

## Inhoud

<b>VOORWOORD</b> .....	2
<b>LEESWIJZER</b> .....	2
<b>1. OPZET</b> .....	3
1.1. Doelstellingen.....	3
1.2. Acties .....	3
1.3. Werkgebied .....	3
1.4. Taak voor iedereen.....	3
<b>2. WAT KAN EN KAN NIET</b> .....	4
2.1. Algemene uitgangspunten: .....	4
2.2. Richtlijnen over gebruik en bezit.....	4
a) <b>Ter beschikking stellen van alcohol, medicatie, en drugs</b> .....	4
b) <b>Andere aanwezigheid van alcohol, drugs, en medicatie op de werkvloer</b> .....	4
c) <b>Gebruik van alcohol, drugs, en medicatie op de werkvloer</b> .....	5
d) <b>Uitsluiting van verbod</b> .....	5
2.3. Procedures.....	5
a) <b>Vaststelling acuut misbruik</b> .....	5
b) <b>Vaststelling chronisch misbruik</b> .....	6
c) <b>Medicijnen die de rijvaardigheid en veiligheid beïnvloeden</b> .....	6
d) <b>Sancties bij overtredingen</b> .....	7
2.4. Alcohol- en drugstesten .....	7
a) <b>De afname van testen</b> .....	7
b) <b>Gevolg van het resultaat</b> .....	7
<b>3. HULPVERLENING BIJ ALCOHOL- OF DRUGSVERSLAVING</b> .....	8
a) <b>Doel hulpverleningstraject</b> .....	8
b) <b>Niet naleven afspraken hulpverlening</b> .....	8
<b>4. EDUCATIE</b> .....	9
4.1. Informatie aan werknemers.....	9
4.2. Informatie aan leidinggevenden .....	9
<b>5. BIJLAGEN</b> .....	10
5.1. Bijlage 1 : Individueel opvolgingsformulier ADM-traject .....	10
5.2. Bijlage 2: Lijst van symptomen van disfunctioneren ten gevolge van vermoedelijk middelengebruik .....	13
5.3. Bijlage 3: Flowchart Acuut misbruik.....	15

## VOORWOORD

Welzijn op het werk vormt een belangrijk onderdeel van ons HRM-beleid. We vinden het erg belangrijk dat iedereen zich mentaal en fysiek goed voelt op de werkvloer en dat we een aangenaam werkklimaat aanbieden. Vanuit de stuurgroep WOW werd ervoor gekozen om in 2021-2022 alcohol-, drugs- en medicatiebeleid als centraal thema naar voor te schuiven. Problematisch gebruik van alcohol en andere drugs komt immers in elke organisatie voor. We vinden het dan ook als organisatie belangrijk om onze ogen hier niet voor te sluiten.

Met de stuurgroep, onder begeleiding van IDEWE kiezen we bewust voor een brede aanpak, waarbij het welzijn van de medewerker steeds voorop staat. Een harde aanpak, wanneer afspraken niet worden nagekomen en het niet meer mogelijk is om te functioneren op de werkvloer, moet de laatste stap zijn. We kiezen voor een beleid op 3 pijlers:

- **Duidelijke regels en afspraken:** Door duidelijke regels te bepalen en procedures vast te leggen bij het niet respecteren van deze regels, anticiperen we op mogelijke incidenten en tegelijkertijd werken we preventief door duidelijk te stellen wat de normen zijn op vlak van middelengebruik.
- **Begeleiding:** We vinden het erg belangrijk dat je leidinggevende, samen met IDEWE of Liantis, een begeleidende, ondersteunende rol opneemt. Het opmerken, inschatten en bespreekbaar maken van mogelijke problemen is de eerste en wellicht de belangrijkste stap. In het plan worden duidelijk afspraken gemaakt over welke rol de leidinggevende zelf opneemt en wanneer we doorverwijzen naar begeleiding van IDEWE, Liantis of een andere instantie.
- **Educatie:** We zetten ook in op preventie, niet alleen op het informeren van medewerkers, maar ook op het ondersteunen van de leidinggevendenden in hun sleutelrol binnen dit beleidsplan.

