Het nieuwstedelijk
Alcohol- & drugsbeleid

Het nieuwstedelijk hecht veel belang aan een veilige en zorgzame werkomgeving. In een context die gekenmerkt wordt door creativiteit, intensief samenwerken en onregelmatige werkmomenten, kan alcoholgebruik soms vanzelfsprekend lijken. Toch is het belangrijk stil te staan bij de impact op ons welzijn, onze veiligheid en de kwaliteit van ons werk. Dit alcohol- en drugsbeleid vertrekt daarom vanuit zorgzaamheid en gedeelde verantwoordelijkheid: voor onszelf, voor elkaar en voor de organisatie als geheel.

Met dit beleid willen we in de eerste plaats bewustwording creëren rond alcohol- en drugsgebruik en de effecten ervan, zowel op als naast de werkvloer. Daarnaast bieden we helderheid over wat we van elkaar verwachten. Duidelijke afspraken maken het makkelijker om elkaar op een respectvolle manier aan te spreken, en om samen verantwoordelijkheid te dragen. We erkennen dat alcohol in bepaalde contexten deel kan uitmaken van onze werking. Dit beleid biedt daarom een kader om bewust om te gaan met wanneer alcohol wordt aangeboden en geconsumeerd, en wanneer niet. Ook beschrijft het welke stappen en procedures gevolgd worden als afspraken niet worden nageleefd, zodat iedereen weet waar die aan toe is.

We willen het belang van onderlinge ondersteuning en open communicatie benadrukken. Door afspraken helder te communiceren en samen te dragen, willen we een veilige, respectvolle en professionele werkomgeving blijven waarborgen voor iedereen die deel uitmaakt van de organisatie.

1. TOEPASSINGSGEBIED

Dit beleid geldt voor alle medewerkers in loondienst, zelfstandigen, vrijwilligers, stagiairs, medewerkers van aannemers, coproducenten en samenwerkingsverbanden, gasten op festivals, debatten en andere activiteiten in organisatie van Het nieuwstedelijk.

Onder werkgerelateerd gebruik van alcohol en andere drugs verstaan we gebruik voorafgaand aan het werk, maar met mogelijke impact op het werk, gebruik tijdens de pauzes, tijdens werkgerelateerde sociale gelegenheden en tijdens het werk zelf.

2. BESCHIKBAARHEID, GEBRUIK EN BINNENBRENGEN VAN ALCOHOL EN DRUGS

ILLEGALE DRUGS

Het is bij wet verboden om illegale drugs binnen te brengen, te bezitten, te gebruiken of te dealen.

MEDICATIE

Het nieuwstedelijk stelt geen medicatie ter beschikking aan medewerkers.
Bezit en gebruik van medicatie is toegelaten op eigen risico voor zover het het functioneren op de werkvloer niet hindert. Er mag geen misbruik van gemaakt worden.

ALCOHOL

BESCHIKBAARHEID

In OPEK wordt er alcohol bewaard op de onderstaande plaatsen. Dit zijn de enige plaatsen in de organisatie waar alcohol bewaard mag worden. Het is strikt verboden de alcohol die op deze plaatsen bewaard wordt, te consumeren.

Het kledingatelier
Hier wordt wodka bewaard. Deze wodka is uitsluitend bedoeld om te verstuiven op kostuums (tegen geurtjes). De vaste productiemedewerkers beheren deze voorraad en bewaren de flessen uit het zicht.

De drankenkelder
Hier wordt de drank bewaard voor recepties en andere feestelijkheden in organisatie van Het nieuwstedelijk. De toegang tot de drankenkelder wordt via het badgesysteem beperkt tot vaste medewerkers van het team die betrokken zijn bij de organisatie van recepties en feesten.

GEBRUIK

Het gebruik van alcoholische dranken is verboden tijdens de werkuren.

