

ALCOHOL-, DRUGS- en MEDICIJNENBELEID FLEXFAMILY

Opgesteld in samenwerking met



Inhoudsopgave

1. Alcohol-, drugs- en medicijnen
 - 1.1. Inleiding
 - 1.2. Doelstellingen
2. Alcohol-, drugs- en medicijnenbeleid
 - 2.1. Nul beleid alcohol en grenswaarden drugs
 - 2.2. Regels
 - 2.3. Preventie
 - 2.4. Hulp en begeleiding
 - 2.5. Toezicht en handhaving
 - 2.6. Maatregelen Derden
 - 2.7. Schending van dit beleid
3. Algemene artikelen en bijlagen
 - 3.1. Algemene voorwaarden
 - 3.2. Definities
 - 3.3. Privacy
 - 3.4. Klachten

Bijlage 2 : Informatie toegang voor Derden

Bijlage 3 : Q&A Vragen en antwoorden

Bijlage 4 : Signaallijst middelengebruik

Bijlage 5 : Procedurekaarten

Bijlage 6 : Hulp nodig?

1 Alcohol, drugs en medicijnen

1.1 Inleiding

Als Flexfamily voelen we ons en zijn we verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. Om die reden hebben we ons ook als doel gesteld bij te dragen aan een gezond werkklimaat en de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Bij een gezond en veilig werkklimaat en duurzame inzetbaarheid hoort naar onze mening ook een verantwoord middelengebruik (denk daarbij aan alcohol, drugs en/of medicijnen). Misbruik of overmatig gebruik van middelen, kan risico's dan wel nadelige gevolgen hebben voor de veiligheid van de werksituatie en de gezondheid van onze medewerkers en hun omgeving. Om die reden hebben we dit alcohol, drugs en medicijnen beleid opgesteld. In dit beleid staat beschreven wat we van elkaar verwachten en accepteren, welke regels we hanteren in bepaalde situaties en wat de consequenties kunnen zijn bij het overschrijden van de regels, maar ook op welke manier we hulp en steun kunnen bieden aan diegenen die hulp nodig hebben bij hun afhankelijkheidsproblematiek. In het kader van de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers en vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid voeren we bij Flexfamily een actief hulpbeleid ten aanzien van medewerkers met een alcohol- of drugsprobleem.

Dit beleid geldt voor iedereen in dienst van Flexfamily. Ook uitzendkrachten, ZZP'ers en andere personen die werkzaamheden verrichten voor Flexfamily vallen onder de werkingssfeer van dit beleid. Onder Flexfamily wordt verstaan: Seesing Flex, Vast., Fides, Flexfactory, Aelbers, Marquette, 2Work, Maqqie, Koers Oost, Vitaal! en overige aan de onderneming(en) (toekomstig) gelieerde ondernemingen (ook wel werkmaatschappijen, operating companies of OpCo's genoemd).

Voor de handhaving ligt een belangrijke verantwoordelijkheid bij onze leidinggevenden en zij zijn hierop aanspreekbaar. Maar als medewerker ben je natuurlijk ook zelf verantwoordelijk voor je eigen functioneren en kan je hierop worden aangesproken. Wij willen met dit beleid bovendien het hulpaanbod garanderen voor die collega in vaste dienst of met een uitzendcontract zonder uitzendbeding, die te maken heeft met afhankelijkheidsproblematiek.

1.2 Doelstellingen

De doelstellingen van dit alcohol-, drugs- en medicijnenbeleid (ADM-beleid) zijn:

- Het opstellen van heldere regelgeving en procedures.
- Het borgen van de veiligheid voor alle medewerkers.
- Het borgen van recht op hulp voor een medewerker met afhankelijkheidsproblematiek.
- Kennisoverdracht over de gezondheidsrisico's van (overmatig) middelengebruik, door voorlichting aan onze medewerkers en informatie aan en/of training aan leidinggevenden.
- Het zo veel als mogelijk voorkomen van problematisch middelengebruik en/of afhankelijkheid.
- Het zo veel als mogelijk tegengaan van verminderd functioneren, als gevolg van overmatig gebruik van middelen.
- Het creëren van draagvlak en eigenaarschap om altijd alcohol- en drugsvrij te werken.
- Preventieve werking in het wervingsproces voor nieuwe medewerkers.

Wij streven ernaar deze doelen te bewerkstelligen door het voeren van een actief preventiebeleid.

2 Alcohol-, drugs- en medicijnenbeleid

2.1 Nul-beleid

Als organisatie hanteren wij een nul-beleid voor alcohol. Dit betekent dat we niet accepteren dat iemand tijdens het werk onder invloed is van middelen.

Daar zijn ook nog verschillende andere redenen om een nul-beleid te hanteren: in rechtspraak en adviesstukken wordt nul-beleid binnen het werk geadviseerd. Bovendien is een nul-beleid beter hanteerbaar, uitvoerbaar en communiceerbaar. Nul is precies wat het zegt: niks. Daar kan geen discussie over bestaan.

Concreet betekent dit, dat er tijdens het werk geen alcohol aangetroffen mag worden in je lichaam.