We reiken de hand uit naar medewerkers die worstelen met een problematisch gebruik van alcohol, drugs of medicatie. Dit kadert volledig binnen onze visie op positief leiderschap en onze interne waarden van een warme organisatie met een duidelijk kader. De realisatie is dan ook een gedeelde verantwoordelijkheid van alle medewerkers. De problematiek kan iedereen raken. Het ADM-beleid geldt dan ook voor iedereen in de organisatie.

## LEESWIJZER

In ons beleidsplan m.b.t. middelengebruik (alcohol, drugs en medicatie) staat aangegeven welke regels gelden bij het Lokaal bestuur Wommelgem met betrekking tot middelengebruik en hoe werknemers moeten handelen als alcohol-, medicatie- en drugsgebruik geconstateerd wordt.

De regels gelden ook voor mensen die werkzaamheden uitvoeren voor of in opdracht van het Lokaal Bestuur Wommelgem, zoals uitzendkrachten, stagiairs, vrijwilligers en consultancy.

De richtlijnen dienen te worden toegepast als er sprake is van disfunctioneren door middelengebruik en/of middelengebruik tijdens de werkuren.

## 1. OPZET

---

### 1.1. Doelstellingen

Dit beleidsplan ADM heeft als belangrijkste doelstellingen:

- ▶ Bewustmaking en bespreekbaar maken van de problematiek binnen de organisatie
- ▶ Voorkomen dat sociaal gebruik in de privésfeer overgaat in werkgerelateerd gebruik
- ▶ Voorkomen dat medewerkers zich geïntoxiceerd aanbieden op het werk
- ▶ Zorgen voor een zo vroeg mogelijke herkenning van probleemsituaties, waarbij de leidinggevende een sleutelrol speelt
- ▶ Een verbod op het bezit en gebruik van alcohol en/of drugs tijdens het werk, met een uitwerking van regels omtrent:
  - ▶ De beschikbaarheid op het werk
  - ▶ Het meebrengen naar het werk
  - ▶ Werkgerelateerd gebruik van alcohol
- ▶ Realistische en doeltreffende procedures uitwerken die gevolgd moeten worden bij het overtreden van de regels en het vaststellen van disfunctioneren
- ▶ Het beleid periodiek evalueren

### 1.2. Acties

- ▶ Het beschikbaar stellen van informatiebronnen en het bieden van een vorming voor de leidinggevenden om dit beleid om te zetten in de praktijk.
- ▶ Het motiveren en sensibiliseren van medewerkers, indien nodig, om zich anders te gaan gedragen met betrekking tot het gebruik van alcohol, drugs en medicatie.
- ▶ De mogelijkheid omschrijven om testen te gebruiken voor het vaststellen van alcohol- of drugsgebruik binnen het daartoe voorziene wettelijke kader en rekening houdend met de beperkende voorwaarden daarin omschreven
- ▶ Dit beleidsplan toevoegen aan het arbeidsreglement
- ▶ Adequate opvang en begeleiding van medewerkers met een probleem in overleg met de preventiediensten en de curatieve sector

### 1.3. Werkgebied

Werkplaats = De administratieve gebouwen van het lokaal bestuur, de locaties van de buitendiensten, alsook de lokalen van het Fort, de externe werklocaties, tijdelijke werven en de dienstwagens. Alsook officiële teambuilding activiteiten georganiseerd en betaald door de werkgever al dan niet buiten de normale werktijd.

Werkgerelateerde uren = Dit zijn de uren onmiddellijk voor het werk, tijdens de werkuren met inbegrip van pauzes; alsook op de weg van en naar het werk. De algemene regel is ook hier van toepassing, namelijk dat de werknemer de naam van de werkgever positief uitdraagt.

### 1.4. Taak voor iedereen

Omdat de gevolgen van het gebruik van alcohol en/of drugs verstrekkend zijn, maar het gebruik niet altijd eenvoudig te signaleren is, ligt daar een taak voor iedereen die voor het Lokaal Bestuur Wommelgem werkt.