Uitzonderingen op de regel

1.Tijdens onderstaande sociale activiteiten biedt Het nieuwstedelijk beperkt alcoholische dranken aan en is een verantwoord gebruik toegestaan.
Onder sociale activiteiten verstaan we

- o Premières en dernières
- o Teamactiviteiten zoals kerstfeest, seizoensafsluiter, 's avonds op retraite, aan het einde van een teamdag, …
- o Avondactiviteiten met externen, zoals het beschermcomité, vrijwilligersactiviteit, …
- o Publieksactiviteiten zoals premières, bedrijfsonthaal, vriendenactiviteit,mecenaatsdiner, festivals, …

2.In onderstaande situaties biedt Het nieuwstedelijk geen alcoholische dranken aan, maar is het de medewerkers toegestaan om beperkt alcohol te consumeren:

- o Bij het avondmaal vóór avondrepetities, try-outs en voorstellingen
- o Tijdens nabesprekingen na avondrepetities, try-outs en voorstellingen
- o Tijdens netwerkmomenten georganiseerd door derden

In alle bovenstaande gevallen geldt dat het alcoholgebruik het functioneren nooit mag beïnvloeden. De sociale normen en de verkeerswetgeving moeten altijd in acht worden genomen.

- Op scène tijdens voorstellingen zijn er nooit alcoholische dranken aanwezig.
- Het nieuwstedelijk besteedt zorg aan een gevarieerd en aantrekkelijk aanbod niet-alcoholische dranken.
- Het nieuwstedelijk vraagt aan ontvangende huizen en cc's om een gevarieerd aanbod niet-alcoholische dranken te voorzien.
- Het nieuwstedelijk geeft geen alcoholische dranken cadeau als bedanking of relatiegeschenk.
- We ontmoedigen medewerkers om alcohol binnen te brengen op het werk.

AANSPRAKELIJKHEID

- Het gebruik van alcohol in café Entrepot (Leuven) en het café van Brut (Hasselt) valt niet onder het toezicht van Het nieuwstedelijk.
- In het geval van representatie van het gezelschap op zogenaamde sociale activiteiten en na voorstellingen beschouwen we tot één uur na einde van de voorstelling als een redelijke termijn. Blijf je langer, dan beschouwen we je normale traject woon-werkverkeer als onderbroken.

VERVOER

In alle gevallen moet de verkeerswetgeving in acht genomen worden.

- Woon-Werkverkeer
  - o Medewerkers mogen niet onder invloed van alcohol of andere drugs naar het werk komen.
- Carpool georganiseerd door Het nieuwstedelijk
  - o De chauffeur verbindt zich ertoe na het avondeten geen alcohol of andere drugs te gebruiken tot iedereen veilig thuis is.
- Chauffeur van vrachtwagen en bestelwagen
  - o Nultolerantie voor gebruik van alcohol of andere drugs.

VEILIGHEIDSFUNCTIES

De gevolgen van alcohol- en drugsgebruik op de alertheid en het functioneren van medewerkers die veiligheidsfuncties uitoefenen, kunnen zowel voor de medewerkers als voor de omgeving veel ernstiger zijn. Daarom voorzien we voor deze functies aangepaste regels.

Onder veiligheidsfuncties verstaan we

- iedereen die op hoogte werkt
- iedereen die een trekkenwand bedient
- iedereen die met elektriciteit en machines werkt
- iedereen die met een heftruck, vrachtwagen of bestelwagen rijdt

Voor deze functies geldt een nultolerantie voor gebruik van alcohol of andere drugs.

3. PROCEDURES BIJ MISBRUIK

PROCEDURE BIJ ACUUT DISFUNCTIONEREN DAT EEN VERWIJDERING VEREIST

Met acuut misbruik bedoelen we dat een medewerker zoveel alcohol of andere drugs gebruikt heeft, dat die op dat moment niet meer normaal of veilig kan functioneren.
Bij een acuut probleem is snel ingrijpen noodzakelijk, voornamelijk uit veiligheidsoverwegingen. Dit kan gepaard gaan met de vaststelling van werkonbekwaamheid. In dat geval moet de betrokkene onmiddellijk verwijderd worden van de werkvloer.