Voor drugs gelden grenswaarden. Grenswaarden worden gehanteerd omdat drugs heel langzaam afbreken. Deze grenswaarden zijn bepaald en vastgelegd door onderzoek en in wetgeving. Onder die grenswaarden zijn de drugs misschien nog aantoonbaar, maar hebben ze volgens deze onderzoeken geen effect meer op je functioneren. Op of boven deze grenswaarden ben je nog onder invloed van deze drugs.

Middel	Grenswaarde
Alcohol	0,0 promille
THC	25 ng/ml
Cocaïne	20 ng/ml
Opiaten	20 ng/ml
Amfetaminen	50 ng/ml
Methamfetaminen	50 ng/ml
Benzodiazepine	15 ng/ml
Ketamine	300 ng/ml

Bovenstaande betekent dat tijdens het werk geen alcohol aangetroffen mag worden in je lichaam en dat er geen bewustzijnsbeïnvloedende middelen mogen worden aangetroffen op of boven de vastgestelde grenswaarden. Je mag dus niet gebruiken tijdens werk, maar je dient ook met deze waarden rekening te houden bij gebruik van dergelijke middelen in privétijd.

Als je aan deze voorwaarden voldoet ben je, zoals dat heet, dus 'Fit voor werk'.

2.2 Regels

Bij elk beleid horen regels, waarvan we vinden dat iedereen die bij (of voor) een Opco binnen Flexfamily werkt, zich aan moet houden. Ten aanzien van het alcohol-, drugs en medicijnenbeleid hebben we de volgende regels opgesteld:

- Het in bezit hebben, het gebruik, het verhandelen en het onder invloed zijn van alcohol en drugs of medicijnmisbruik op de werklocatie is verboden.

- Je dient bij aanvang van het werk niet onder invloed te zijn van alcohol of drugs. We verwachten dat je "Fit voor werk" bent en dat je daar in privétijd rekening mee houdt.
- Uiterlijke tekenen van alcohol- en/of drugsgebruik kunnen een concrete verdenking rechtvaardigen en aanleiding zijn voor controle en eventuele maatregelen als in dit ADMbeleid is bepaald (zie als hulpmiddel bijlage 1; signalenlijst).
- Om een concrete verdenking te onderbouwen dienen 2 personen, bij voorkeur leidinggevend, de verdenking te bevestigen. Dit leidt tot een gegrond vermoeden.
- Als een leidinggevende een gegrond vermoeden heeft, dat je onder invloed bent van alcohol- en/of drugs, dan heeft deze het recht je werklocatie en/of je persoonlijke eigendommen te doorzoeken. Het onderzoek dient wel op discrete wijze plaats te vinden, zodat je privacy zoveel als mogelijk beschermd is.
- Medewerkers met problemen willen wij helpen en we zullen dan ook actief bijdragen aan verwijzing naar passende hulpverlening.
Wij verwachten dan wel dat je, als je een alcohol- of drugsprobleem hebt of vermoedt dat je dat hebt, dat je dit kenbaar maakt bij de bedrijfsarts en/of dat je dit bespreekbaar maakt bij je leidinggevende of bij HR.
- Om de veiligheid van jezelf en je collega's te garanderen dien je, als je het vermoeden hebt of weet dat een collega onder invloed verkeert van alcohol of drugs tijdens de werkzaamheden, dit te bespreken met de betreffende collega of te melden bij je direct leidinggevende of HR. (Deze zorgplicht is vastgelegd in de ARBO wet: artikel 11 lid e van de algemene verplichtingen van medewerkers).
- Alcohol en/of drugs kopen in werkkleding of met een bedrijfsauto van een van de organisaties binnen Flexfamily geeft een slecht beeld van de organisatie en kan ons imago ernstig beschadigen. Om die reden is dat dan ook niet toegestaan.
- Als je voor je werk gebruik maakt van een (lease)auto of fiets, mag je voor of tijdens het rijden geen alcohol of drugs gebruiken of misbruik van medicijnen maken. Dit geldt voor zowel zakelijk als woon-werkverkeer.

Uitzonderingen:

- Bij speciale gelegenheden en feestelijkheden die uitgaan van onze organisaties en die buiten onze werklocaties plaatsvinden; kunnen alcoholische dranken in beperkte en gepaste mate ter beschikking worden gesteld. Iedereen draagt dan wel zelf de zorg om op een verantwoorde manier met alcohol om te gaan.
- Als je een zakelijk etentje, borrel of andere zakelijke activiteit buiten de werklocatie bijwoont, dien je te allen tijde verantwoord en terughoudend te zijn in het gebruiken van alcohol. Als je daarna weer je werkzaamheden hervat, verwachten we dat je 'Fit voor werk' bent.
- Natuurlijk zorg je ook in de uitzonderingssituaties dat je niet onder invloed deelneemt aan het verkeer. Dat is en blijft onacceptabel.
- Als je een alcoholhoudende relatiegeschenk of personeelsgeschenk krijgt, dan verwachten we van je dat je die ongeopend en zo spoedig mogelijk, mee naar huis neemt.

Medicijnen:

- Ook in het geval dat je medicijnen nodig hebt en die van een arts krijgt voorgeschreven, verwachten we een aantal dingen van je:
 - Je hoort de voorgeschreven dosering zoals de arts heeft voorgeschreven niet te overschrijden en de gebruiksaanwijzingen die bij de medicatie horen op te volgen;
 - Bovendien hoor je te weten wat het effect van de medicatie is of kan zijn op je vermogen om je arbeidstaken uit te voeren, en met name voertuigen te besturen, machines te bedienen en werkactiviteiten uit te voeren op een veilige manier. (denk bijvoorbeeld aan medicijnen met een 'gele sticker') Vraag dit altijd na bij je arts, de apotheker of de bedrijfsarts.