Als een medewerker ziet dat een collega het alcohol- en drugsbeleid overtreedt, moet dit aan een leidinggevende gemeld worden. Uit zorg voor je collega en de organisatie heb je hierin een belangrijke verantwoordelijkheid.

Als een medewerker in kwestie een leidinggevende is, moet je een andere leidinggevende hiervan op de hoogte brengen.

<sup>(1)</sup> Van reëel vermoeden is sprake als zich meerdere symptomen voordoen zoals sprake van in de bijlage 2.

## 2. WAT KAN EN KAN NIET

---

### 2.1. Algemene uitgangspunten:

Er zijn 3 algemene uitgangspunten die een duidelijk kader schetsen:

- ▶ Tijdens de werkgerelateerde uren mag geen alcohol of drugs genuttigd worden
- ▶ Bij aanvang van de werkgerelateerde uren, mag je niet onder invloed zijn onder alcohol of drugs.
- ▶ De medewerkers mogen tijdens de werkgerelateerde uren niet in bezit zijn van alcohol of drugs.

Er kan van het algemeen alcoholverbod worden afgeweken, bijvoorbeeld in het kader van jubilea of samenkomsten, na voorafgaand akkoord van de algemeen directeur.

### 2.2. Richtlijnen over gebruik en bezit

#### a) **Ter beschikking stellen van alcohol, medicatie, en drugs**

- ▶ De organisatie voorziet niet in het verschaffen van medicatie en drugs aan haar werknemers en derden.
- ▶ De werkgever voorziet in regel niet in het verschaffen van alcohol aan haar werknemers en derden, behoudens in een zeer beperkt aantal sterk omkaderde situaties:
  - Aanwezigheid van alcohol op de werkvloer in een afgesloten opbergruimte bedoeld als klantengeschenken in zakelijke relaties
  - Op formele recepties en bedrijfsfeesten, al dan niet gehouden op het terrein van de organisatie, kan de werkgever kiezen om beperkt alcohol ter beschikking te stellen aan medewerkers en bezoekers

#### b) **Andere aanwezigheid van alcohol, drugs, en medicatie op de werkvloer**

- ▶ Het is de werknemer verboden om alcohol en drugs mee te brengen en bij te houden op de werkplaats en tijdens de werktijd.
- ▶ Het is toegelaten dat de werknemer eigen medicatie meeneemt naar de werkplaats zolang dat dit beperkt blijft tot redelijke hoeveelheden voor persoonlijk gebruik en het de eigen gezondheid (en die van anderen) niet in gedrang brengt.

- ▶ Het is toegelaten dat de werknemer een alcoholische drank van een relatie van de onderneming in ontvangst neemt in de context van een relatiegeschenk van beperkte waarde, wanneer de werknemer het geschenk doneert ten voordele van de jaarlijkse tombola op de personeelsdag.

### c) Gebruik van alcohol, drugs, en medicatie op de werkvloer

- ▶ Het gebruik van drugs op de werkplaats en tijdens de werkgerelateerde uren is verboden
- ▶ Het gebruik van medicatie op de werkplaats en tijdens de werkgerelateerde uren is toegestaan zolang dat dit beperkt blijft tot redelijke hoeveelheden voor persoonlijk gebruik en het de eigen gezondheid (en die van anderen) niet in gevaar brengt. De werkgever verbiedt de werknemers om vrij onderling medicatie te delen, omdat dit eventueel schadelijke gevolgen kan hebben op de gezondheid door onvoorspelbare effecten van verkeerde doseringen en bijwerkingen met andere medicaties. Het is daarnaast de verantwoordelijkheid van elke werknemer om het gebruik van voorgeschreven medicatie aan te geven wanneer dit een effect kan hebben op het veilig en goed functioneren op de werkvloer.
- ▶ Het gebruik van alcohol op de werkplaats en tijdens de werkuren is verboden, behoudens in een zeer beperkt aantal sterk omkaderde situaties:
  - Toegestaan redelijk en matig alcohol gebruik op externe relatie-afspraken (vb. café, restaurant, op werkterrein van klant) ten behoeve van de belangen van de organisatie mits naleving van de verkeerswetgeving en het bewaren van het goed imago van het lokaal bestuur.
  - Op formele recepties en personeelsfeesten al dan niet gehouden op het terrein van de organisatie kan de werkgever kiezen om beperkt alcohol ter beschikking te stellen aan medewerkers en bezoekers.