De verdere opvolging gebeurt door de leidinggevende.

In geval van gevaar:	De verantwoordelijke heeft de plicht een medewerker te verbieden het werk aan te vatten of voort te zetten.
	Je mag je werk stopzetten zonder hier nadeel van te ondervinden. Verwittig in dat geval onmiddellijk je verantwoordelijke.
De rechtstreekse verantwoordelijke - of iedere verantwoordelijke die ter plaatse aanwezig is ...	
... stelt op basis van feiten vast dat de betrokkene diens functie niet naar behoren kan uitoefenen	
... neemt de nodige maatregelen om ieders veiligheid te garanderen	
... verwijdert de betrokkene van de werkvloer en verbiedt zich in het verkeer te begeven	
... belt de politie als de betrokkene gewelddadig wordt of zich tóch in het verkeer begeeft.	
De betrokkene stemt in:	**De verantwoordelijke laat de betrokkene onder toezicht op een veilige plaats en laat hen naar huis brengen:**
	per taxi op kosten van de betrokkene
	door een collega op absolute voorwaarde dat deze collega er zich comfortabel bij voelt en er ook een tweede collega oordeelt dat dit veilig is
	eventueel kan er een hotel geboekt worden op kosten van de betrokkene
De betrokkene weigert:	De verantwoordelijke contacteert onmiddellijk de eigen verantwoordelijke, Eefje (dagelijkse leiding), Maarten (zakelijke leiding) of Stijn (algemeen directeur). De weigering van bevel wordt best door getuigen vastgesteld.
Op tournee, wanneer er geen vaste medewerker van Het nieuwstedelijk aanwezig is, en de aanwezige artiesten of technici voelen zich niet gemachtigd om beslissingen te nemen:	Overleg telefonisch met Kim (technisch coördinator), Eefje (dagelijkse leiding), Maarten (zakelijke leiding), Stijn (algemeen directeur), of de artistieke lead van het project.
Is de toestand van de betrokkene verontrustend, dan wordt een ziekenwagen opgeroepen.	

Binnen de week na de werkverwijdering	voert de verantwoordelijke samen met een leidinggevende een gesprek met de betrokkene om hen bewust te maken van de vastgestelde feiten en op de hoogte te brengen van de procedure bij recidive.
	stelt de verantwoordelijke een nota op die door beide partijen in tweevoud wordt ondertekend en gedateerd.
	in geval van stage of medewerker van aannemer, coproducent of samenwerkingsverband: de verantwoordelijke brengt de werkgever of stageverantwoordelijke op de hoogte.
Opschorting van loonverplichting	**medewerker in loondienst:** de uren afwezigheid worden ingehouden op de vakantiedagen of op de recuperatie-uren. In geen geval mogen er werkuren geregistreerd worden in de tijdsregistratie.
	zelfstandigen en medewerkers van aannemers, coproducenten of samenwerkingsverbanden: Het nieuwstedelijk betaalt geen vergoeding voor de niet gepresteerde uren.
In geval van recidive	wordt dezelfde procedure voor werkverwijdering gevolgd
	wordt de procedure bij chronisch misbruik opgestart.
	Naargelang de aard van het disfunctioneren, en de frequentie ervan kunnen de sancties genomen worden, zoals beschreven in het arbeidsreglement voor de medewerkers in dienst of de sancties zoals hieronder beschreven voor zelfstandigen, medewerkers van aannemers, coproducenten of samenwerkingsverbanden.
	informeert de leidinggevende de medewerker over de mogelijke hulpverleningskanalen (huisarts, arbeidsgeneersheer, externe of interne vertrouwenspersoon).
Verjaringstermijn	
We leggen de verjaringstermijn vast op 2 jaar. Let wel: de specifieke omstandigheden (zoals berokkenen van schade aan anderen of de organisatie, in gevaar brengen van anderen, …) kunnen altijd leiden tot een sanctie.	