- Als de voorgeschreven medicatie een negatieve invloed heeft of kan hebben op je vermogen om je werkzaamheden op een veilig manier uit te voeren, moet je advies inwinnen bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan dan adviseren dat je niet wordt ingezet of beter elders aan het werk kunt of dat je andere werkzaamheden dan je gebruikelijke werkzaamheden kunt verrichten. Wij verwachten hierbij dat je je flexibel opstelt.

2.3 Preventie

We vinden het belangrijk dat het alcohol-, drugs- en medicijnenbeleid zo breed mogelijk gedragen wordt binnen onze organisatie en dat we allemaal ons steentje bijdragen aan een verantwoord gebruik van alcohol, drugs en medicijnen. Om dat te bereiken zijn een aantal maatregelen wenselijk. Dit zijn onder andere de volgende:

- Iedereen wordt (digitaal) geïnformeerd over het ADM-beleid.
- Onze arbodienst Vitaal! wordt geïnformeerd over het ADM-beleid.
- Je kunt je altijd wenden tot je leidinggevende, HR of onze bedrijfsarts voor een vertrouwelijk gesprek en om samen naar een strategie te zoeken, die jou het best kan helpen bij het oplossen van je probleem.
- Er wordt jaarlijks een training georganiseerd voor alle nieuwe leidinggevenden en andere verantwoordelijke personen, die te maken kunnen krijgen met alcohol, drugs en medicijnproblematiek. waarbij wordt ingegaan op:
 - De verschillende fases van gebruik en afhankelijkheid.
 - Basisinformatie over middelen en hun werking.
 - (H)erkenning en signalering van alcohol-, drugs-, en/of afhankelijkheidsproblematiek.
 - Het bespreekbaar maken van alcohol-, drugs-, en/of afhankelijkheidsproblematiek.
 - De procedures en regelgeving binnen de organisatie.
 - Het recht op hulpverleningsmogelijkheden.

Daarnaast zal 2-jaarlijks een opfrustraining worden georganiseerd voor alle leidinggevenden en andere verantwoordelijke personen op het gebied van alcohol, drugs en medicijnproblematiek

- Jaarlijks zal door onze HR manager een plan worden opgesteld om te bepalen hoe er aandacht blijft voor alcohol- en drugsvrij werken. Op die manier willen we er voor zorgen dat preventie en evaluatie binnen de organisatie geborgd zijn en blijven.

2.4 Hulp en begeleiding

Zoals we al eerder in dit beleid hebben aangegeven, vinden we het belangrijk dat je je altijd kunt wenden tot je leidinggevende, iemand van HR of rechtstreeks tot de bedrijfsarts als je met afhankelijkheidsproblematiek kampt. Samen zal dan gezocht worden naar de beste manier om je te ondersteunen en passende zorg in te zetten. Zo nodig maken we gebruik van onze externe ondersteuner.

Het kan natuurlijk ook gebeuren, dat je de stap nog niet hebt gezet om je problematiek te bespreken, maar dat er bij je leidinggevende of je collega's wel het vermoeden bestaat, dat je minder goed functioneert als gevolg van alcohol- of drugsmisbruik. In dat geval zal dit vermoeden met jou besproken worden. Als je de problematiek herkent en erkent, dan zal je uiteraard ook hulp en (externe) begeleiding aangeboden worden.

Mocht je het middelenmisbruik ontkennen, maar er wel sprake is van verminderd functioneren, zal er een verbeterplan gemaakt worden en getracht worden om je op die manier te begeleiden. Bij geen verbetering of een (herhaalde) overtreding, zullen we ons genoodzaakt zien om arbeidsrechtelijke maatregelen nemen die ernstige gevolgen kunnen hebben voor jouw dienstverband, waaronder mogelijk beëindiging van het dienstverband. Wij zullen ons best doen dit te voorkomen, maar verwachten van jou hetzelfde.

Naast afhankelijkheid van middelen zijn er nog andere afhankelijkheden die van negatieve invloed kunnen zijn op de werk- en privé situatie van de medewerker. Gedacht kan worden aan gokken, gaming en/of social media, seks- en eetstoornissen (procesafhankelijkheden). Ook deze afhankelijkheden kunnen de gezondheid van onze medewerkers en de veiligheid binnen het bedrijf nadelig beïnvloeden. Dit ADM-beleid richt zich op middelengebruik, maar we bieden echter ook hulp bij (proces)afhankelijkheden.

2.5 Toezicht en handhaving

Signaleren van het 'onder invloed zijn' van alcohol, drugs of medicijnen hoor je feitelijk zelf te doen en met je leidinggevende te bespreken. Signalering kan echter ook door anderen plaatsvinden, zoals leidinggevend, collega's, klanten (voor het herkennen van relevante signalen zie bijlage).