### d) Uitsluiting van verbod

Gebeurtenissen waarop het verbod niet van toepassing is, daar dit buiten de werkgerelateerde uren plaats vindt, en voor zover dit de veiligheid, gezondheid en functioneren van de werknemer en derden niet in het gedrang brengt:

- ▶ Informele samenkomsten tussen collega's na de werkuren die niet georganiseerd zijn door de werkgever, al dan niet in aanwezigheid van leidinggevend personeel.

Hier wijst de werkgever wel duidelijk op het feit dat de nationale en lokale wettelijke bepalingen en verkeersreglementering aangaande alcohol en drugsgebruik steeds van toepassing blijven.

## 2.3. Procedures

### a) Vaststelling acuut misbruik

Met acuut misbruik wordt bedoeld dat een werknemer een zodanige hoeveelheid alcohol of drugs gebruikt heeft, dat hij op dat ogenblik niet meer normaal kan functioneren. In dit geval wordt de vaststelling van werkonbekwaamheid gedaan door een leidinggevende, waarbij deze zich ook kan baseren op gestaafde getuigenissen van derden.

De vaststelling van acuut misbruik door de leidinggevende leidt tot het verwijderen van de betrokkene van de werkvloer voor de veiligheid van zichzelf en derden. De arbeidsovereenkomst met de werknemer onder invloed tijdens de arbeidsdag wordt zodoende geschorst waardoor de werknemer zich in een toestand van non-activiteit bevindt. Er is dan ook geen gewaarborgd dagloon voor de niet gepresterde uren.

De werknemer wordt gevraagd niet zelf naar huis te rijden. De werkgever zal in eerste instantie de noodcontactpersoon van de werknemer contacteren om de werknemer veilig naar huis te brengen, of indien de werknemer zich hier tegen verzet of de noodcontactpersoon niet beschikbaar is, zal de werkgever een taxi regelen, waarbij de werknemer zelf instaat voor de volledige kost.

### **b) Vaststelling chronisch misbruik**

Onder chronisch misbruik wordt verstaan dat een werknemer herhaaldelijk (gedurende een bepaalde periode) minder goed tot slecht functioneert als gevolg van een vermoedelijk alcohol- of drugsprobleem. Deze vaststelling kan berusten op getuigenissen alsook op rechtstreekse observaties door de leidinggevende van herhaalde vaststellingen van acuut misbruik, verminderde prestaties, herhaaldelijke afwezigheid, moeilijkere sociale relaties met collega's, afwijkend gedrag, een drankgeur, en dergelijke.

De leidinggevende confronteert de werknemer binnen redelijke termijn doch zo snel mogelijk met de vastgestelde feiten en werkt samen met de werknemer afspraken uit om het functioneren van de werknemer te verbeteren. Een opvolging op korte termijn moet laten blijken of het chronisch misbruik van de werknemer afneemt en zo het functioneren verbetert. Afhankelijk van het blijvend disfunctioneren wordt een toepasselijke sanctie opgelegd uit de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement, en plant de leidinggevende samen met de werknemer een volgend opvolgingsmoment op korte termijn. In de gesprekken en evaluatiemomenten is het belangrijk dat de leidinggevende begrip kan opbrengen voor de eventuele oorzaken van het disfunctioneren, en bereid is de werknemer te helpen door hem/haar te motiveren hulpverlening te aanvaarden en/of te zoeken.

Indien het functioneren van de werknemer niet voldoende verbetert en/of bij weigering van gedragsverandering kan de werkgever kiezen om uiteindelijk de zwaarste sanctie toe te passen; het ontslag.