PROCEDURE BIJ FUNCTIONERINGSPROBLEMEN DOOR CHRONISCH ALCOHOL- OF DRUGSMISBRUIK

Onder chronisch misbruik verstaan we dat een medewerker herhaaldelijk minder goed tot slecht functioneert als gevolg van een vermoedelijk alcohol- of drugsprobleem.

<table>
<tr><td colspan="2">1. De leidinggevende stelt het disfunctioneren van de medewerker vast.</td></tr>
<tr><td colspan="2">2. In een gesprek tussen de betrokkene, de lead van de bol waartoe de betrokkene behoort en de dagelijkse leiding of algemeen directeur, confronteren de leidinggevenden de betrokkene met het functioneringsprobleem op basis van concreet en objectief feitenmateriaal.</td></tr>
<tr><td rowspan="7">De leidinggevende</td><td>stelt de betrokkene voor de keuze: verbetering in functioneren of een sanctie</td></tr>
<tr><td>plant een evaluatie op korte termijn</td></tr>
<tr><td>volgt de betrokkene van dichtbij op tot aan de evaluatie</td></tr>
<tr><td>adviseert contact op te nemen met een hulpverlener*</td></tr>
<tr><td>licht Premed in over het gegeven advies (in geval van loondienst)</td></tr>
<tr><td>stelt een nota op van het gesprek, gedateerd en in tweevoud ondertekend</td></tr>
<tr><td>In geval van stage of medewerker van aannemer, coproducent of samenwerkingsverband: de leidinggevende voert de procedure uit in nauwe samenspraak met werkgever of school.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3. Evaluatie na afgesproken periode</td><td>verbetering in functioneren:
afbouwende opvolging</td></tr>
<tr><td>geen verbetering in functioneren
• sanctie wordt uitgevoerd **
• leidinggevende adviseert nogmaals beroep te doen op hulpverlening
• bereidheid tot behandeling is positief element
• leidinggevende plant een nieuwe evaluatiedatum in
• leidinggevende stelt een nota op van het gesprek, gedateerd en in tweevoud ondertekend</td></tr>
</table>

* huisarts, arbeidsgeneesheer, externe of interne vertrouwenspersoon

** Sancties Arbeidsreglement (artikel 43)

a. een mondeling verwittiging
b. een schriftelijke verwittiging
c. een schorsing gedurende een of meer dagen met loonverlies
d. het opleggen van een geldboete die niet meer mag bedragen dan 1/5de van het dagloon. De boete zal ten goede komen aan de algemene werking.

4. Tweede evaluatie na afgesproken periode	**verbetering in functioneren:** afbouwende opvolging
	geen verbetering in functioneren • sanctie wordt uitgevoerd (gradueel, zie arbeidsreglement artikel 43) • leidinggevende adviseert nogmaals beroep te doen op hulpverlening • bereidheid tot behandeling is positief element • leidinggevende plant een nieuwe evaluatiedatum in • leidinggevende stelt een nota op van het gesprek, gedateerd en in tweevoud ondertekend

Deze procedure kan gevolgd worden tot uitputting van sancties. Bij weigering van gedragsverandering kan dit uiteindelijk leiden tot de zwaarste sanctie: ontslag of beëindigen van de samenwerking.

Ook aan stagiairs, vrijwilligers, zelfstandigen, medewerkers van aannemers, coproducenten of samenwerkingsverbanden kunnen deze graduele sancties opgelegd worden.

4. HULPVERLENING

Heb je vragen over je alcohol- en drugsgebruik, dan kan je hier terecht.