Er is ons alles aan gelegen om te voorkomen dat alcohol- of drugsgebruik tijdens het werk veiligheidsrisico's veroorzaken. Wij hanteren een nul-beleid, wat inhoudt dat dit verboden is. Als er een gegronde verdenking bestaat, dat je toch onder invloed bent, kan het nodig zijn om d.m.v. een test, hierover uitsluitsel te verkrijgen. Dit is ingrijpend, maar jouw de veiligheid die van je collega's kan en mag niet in gevaar worden gebracht. Dit betekent wel dat er bij de handhaving van ons ADM-beleid een spanningsveld tussen twee grondrechten bestaat: het recht op een veilige werkomgeving voor eenieder en het recht op privacy van de medewerkers. Vanwege de grote veiligheidsrisico's, die het werken onder invloed met zich meebrengt, vinden we dat het recht op een veilige werkomgeving prevaleert. Ons ADM-beleid is op zo'n manier ingericht, dat een ieders privacy van zo goed als mogelijk is geborgd.

Het kan gaan om de volgende situaties:

- Een test in het kader van een gegrond vermoeden van de leidinggevende dat je niet "Fit voor Werk" bent als gevolg van middelengebruik.
- Als je betrokkene bent bij een ongeval of incident waarbij een gegrond vermoeden aanwezig is dat er alcohol- of drugsgebruik van toepassing is.
- Wanneer je in een "vervolgtraject" zit vanwege een eerdere positieve alcohol- of drugstest.
- Wanneer je jezelf wil vrijpleiten bij concrete verdenking.

De leidinggevend binnen onze organisatie zijn getraind op het herkennen van signalen van gebruik van alcohol of drugs en op verminderd functioneren door doserings- of afhankelijkheidsproblematiek. Jouw leidinggevende stelt vast of er sprake is van een gegrond vermoeden, daarvoor is ook altijd het oordeel van een tweede leidinggevende noodzakelijk.

Indien er sprake is van een gegrond vermoeden geldt het volgende:

- Als er sprake is van een gegrond vermoeden, kan jou verzocht worden om mee te werken aan een alcohol- en/of drugstest.
- Het onderzoek vindt op discrete wijze plaats, zodat jouw privacy zoveel als mogelijk beschermd is.

- In geval van een gegrond vermoeden zal jou gevraagd worden of er sprake is van alcohol- of drugsbezit. In geval van ontkenning kan de leidinggevende jouw persoonlijke eigendommen alsmede jouw werklocaties (auto, locker, werkplek, kledingkast) doorzoeken. Het onderzoek vindt op discrete wijze plaats, zodat jouw privacy zoveel mogelijk beschermd wordt.
- Bij een gegrond vermoeden, al dan niet na het afnemen van een test, mag je niet meer op je werklocatie komen. Als jou de toegang tot de werklocatie wordt ontzegd, dan is dat voor jouw eigen rekening. Er wordt jou wel vervoer naar huis aangeboden, maar eventuele kosten zullen voor je eigen rekening zijn.
- De volgende werkdag zal jouw leidinggevende met je in gesprek gaan over de situatie die is ontstaan.
- We houden ons te allen tijde het recht voor om passende arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen.

Alcoholtest:

- Testen vinden altijd plaats op vrijwillige basis. Je mag dus weigeren.
- Er wordt gebruik gemaakt van een gekalibreerde alcoholtester waarbij getest wordt op het promillage alcohol in de uitgeblazen lucht.
- Er is sprake van een positieve ademtest wanneer er sporen zichtbaar zijn in de gebruikte meetapparatuur.
- Bij een positieve test heb je, als je dat wenst, recht op een contra-expertise test. De contra-expertise moet je direct aanvragen en dan zal er direct een herhalingstest gedaan worden op een ander apparaat.

Drugstest:

- Testen vinden altijd plaats op vrijwillige basis. Je mag dus weigeren.
- De drugstest wordt gedaan met Securetec, Dräger of kwalitatief vergelijkbare wangslijmtesten.
- Er is sprake van een positieve drugstest wanneer er sporen zichtbaar zijn in de gebruikte meetapparatuur.
- Bij een positieve test heb je, als je dat wenst, recht op een contra-expertise test. De contra-expertise moet je direct aanvragen en die zal direct worden uitgevoerd door een tweede wangslijmtest.
- De speekseltest wordt geanonimiseerd vernietigd of je mag hem zelf meenemen.

Weigering test:

Het weigeren van een test is een persoonsrecht. Als je echter weigert aan een test mee te werken, of de test manipuleert, kan niet worden vastgesteld of je "Fit voor werk" bent. Daarmee kan de veiligheid voor jezelf en de organisatie en jouw collega's niet langer worden gegarandeerd. In dat geval zal jou de toegang tot de werklocatie worden ontzegd.

2.6 Maatregelen Derden

Dit ADM-beleid is ook van toepassing op iedere niet-medewerker (Derden) die toegang wenst tot een van onze werklocaties.

Wanneer er sprake is van een gegrond vermoeden dat een Derde onder invloed is van alcohol of drugs, zal hem de toegang tot de werklocatie worden ontzegd. In principe wordt de toegang permanent ontzegd. Echter de opdrachtgever kan een verzoek indienen dat de persoon wederom toegang wordt verleend.