De werkgever gelooft in een meerkansenbeleid en voorziet daarom tot vier opvolgingsmomenten voor de begeleiding en opvolging van het (dis)functioneren van de werknemer ten gevolge van chronisch misbruik. Een actieve medewerking en wil van de werknemer om zijn/haar functioneren te verbeteren is hierin essentieel. Wanneer de werknemer verzaakt in de actieve medewerking en/of duidelijk zijn/haar gedrag niet wilt verbeteren, kan de werkgever alsnog kiezen om de zwaarste sanctie vóór het vierde opvolgingsmoment toe te passen; het ontslag.

### **c) Medicijnen die de rijvaardigheid en veiligheid beïnvloeden**

Medicatie, voor zover op een voorgeschreven en verantwoorde manier gebruikt, valt niet onder de regels van dit alcohol- en drugsbeleid. Echter, medicatie kan wel de rijvaardigheid of het algemeen functioneren beïnvloeden. Als medewerkers medicijnen gebruiken die invloed hebben op de rijvaardigheid en voor hun werk voertuigen moeten besturen waarbij ze deelnemen aan het verkeer, moeten ze daar zelf alert op zijn. Op de verpakking van medicijnen staat duidelijk aangegeven (gele sticker) als de medicatie de rijvaardigheid beïnvloedt.

Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker om dit te melden bij de leidinggevende en indien nodig advies te vragen aan de arbeidsgeneeskundige dienst. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om advies te vragen aan de arbeidsgeneeskundige dienst door middel van een afspraak.

#### **d) Sancties bij overtredingen**

Wanneer de werkgever vaststelt dat de werknemer de regelgeving van het alcohol- en drugbeleid overtreedt, kan de werknemer gesanctioneerd worden volgens de sancties opgenomen in de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement. Daar geldt dat alcohol- en/of drugsgebruik en bezit aanmerkt worden als ernstige overtreding.

### **2.4. Alcohol- en drugstesten**

Alcohol- en drugstesten worden in uitzonderlijke gevallen afgenomen en is geenszins de eerste stap die genomen wordt.

Het gaat om niet-geijkte testen die geen biologische testen uitmaken. Voorbeelden zijn ademtesten, speekseltesten en psychomotorische testen (vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten), waarvan het resultaat enkel een positieve of negatieve indicatie geeft.

Alle werknemers kunnen gevraagd worden een test af te nemen, niet alleen de personen die veiligheidsfuncties uitoefenen. Alcohol- en drugsgebruik gaat immers gepaard met problemen van absentisme, productiviteitsvermindering enz. die niet tot bepaalde functies beperkt zijn.

#### **a) De afname van testen**

Het afnemen van testen die geen medische handeling uitmaken (i.e. niet geijkte niet-biologische testen) kan de werkgever toevertrouwen aan de hiertoe aangewezen personeelsleden die over de nodige middelen beschikken. De bevoegde personen zijn de leden van de personeelsdienst en leidinggevendens.

De individuele toestemming van de werknemer is nodig voor het afnemen van de testen. Het staat wel vast dat de werkgever de plicht heeft de werknemer te verbieden het werk aan te vatten of voort te zetten wanneer dit gevaar zou opleveren voor hemzelf of voor anderen (art. 16 en 20, 2° van de Arbeidsovereenkomstenwet). In dit opzicht kan de weigering van de werknemer om zich aan een test te onderwerpen het onmiddellijk gevolg hebben van non-activiteit van de resterende werkdag en het wegvallen van het recht op loon voor niet gepresteerde diensten voor die dag.

#### **b) Gevolg van het resultaat**

Het testresultaat kan een element zijn in de globale beoordeling van het functioneren van de geteste werknemer. Op zich zal een positief testresultaat alleen geen voldoende reden zijn om een sanctionerend optreden van de werkgever te rechtvaardigen. Dit moet steeds gepaard gaan met ten minste één andere duidelijke vaststelling van lichamelijke en gedragskenmerken van misbruik of getuigenissen van misbruik en disfunctioneren.

Een positief testresultaat kan evenwel aanleiding geven tot een onmiddellijke tijdelijke verwijdering van de werkvloer en doorverwijzing van de werknemer naar hulpverlening.

Bij een negatief testresultaat blijft het belangrijk dat de leidinggevende de medewerker nauw blijft opvolgen en op zoek gaat naar de oorzaken van het disfunctioneren op de werkvloer.