- De interne vertrouwenspersonen (Sabien en Eefje)

  Zij zijn gebonden aan het beroepsgeheim en kunnen luisteren, je motiveren om je problemen aan te pakken, raad geven en je informeren over verdere hulpverleningsmogelijkheden.
- De personeelsverantwoordelijke (Eefje)

  De personeelsverantwoordelijke kan luisteren, je motiveren om je problemen aan te pakken, raad geven en je wegwijs maken in de hulpverleningsmogelijkheden. Je vragen zullen vertrouwelijk behandeld worden.
- Premed

  Premed is onze externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.
  Via Premed kan je de preventieadviseur psychosociale aspecten en de arbeidsgeneesheer contacteren.
  016 30 81 11
  psychosociale@premed.be

Je huisarts is een belangrijke schakel in elk traject. We raden je ten zeerste aan contact op te nemen.

Meer informatie over hulpverlening vind je hier
https://www.druglijn.be/tips/controle/zelfhulp-en-professionele-hulp/

5. WEERBAARHEID, SENSIBILISEREN EN OPLEIDING

We verwachten van iedereen waarmee we samenwerken dat ze ...

- de regels rond beschikbaarheid, gebruik en binnenbrengen van alcohol en andere drugs in acht nemen
- elkaar op een respectvolle en zorgzame manier attenderen op deze regels
- collega's op een respectvolle en zorgzame manier aanspreken op problematisch gebruik en hun bezorgdheid uiten over de risico's
- functioneringsproblemen die mogelijk verband houden met alcohol- of druggebruik niet toedekken of negeren
- ingrijpen bij een veiligheidsrisico en het melden volgens de hierboven beschreven procedure

Je helpt probleemgebruikers niet door het gebruik van alcohol en drugs en de gevolgen ervan op het werk toe te dekken. Het is in het belang van iedereen in de organisatie - en hun veiligheid - dat mogelijke functioneringsproblemen ten gevolge van problematisch gebruik zo snel mogelijk aangepakt worden. Het aankaarten gebeurt vanuit zorg en verantwoordelijkheid. 'Klikken' is hier niet aan de orde.

PUBLIEK

Het nieuwstedelijk mag de toegang ontzeggen aan publiek dat onder invloed is van alcohol of andere drugs en de voorstelling dreigt de verstoren.
De verantwoordelijke voor de avondproductie kan deze beslissing nemen in samenspraak met een medewerker van het vaste team.

Spreek de betrokkene respectvol en kordaat aan.
Weigert de betrokkene of reageert die agressief: verwittig de politie.
Vraag evt. praktische hulp aan barpersoneel café Entrepot (vanwege ervaring).

OPLEIDING

We verwachten dat iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt in het uitdragen van dit beleid. In een context waarin we nauw samenwerken, is het niet altijd even gemakkelijk om elkaar aan te spreken op het niet naleven van de regels of op ongewenst gedrag. Om de weerbaarheid te vergroten, zal Het nieuwstedelijk opleiding voorzien voor haar vaste medewerkers.

Heb je suggesties voor een opleiding in het kader van het alcohol- en drugsbeleid, laat het dan zeker weten aan de personeelsverantwoordelijke.

Je kan ook zelf aan de slag via de gratis online opleidingen van VAD
https://vormingen.vad.be/online-aanbod/

Mogelijke signalen van middelengebruik vind je hier
https://qado.be/problematisch-alcohol-en-druggebruik-op-de-werkvloer/signalen/

Nuttige informatie vind je ook hier
druglijn.be
vad.be

6. EVALUATIE VAN HET ALCOHOL- EN DRUGSBELEID

We zullen dit beleid in 2 fases evalueren.
Een eerste evaluatie 3 à 6 maanden na implementatie van het beleid om het beleidsproces en de gevolgen op korte termijn te evalueren.

Vanaf dan organiseren we een tweejaarlijkse evaluatie waarin we het beleid en de langetermijndoelen tegen het licht houden. We sturen bij op basis van de informatie uit de jaarverslagen van de interne preventieadviseur, de verslagen van het Groot en Klein Onderhoud met de vaste medewerkers, de gemelde incidenten en de ervaringen van medewerkers.

De evaluatie gebeurt minimaal door de interne preventieadviseur en de personeelsverantwoordelijke, bij voorkeur aangevuld met leden uit de zwerm Alcohol en Drugs.