2.7 Schending van dit beleid

Iedereen die werkzaam is binnen/voor een van de organisaties van Flexfamily moet te allen tijde aan dit ADM beleid voldoen. Als een medewerker dit beleid schendt zullen hier disciplinaire maatregelen op volgen. Voor welke disciplinaire maatregel of combinatie van maatregelen gekozen wordt/worden is afhankelijk van de omstandigheden en de ernst van de overtreding. In ernstige gevallen of bij herhaling kan ontslag aan de orde zijn.

Voor tijdelijke medewerkers, inclusief contractors, die dit beleid hebben geschonden, geldt dat hun contract met onze organisatie wordt beëindigd of niet zal worden verlengd.

In situaties waarin het gedrag en/of activiteiten van een medewerker niet in lijn is/zijn met de Nederlandse wetgeving, met inbegrip van buitenlandse en internationale wetten waar Flexfamily zich aan moet houden of het vermoeden bestaat dat dit het geval is, hebben we het recht om de politie of andere bevoegde autoriteiten van dit gedrag/ activiteiten op de hoogte te brengen.

Disciplinaire maatregelen

1. Bij een **eerste** constatering en/of gegrond vermoeden (door 2 signaleerders) dat een medewerker niet "Fit voor werk" is (bij weigering test of positieve test)

Bij een medewerker met fase A | B of C contract

- gesprek met waarschuwend karakter en uitleg over de gevaren voor jezelf en anderen, waar ook de eventuele hulpvraag wordt besproken;
- goede vastlegging van het gesprek en een schriftelijk bevestiging
- eventueel in gezamenlijk overleg met medewerker afspraken maken over test herhaling.

2. Bij een **tweede** constatering en/of gegrond vermoeden (door 2 signaleerders) dat een medewerker niet "Fit voor werk" is (bij weigering test of positieve test):

Bij een medewerker met fase A contract

- gesprek met ontslag op staande voet tot gevolg

Bij een medewerker met een fase B | C contract

- gesprek met laatste waarschuwing;
- schriftelijke vastlegging met duidelijke omschrijving arbeidsrechtelijke gevolgen bij volgende overtreding

3. Bij een **derde** constatering en/of gegrond vermoeden (door 2 signaleerders) dat een medewerker niet "Fit voor werk" is (bij weigering test of positieve test):

Medewerker met een fase B | C contract

- gesprek met ontslag op staande voet tot gevolg incl. schriftelijke vastlegging

Verwijdering werkvloer | Onbetaald verlof

Als je niet "Fit voor werk" bent wordt je per direct de toegang tot de werkvloer onttrokken. Deze dag wordt niet uitbetaald en wordt gezien als onbetaald verlof. Voor deze dag wordt dus geen verlofsaldo uitbetaald.

Weigering test

Als je weigert aan een test mee te werken, of de test manipuleert, kan niet worden vastgesteld of je "Fit voor werk" bent. Daarmee kan de veiligheid voor jezelf en de organisatie en jouw collega's niet langer worden gegarandeerd. In dat geval zal jou de toegang tot de werklocatie worden ontzegd en gelden dezelfde disciplinaire maatregelen als hiervoor vermeld.

Het weigeren van een test zal dus hetzelfde worden behandeld als een positieve test. Hierbij wordt duidelijk vastgelegd dat medewerker door 2 signaleerders als niet 'Fit voor werk' wordt beschouwd.

3 Algemene artikelen en bijlagen

3.1 Algemene voorwaarden

- Waar in dit beleidsdocument wordt gesproken over ons, wij of de organisatie, wordt alle onderdelen en opco's die tot de Flexfamily behoren bedoeld.
- Waar in dit beleidsdocument wordt gesproken over de mannelijke vorm, wordt zowel de mannelijke als de vrouwelijke vorm bedoeld.
- Wanneer in dit beleidsdocument sprake is van alcohol en/of drugs kunnen ook andere middelen bedoeld worden waarvan bekend is c.q. algemeen aangenomen wordt dat (bovenmatig) gebruik ervan de handelingsbekwaamheid c.q. het beoordelingsvermogen nadelig beïnvloedt, zoals overmatig medicijngebruik.
- Afwijkingen op dit beleid zullen slechts worden geaccepteerd indien vooraf overleg is geweest met de directie.

3.2 Definities

Alcohol:	Alcoholhoudende drank(en).
Drugs:	Geestverruimende en stimulerende middelen die het reactievermogen beïnvloeden. Hieronder vallen onder andere cannabis (THC/marihuana/hasjiesj), (meth)amfetamines, cocaïne (crack) en opiaten (heroïne/morfine) en andere middelen benoemd in de Opiumwet.
Medicijnen:	Medicijnen die het reactievermogen beïnvloeden (gele of rode sticker medicijnen).
Medicijn misbruik:	Medicijn gebruik buiten op naam van de medewerker gesteld persoonlijk doktersvoorschrift of het overschrijden van de voorgeschreven dosering.
Werklocatie:	Alle gebieden en locaties waarin de organisatie opereert. Hiertoe behoren ook: parkeerplaatsen, in eigendom of gehuurde apparatuur, opslagfaciliteiten, transportmiddelen etc.
Medewerker:	De natuurlijke persoon die op grond van een arbeidsovereenkomst, overeenkomst van opdracht, of uitzendovereenkomst werkzaam is voor werkgever.
Werkgever:	De rechtspersoon die medewerkers en leidinggevend in dienst heeft, dan wel opdrachten geeft aan / opdrachtgever is van medewerkers.
Leidinggevende:	Eenieder die namens het bedrijf leiding geeft aan medewerkers.
Derden:	Personen die toegang wensen tot de werklocatie, die geen arbeidsovereenkomst etc. hebben met Flexfamily. Bijvoorbeeld: ZZP'ers, chauffeurs, leveranciers, etc.
Nul beleid:	Beleid gericht op een volledig alcohol- en drugsvrije werkomgeving.
Geground vermoeden:	Bij een concrete verdenking dat een medewerker onder invloed is, dienen twee personen (bij voorkeur leidinggevend) dit te bevestigen. Dat leidt tot een geground vermoeden.