### 3. HULPVERLENING BIJ ALCOHOL- OF DRUGSVERSLAVING

---

Als de leidinggevende een reëel vermoeden heeft dat de medewerker een alcohol- of drugsprobleem heeft, dan wijst deze de medewerker op de mogelijkheden van hulpverlening. Alle medewerkers waarmee het dienstverband wordt verdergezet, komen in aanmerking voor het in gang zetten van deskundige hulpverlening via de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het accepteren van de aangeboden hulpverlening is niet verplicht.

Als de medewerker het probleem erkent en akkoord gaat met een behandelingstraject zal de externe dienst voor preventie en bescherming dit met de betrokken medewerker bespreken en als contactpersoon voor de hulpverlening optreden. Over de behandeling worden concrete afspraken gemaakt, waaraan de medewerker zich dient te houden. De afspraken worden voorts door een medewerker van de personeelsdienst in een afsprakennota neergelegd (zie bijlage 1). Een kopie van deze overeenkomst wordt aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk overgemaakt.

#### a) Doel hulpverleningstraject

Als er sprake is van verslavingsproblematiek kan er via het Lokaal Bestuur Wommelgem een hulpverleningstraject worden ingezet. Het doel is het verslavingsgedrag te beëindigen en de gezondheid van de medewerker te verbeteren.

#### b) Niet naleven afspraken hulpverlening

Indien de medewerker de in het kader van de behandeling gemaakte afspraken niet nakomt, dan leidt dit tot arbeidsrechtelijke consequenties, met name tucht voor een statutair medewerker, een mondelinge of schriftelijke aanmaning voor een contractuele medewerker of ontslag.

Bij de vaststelling van acut of chronisch misbruik zal de werkgever de werknemer informeren over de verschillende mogelijkheden tot bijstand die bestaan en de werknemer motiveren om hulpverlening te zoeken. Enkele mogelijkheden hiervan zijn:

- De arbeidsarts
- De eigen huisarts
- Zelfhulpgroepen
  - Trefpunt Zelfhulp: <http://www.zelfhulp.be/zoek-eeen-zelfhulpgroep>
  - Anonieme Alcoholisten: <https://www.aavlaanderen.org/x>
  - Narcotics Anonymous: <https://na-belgium.org/nl/>
- Anonieme online en/of telefonische hulp: de Druglijn
  - 078/15 10 20
  - <https://www.druglijn.be/tips-en-advies/controle-over-je-gebruik/hulp>
- Ambulante begeleiding
- Dagprogramma's
- Residentiële hulp ('opname')



Wanneer de werknemer gebruik maakt van hulpverlening, voor korte of langere tijd, vraagt de werkgever om hiervoor een attest te verschaffen ter bewijs, ingevuld door de begeleidende hulpverlener.

## 4. EDUCATIE

---

### 4.1. Informatie aan werknemers

Werknemers zullen tijdens de teamvergadering en in de onthaalbrochure voor nieuwe medewerkers geïnformeerd worden over het beleid van de organisatie en over beschikbare hulpkanalen.

### 4.2. Informatie aan leidinggevenden

Leidinggevenden zullen, specifiek in hun rol als begeleiders en toezichthouders, door middel een specifieke opleiding geïnformeerd en voorgelicht worden over het herkennen van probleem signalen bij hun medewerkers en hun rol in het beleid van de organisatie.

## 5. BIJLAGEN

---

### 5.1. Bijlage 1 : Individueel opvolgingsformulier ADM-traject

#### **Personeelsgegevens**

Naam personeelslid:.....

Geboortedatum:.....

Huidige functie:.....

Afdeling:.....

Datum in dienst:.....

Vervult functie sinds:.....

Datum vorig opvolgingsgesprek:.....

Datum vorig opvolgingsgesprek:.....

#### **Organisatie**

Leidinggevende: Naam:.....

Functie:.....

Algemeen directeur : Naam:.....

Personeelsdienst Naam:.....

