



PROCEDURE BIJ FUNCTIONERINGSPROBLEMEN TEN GEVOLGE VAN CHRONISCH ALCOHOL- OF DRUGMISBRUIK

Ook dit schema is algemeen. Bedrijven kunnen het verder verfijnen en eigen accenten leggen.

leidinggevende stelt disfunctioneren van werknemer vast
(bepaalde periode met verminderde werkprestaties, verhoogde afwezigheid, problemen met collega's, enzovoort.)

leidinggevende confronteert werknemer met functioneringsprobleem
aan de hand van concreet en objectief feitenmateriaal

leidinggevende

- stelt werknemer voor keuze: verbetering functioneren of sanctie
- plant evaluatie op korte termijn
- volgt betrokkene van dichtbij op tot evaluatie
- adviseert contact op te nemen met hulpverlener¹
- licht bedrijfshulpverlener in over het gegeven advies

evaluatie na afgesproken periode

verbetering functioneren
(met of zonder hulp van hulpverlener)
afbouwende opvolging

geen verbetering van functioneren

- sanctie (minst zware cf. AR) wordt uitgevoerd
- leidinggevende adviseert nogmaals beroep te doen op hulpverlening
- bereidheid tot behandeling is positief element
- leidinggevende stelt nieuwe evaluatiedatum voor

verbetering functioneren
afbouwende opvolging

geen verbetering van functioneren

- sanctie wordt uitgevoerd (gradueel)
- leidinggevende adviseert nogmaals beroep te doen op hulpverlening

dit schema kan gevolgd worden tot uitputting van sancties; bij weigering van gedragsverandering kan dit uiteindelijk leiden tot de meest zware sanctie, het ontslag

¹ De leidinggevende adviseert de werknemer contact op te nemen met de bedrijfshulpverlener (dokter, maatschappelijk werker, andere vertrouwenspersoon). De werknemer kan ook opteren voor hulpverlening buiten het bedrijf.