Fit voor werk: Volledig inzetbaar zijn voor de opgedragen werkzaamheden. Restgevolgen of sporen van gebruik worden niet getolereerd.

3.3 Privacy

Wij respecteren jouw privacy en hanteren de wettelijke kaders zoals beschreven in de Uitvoeringswet Algemene Verordening Gegevensbescherming (UAVG). Bij het aangaan van behandeling en/of accepteren van een coaching traject m.b.t. doserings- en/of afhankelijkheidsproblematiek streeft de organisatie ernaar jouw privacy zoveel als mogelijk te waarborgen.

3.4 Klachtenprocedure

Mocht je van mening zijn dat een bepaling van dit ADM-beleid niet wordt nageleefd, dan kun je je wenden tot onze vertrouwenspersoon of jouw directeur, waarna de klacht op een zorgvuldige wijze in behandeling zal worden genomen.

Bijlage 1 Informatie toegang voor Derden

Alcohol- en drugsbeleid - Toegang externe partij

Onze organisatie heeft de verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor de veiligheid van onze medewerkers en eenieder die onze werklocaties betreedt. Het onder invloed zijn van alcohol of drugs is een belangrijk risico dat de veiligheid kan aantasten. Hierbij kan worden gedacht aan onvoorspelbaar en onverantwoordelijk gedrag, trager reactievermogen, verminderde concentratie, productie- en kwaliteitsverlies of ongevallen.

Om die reden hanteren wij een actief alcohol-, drugs- en medicijnenbeleid. Dat geldt voor onze medewerkers, maar ook voor derden. (Personen die toegang wensen tot de werklocatie, die geen rechtstreekse arbeidsovereenkomst etc. hebben met werkgever. Bijvoorbeeld: ZZP'ers, chauffeurs, leveranciers, etc.)

Wanneer er het vermoeden bestaat dat een derde onder invloed is van alcohol- of drugs kan dit resulteren tot permanente verwijdering van de werklocatie. De opdrachtgever wordt ingelicht.

Bijlage 2 Q&A Vragen en antwoorden

Alcohol, drugs en werk gaan niet samen. Dat weten we allemaal. Om die reden hebben we een preventief alcohol- en drugsbeleid. We hebben een aantal vragen en antwoorden op papier gezet, die behulpzaam voor je kunnen zijn. Wanneer je verder vragen hebt kun je die aan je leidinggevende of aan HR stellen.

Wat betekent dit beleid voor jou?

De organisatie heeft zich als doel gesteld om actief en preventief "alcohol- en drugsvrij te werken". Dat betekent dat je niet onder invloed of met restsporen in je systeem aan het werk mag zijn. Je dient dus rekening te houden met je eventuele alcohol- en drugsconsumptie in privétijd. Wanneer iemand een probleem heeft met zijn alcohol- of drugsgebruik bieden we hulp.

Wat mag ik privé dan nog wel?

Je maakt in privétijd nog steeds volledig je eigen keuzes. Je dient er alleen voor te zorgen dat je rekening houdt met zogenaamde afbraaktijden van alcohol- en drugs. Als je op een van onze woonlocaties woont, dien je je wel te houden aan de regels die daar gelden.

Hoelang duurt het voor 1 glas alcohol is afgebroken?

Daar is geen exacte regel in aan te geven. Maar 1 eenheid alcohol breekt ongeveer in 1 tot 1,5 uur af in je lichaam. Dit is afhankelijk van je geslacht, bouw, je stofwisseling en de frequentie en hoeveelheid die je drinkt. Ook kunnen andere stimulerende middelen of medicijnen ervoor zorgen dat de alcohol minder snel afbreekt.

Een collega ruikt naar alcohol, wat moet ik doen?

Iedere medewerker heeft de plicht zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en die van anderen op het werk. Dat betekent dat als jij een onveilige situatie ziet, je de verantwoordelijkheid hebt er iets aan te doen. Dat geldt dus ook voor een collega onder invloed. Dat is een veiligheidsrisico, waar je als collega actie op dient te ondernemen. Dat kan zijn, dat je het gesprek aangaat met je collega, maar ook dat je naar een leidinggevende toe gaat en je vermoeden meldt.

Wat houdt het hulpaanbod in wanneer er sprake is van een alcohol- of drugsprobleem?

Er zijn verschillende mogelijkheden van hulp. Dit varieert van informatiesessie over alcohol en drugs tot opname in een verslavingskliniek in geval van afhankelijkheidsproblematiek. Over het algemeen is zorg bij een afhankelijkheid verzekerd vanuit de basisverzekering.

