of tenzij deze persoonlijk zijn voorgeschreven.

Indien toch alcoholhoudende dranken, drugs of medicaties worden aangetroffen, wordt dit onmiddellijk aan de leidinggevende of de aangestelde verantwoordelijke gemeld, die beslist over de verdere bestemming.

Als er niet meteen aanwijzingen bestaan van wie deze alcoholhoudende dranken, drugs of medicaties zijn, dan vraagt de leidinggevende of aangestelde verantwoordelijke op zijn of haar beurt de cel Security om deze in beslag te nemen.

Indien kan aangewezen worden van wie deze middelen zijn, dan zal aan de medewerker worden gevraagd deze dranken en medicaties bij het beëindigen van de dagtaak terug mee te nemen naar huis; illegale drugs worden hoedanook in beslag genomen en aan de cel Security overhandigd. Daarna wordt het betrokken personeelslid binnen het geldende sanctie- en ontslagbeleid door de leidinggevende geconfronteerd met deze overtreding.

Schenken ten persoonlijke titel worden onmiddellijk gemeld aan de leidinggevende of de aangestelde verantwoordelijke, en de dag zelf meegenomen naar huis.

Bij het vinden van illegale drugs bij patiënten dient dit meteen gemeld te worden aan de leidinggevende of de aangestelde verantwoordelijke, zodat dit geregistreerd wordt (in overeenstemming met het medisch beroepsgeheim en de patiëntenrechten) zodat het betrokken personeelslid zich niet blootstelt aan een klacht van heling of van obstructie van politieel onderzoek.

Indien illegale drugs in bewaring worden genomen, dient dit in een afgesloten 'kluis' te gebeuren en dient dit ook geregistreerd te worden teneinde het betrokken personeelslid te beschermen tegen een aanklacht van diefstal of heling. Elke registratie moet gebeuren in een afzonderlijk register of in het patiëntendossier, alleen toegankelijk voor patiënt en zorgverlener. Bij twijfel over de aard van een vloeistof, poeder, plantaardig product,... wordt het preparaat bij voorkeur als drug aanzien. Al dan niet teruggave van de bewaarde drugs gebeurt in overleg met de verantwoordelijke arts van de patiënt of afdeling. Als regel geldt dat kleine hoeveelheden soft drugs voor eigen gebruik (waarop een wettelijk gedoogbeleid rust), kunnen worden teruggegeven. In alle andere gevallen worden deze bezorgd aan de Cel Security, zonder doorgifte van patiëntgegevens. Teruggave aan patiënt of familie/kennissen gebeurt met ondertekening van ontvangst. Niet teruggegeven drugs of drugs die na tien dagen na

¹ Onder medicatie wordt in deze tekst medicatie bedoeld die slechts op voorschrift te verkrijgen is.

ontslag niet werden opgevraagd, worden bezorgd aan de cel Security, zonder doorgifte van patiëntgegevens.

De leidinggevende of aangestelde verantwoordelijke communiceert over en houdt toezicht op de naleving van de geldende instructies voor het openen en opnieuw afsluiten van kasten en bergruimtes, waarin patiëntenmedicatie wordt bijgehouden of gestockeerd. Elke medewerker houdt zich aan deze regels. De leidinggevende of aangestelde verantwoordelijke zorgt ook voor een goede registratie van de bewegingen en voor een frequente inventarisatie van de stock.

Tijdens de werkuren (incl. middag- en andere pauzes) worden geen alcoholische dranken genuttigd, noch op de werkplek, noch in de cafetaria's of restaurant, noch op andere plaatsen op de campus.

Voorafgaand aan de werkuren of na een externe dienstverplaatsing (incl. zakenlunch), wordt van de medewerker verwacht zich nuchter aan te bieden op de werkplek, d.w.z. niet onder invloed te zijn van alcohol, drugs of andere middelen.

Een beperkt gebruik van (alleen licht) alcoholische dranken is uitzonderlijk toegestaan tijdens de zg. sociale activiteiten onder de volgende strikte voorwaarden:

- de leidinggevende of aangestelde verantwoordelijke heeft formeel toestemming gegeven;
- het tijdstip en de tijdsduur zijn vooraf duidelijk afgesproken en medegedeeld, er wordt voorkeur gegeven aan festiviteiten die na het werk worden georganiseerd;
- medewerkers die na de sociale activiteit nog aan het werk moeten onthouden zich van het nuttigen van alcoholische drank;
- het aanbod van niet-alcoholische dranken is verzekerd en voldoende gevarieerd;
- er worden formele maatregelen genomen om naderhand te voldoen aan de verkeersreglementering (carpooling met een 'bob', taxi, collectief vervoer,...);
- bij overmatig drankgebruik of onpassend gedrag wordt onmiddellijk ingegrepen;
- aangebroken of resterende flessen worden onmiddellijk (of de werkdag nadien na bewaring door de leidinggevende) terugbezorgd aan de dienst Catering of na de activiteit opnieuw meegenomen door de organisatoren;
- de leidinggevende of aangestelde verantwoordelijke is voortdurend aanwezig en sluit de activiteit ook af.

Onder sociale activiteiten worden verstaan: formele en informele recepties, bedrijfsbezoeken en lunches met externen, plechtige openingen, vieringen en feestjes. Alcoholvrije recepties, bedrijfsbezoeken, zakenlunches, openingen,... worden aangemoedigd.