Wat gebeurt er wanneer ik wel onder invloed ben van alcohol of drugs?

Wanneer er een gegrond vermoeden is dat je onder invloed bent, kan de leidinggevende bepalen dat je niet 'Fit voor werk' bent. De leidinggevende kan je de toegang tot de werklocatie ontfemen. Je wordt dan naar huis gebracht. De volgende werkdag gaat je leidinggevende met je in gesprek.

Stel ik heb een training, receptie of teamuitje, mag ik dan alcohol gebruiken?

Als er nog gewerkt moet worden na de training, receptie of teamuitje mag er geen alcohol genuttigd worden. We werken tenslotte alcohol- en drugsvrij. Als het een informele bijeenkomst is, of na afsluiting van de training en er hoeft daarna niet meer gewerkt te worden, mag er alcohol genuttigd worden. Iedere medewerker draagt zelf de zorg om op een verantwoorde manier met alcohol om te gaan. Dat betekent ook, dat je er voor zorgt dat je daarna veilig naar huis komt. Deelnemen aan het verkeer terwijl je onder invloed bent is en blijft onacceptabel.

Ik heb weleens een zakelijke lunch of diner. Mag ik dan alcohol drinken?

Je mag, met mate, alcohol drinken tijdens een zakelijke lunch of diner. Moet je aansluitend nog werken, na de lunch bijvoorbeeld, dan niet. Je dient altijd rekening te houden met de wegenverkeerswet en je eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Stel ik word gebeld door mijn leidinggevende met de vraag of ik kan assisteren, omdat een aantal collega's ziek zijn geworden en ik heb een paar biertjes op?

Je dient altijd met je leidinggevende of degene die je hulp inroept te bespreken dat je gedronken hebt. Je leidinggevende bepaalt dan in overleg met jou of en hoe je eventueel een rol kan spelen in die situatie.

In het ADM-beleid staat dat bij een gegrond vermoeden van bezit van alcohol of drugs mijn persoonlijke eigendommen doorzocht mogen worden. Mag dat wel?

Dat mag, maar alleen als er sprake is van een gegrond vermoeden. Een gegrond vermoeden moet door 2 personen vastgesteld worden. De organisatie heeft dan het recht om in het kader van de veiligheid op het werk maatregelen te nemen.

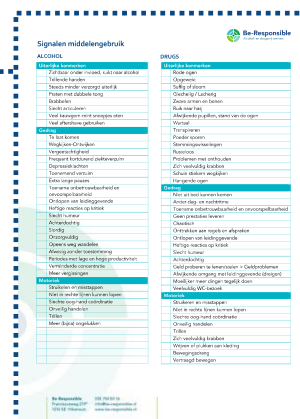
Bijlage 3 Signaallijst middelengebruik

ALCOHOL

Uiterlijke kenmerken	
	Zichtbaar onder invloed, ruikt naar alcohol
	Trillende handen
	Steeds minder verzorgd uiterlijk
	Praten met dubbele tong
	Brabbelen
	Slecht articuleren
	Veel kauwgom-mint snoepjes eten
	Veel aftershave gebruiken
Gedrag	
	Te laat komen
	Wegkijken-Ontwijken
	Vergeetachtigheid
	Frequent kortdurend ziekteverzuim
	Depressieklachten
	Toenemend verzuim
	Extra lange pauzes
	Toename onbetrouwbaarheid en onvoorspelbaarheid
	Ontlopen van leidinggevende
	Heftige reacties op kritiek
	Slecht humeur
	Achterdochtig
	Slordig
	Onzorgvuldig
	Opeens weg wandelen
	Afwezig zonder toestemming
	Periodes met lage en hoge productiviteit
	Verminderde concentratie
	Meer vergissingen
Motoriek	
	Struikelen en misstappen
	Niet in rechte lijnen kunnen lopen
	Slechte oog-hand coördinatie
	Onveilig handelen
	Trillen
	Meer (bijna) ongelukken

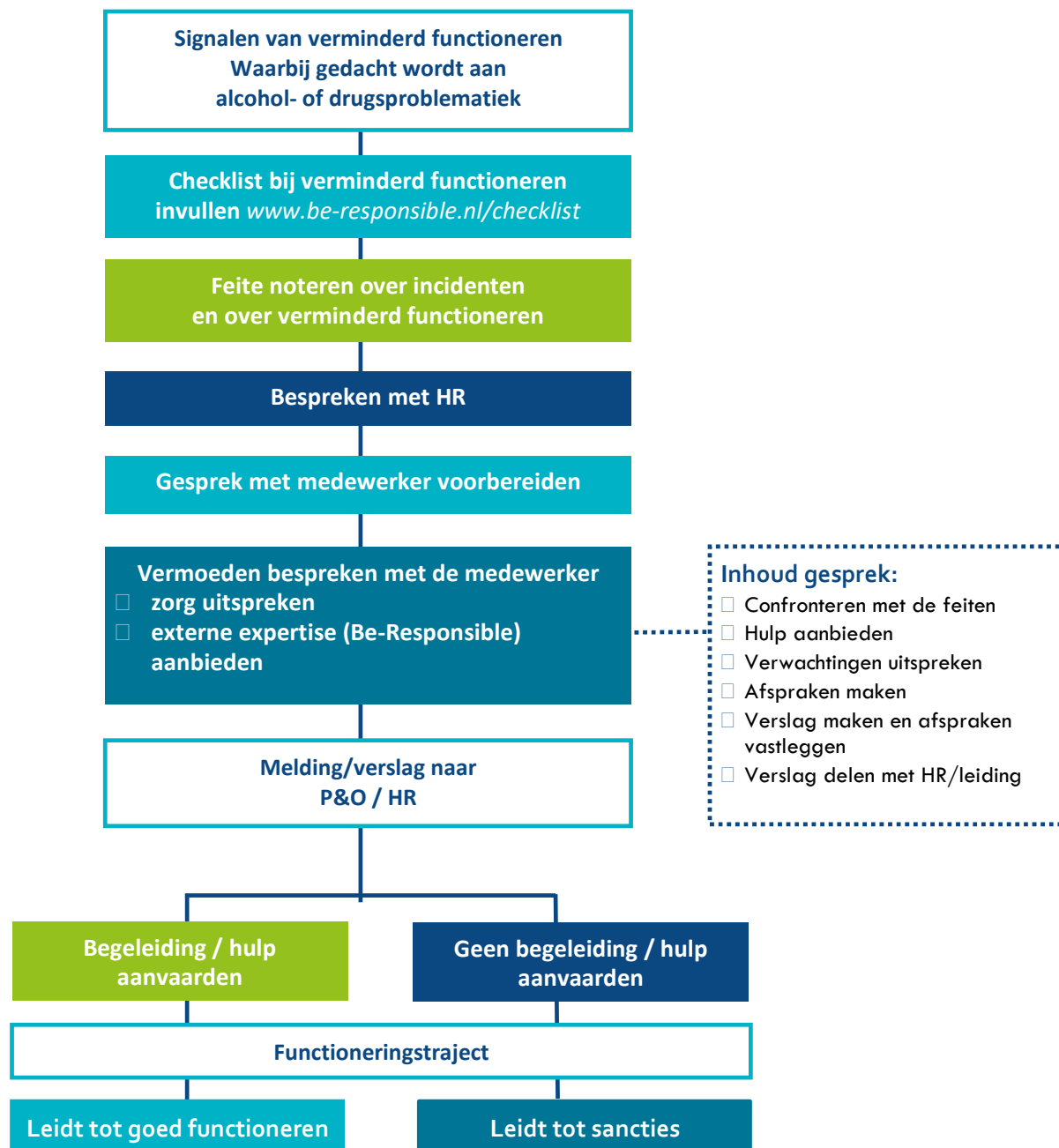
DRUGS

Uiterlijke kenmerken	
	Rode ogen
	Opgewekt
	Suffig of sloom
	Giechelig / Lacherig
	Zware armen en benen
	Ruik naar hasj
	Afwijkende pupillen, stand van de ogen
	Wartaal
	Transpireren
	Poeder sporen
	Stemmingswisselingen
	Rusteloos
	Problemen met onthouden
	Zich veelvuldig krabben
	Schuin stiekem wegstaren
	Hangende ogen
Gedrag	
	Niet uit bed kunnen komen
	Ander dag- en nachtritme
	Toename onbetrouwbaarheid en onvoorspelbaarheid
	Geen prestaties leveren
	Chaotisch
	Onttrekken aan regels en afspraken
	Ontlopen van leidinggevende
	Heftige reacties op kritiek
	Slecht humeur
	Achterdochtig
	Geld proberen te lenen/stelen > Geldproblemen
	Afwijkende omgang met leidinggevende (dreigen)
	Moeilijker meer dingen tegelijk doen
	Veelvuldig WC-bezoek
Motoriek	
	Struikelen en misstappen
	Niet in rechte lijnen kunnen lopen
	Slechte oog-hand coördinatie
	Onveilig handelen
	Trillen
	Zich veelvuldig krabben
	Wrijven of plukken aan kleding
	Bewegingsdrang
	Vertraagd bewegen



[illegible]

Procedure vermoeden problematisch alcohol- en/of drugsgebruik



Bijlage 5

Hulp nodig?

Heb je hulp nodig? Voor jezelf of voor een ander?

Wat kun je dan doen:

Ga in gesprek met je leidinggevende of bij de HR verantwoordelijke

óf

Neem contact op met Be Responsible

Be Responsible is onze externe dienstverlener, die helpt bij alcohol- of drugsproblematiek

Je kunt bellen met 035 - 7505016 of mailen naar info@be-responsible.nl

Je kunt ook informatie vinden op de website www.be-responsible.nl

óf

Neem contact op met de casemanager of de bedrijfsarts van Vitaal!

Bel 0573-215051

óf

Zoek (discrete) hulp buiten Flexfamily om

Stap 1: verwijzing bij de huisarts halen

Stap2: bellen naar een GGZ instelling voor verslavingszorg

Stap 3: vrijblijvende intake bij de gekozen GGZ instelling

Stap 4: je krijgt een advies behandelplan van de GGZ instelling

Stap 5: behandeling starten in overleg met de GGZ instelling

óf

Zoek online hulp

www.minderdrinken.nl

www.ikstopnu.nl

www.jellinek.nl/zelfhulp

www.drugsenuitgaan.nl

JE HOEFT HET NAMELIJK NIET ALLEEN TE DOEN!