Elke overtreding (bezit, gebruik, verhandeling) of elke disfunctie (acuut of chronisch) die vermoedelijk of met zekerheid kan worden toegewezen aan het feit dat een medewerker onder invloed is van alcohol of andere middelen, moet door de leidinggevende of aangestelde verantwoordelijke worden besproken met betrokkene in een daartoe voorzien vaststellingsgesprek (acuut) of anders in een functioneringsgesprek (chronisch). De leidinggevende beslist of een bijkomende sanctie aangewezen is binnen de geldende procedures van het sanctie- en ontslagbeleid. Hierbij kunnen praktijken uit het verleden of in andere diensten niet als verzachtende omstandigheid of excuus aangehaald worden.

Ingeval van ernstig dysfunctioneren bij acuut misbruik stelt de leidinggevende of de aangestelde verantwoordelijke vast dat de betrokken medewerker zijn functie niet naar behoren kan uitoefenen en kan vanuit veiligheidsoverwegingen besluiten om de medewerker te ontslaan van zijn taken volgens de procedures die hiervoor worden ontwikkeld.

De Arbeidsgeneeskundige Dienst, en buiten de kantooruren, de dienst Spoedopname, kunnen geconsulteerd worden voor deze vaststelling van (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid en verwijdering van de werkpost.

In samenwerking met de leidinggevende of de aangestelde verantwoordelijke worden steeds passende maatregelen genomen om betrokken medewerker op een veilige wijze naar huis te brengen.

De tijd, op de dag dat de feiten werden vastgesteld, die betrokken medewerker niet heeft gewerkt, wordt beschouwd als ziekte. De verwerking naar loon en ziektekrediet gebeurt volgens de regels van het personeelstatuut.

De cel Security kan op afroep of op eigen initiatief, én binnen de grenzen van hun bevoegdheden, bijstand verlenen in het vaststellen van bezit, binnenbrengen of verhandelen van alcohol, drugs of verdovende middelen, al dan niet in samenwerking met de politiediensten.

De Arbeidsgeneeskundige Dienst en de Dienst Welzijn fungeren als vertrouwensfuncties, zowel voor de leidinggevende als voor de medewerker, en nemen louter een ondersteunende, adviserende en bemiddelende rol op in het hulpverleningskader.

Toelichting

Een alcohol- en middelenbeleid in het UZ Gent heeft tot doel het welzijn van de medewerkers te bevorderen zodat de kwaliteit van de patiëntenzorg en dienstverlening gegarandeerd blijft. Werkgerelateerd gebruik van alcohol of andere middelen is één van de factoren die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de medewerkers en hun omgeving negatief beïnvloeden.

De preventieve aanpak staat voorop. Het UZ Gent wil met dit beleid het dysfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol, drugs of medicatie bespreekbaar stellen, voorkomen en verhelpen in het belang van de betrokken medewerker, in het belang van de goede patiëntenzorg en in het belang van de goede werking van de dienst.

Het alcohol- en middelenbeleid past binnen het globaal personeelsbeleid van het UZ Gent en dient aan te sluiten bij de bestaande beleidskaders en procedures zoals het systeem van functioneringsgesprekken, het sanctie- en ontslagbeleid en het veiligheidsbeleid (security). We gaan in eerste instantie uit van een preventief en ondersteunend beleid, en pas in tweede instantie van een repressief beleid.

In het alcohol- en middelenbeleid staat het (dys)functioneren van de medewerker centraal, d.w.z. de arbeidsprestaties en de werkrelaties. Dit betekent dat de leidinggevende of aangestelde verantwoordelijke de medewerker niet confronteert met het (vermoedelijk) gebruik zelf, maar wel met de gevolgen ervan in de werksituatie. Deze gevolgen kunnen zowel betrekking hebben op de prestaties als op de werkomgeving van het personeelslid.

Het beleid heeft betrekking op alle middelen die een gedragsverandering met zich mee kunnen brengen en/of die een risico op afhankelijkheid van het product met zich mee dragen. Het gaat dus meer bepaald over alcohol, drugs en medicatie die het functioneren negatief beïnvloeden.

De uitvoering van het alcohol- en middelenbeleid is een gedeelde verantwoordelijkheid van de werkgever en elke medewerker. Van iedereen wordt verwacht dat hij/zij meewerkt aan het realiseren van de doelstellingen en acties en dit binnen de huidige regelgeving. De leidinggevenden en aangestelde verantwoordelijken spelen een cruciale rol in het herkennen en bespreekbaar maken van probleemsituaties.

De behandeling van medewerkers met een afhankelijkheidsproblematiek berust altijd op vrijwillige basis. Het zijn de effecten op het functioneren die van belang zijn voor de werkgever, niet de middelen waartoe men tot resultaten komt. De medewerker in kwestie wordt wel steeds gestimuleerd en discreet ondersteund om zijn afhankelijkheidsprobleem aan te pakken.

Het alcohol- en middelenbeleid wordt opgevolgd en geëvalueerd door de daartoe opgerichte werkgroep Alcohol- en Middelengebruik, waarin zowel vertegenwoordigers van het personeel als vertegenwoordigers van de directie zijn opgenomen. Ook de Interne Dienst voor Preventie en Welzijn (IDPBW) en de Arbeidsgeneeskundige Dienst (IDEWE) worden bij deze werkgroep betrokken.

De afspraken en regels voor het gebruik en aanbod van alcohol en andere middelen in de organisatie geven de grenzen aan van het toelaatbare en moeten begrepen worden als een preventief instrument om functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol-, drugs- of medicatiegebruik te vermijden.