#### **Vaststellingen:**

*(aan te passen op basis van de concrete situatie)*

- ▶ Constateren dat bij betrokkene sprake is van een probleem van disfunctioneren ten gevolge van vermoedelijk middelengebruik
- ▶ Zijn van mening dat uit het oogpunt van de gezondheid van betrokkene een begeleidingstraject moet opgestart worden
- ▶ Zullen gezien het disfunctioneren ten gevolge van vermoedelijk middelengebruik van betrokkene onderstaande afspraken nakomen met als doel: herhaling voorkomen; gezondheid en welzijn van betrokkene positief te beïnvloeden, te werken aan een verantwoorde invulling van de functie

#### **Gemaakte afspraken:**

*(aan te passen op basis van de concrete situatie)*

1. Betrokkene stelt zich onder behandeling van een instelling gespecialiseerd in het behandelen van alcohol en/of drugsproblemen. Als er reeds een behandeling werd opgestart kan deze worden gecontinueerd
2. Betrokkene werkt mee aan de behandeling en houdt zich aan de daar gemaakte afspraken

3. Betrokkene machtigt de externe dienst voor preventie en bescherming om gedurende de looptijd van de overeenkomst inlichtingen te winnen bij de huisarts en/of behandelaars van de problematiek
4. Betrokkene gaat akkoord met het toezenden van een kopie van de overeenkomst aan de huisarts
5. Betrokkene is verplicht bij een eventuele terugval meteen en persoonlijk de behandelende instelling en de arbeidsgeneeskundige dienst in te lichten
6. De medewerker kent en houdt zich aan het protocol Alcohol en Drugs van het Lokaal Bestuur Wommelgem.
7. Als de directe leidinggevende een zwaarwegend vermoeden heeft van alcohol- en/of drugsgebruik, kan deze vragen een test af te nemen op de werkvloer of dit vragen aan de huisarts of de arbeidsgeneeskundige.
8. Deze overeenkomst heeft een geldigheidsduur van de duur van de behandeling, ingaande op datum van de ondertekening.

**Verslag gesprek:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Afsprakennota over bepaalde aandachtspunten:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Opgesteld dd.: .....

Voor gelezen:

Voor akkoord:

Handtekening personeelslid:

Handtekening leidinggevende:

.....

.....

Ter kennisneming:

Handtekening Algemeen directeur:

.....

## 5.2. Bijlage 2: Lijst van symptomen van disfunctioneren ten gevolge van vermoedelijk middelengebruik

Het is meestal een combinatie van signalen die op alcohol en/of drugsgebruik wijzen. Bij aanwijzingen dat mogelijk sprake is van alcohol- en/of drugsproblematiek in functioneren en/of gedrag op het werk dient gehandeld te worden volgens het protocol.

### Symptomen van problematisch misbruik

Deze verschillen afhankelijk van de soort drugs/alcohol/middelen. Het gaat echter steeds om duidelijk afwijkend gedrag.

Uiterlijke kenmerken:

- ▶ zichtbaar onder invloed, ruikt naar alcohol
- ▶ trillende handen
- ▶ steeds minder verzorgd uiterlijk
- ▶ maag/leverklachten
- ▶ sneller prikkelbaar
- ▶ euforie
- ▶ reuk (hashgeur)
- ▶ lichtschuwheid (zonnebril)
- ▶ afwijkende pupillen (verwijd of vernauwd)
- ▶ steeds minder verzorgd uiterlijk
- ▶ prikkelbaar
- ▶ wartaal
- ▶ lacherig
- ▶ transpiratie
- ▶ angsten

Ziekteverzuim:

- ▶ frequent kortdurend ziekteverzuim, bijvoorbeeld vaak op een wederkerend patroon
- ▶ te laat komen
- ▶ alcoholverslaving wordt soms gemaskeerd door andere psychische klachten als depressiviteit of burn-out
- ▶ een ander dag- en nachtritme
- ▶ niet uit bed kunnen komen

Verlies aan concentratievermogen:

- ▶ problemen met onthouden van meerdere zaken tegelijk

Afwezig tijdens het werk:

- ▶ afwezig zonder toestemming
- ▶ extra lange pauzes

Verminderde efficiëntie:

- ▶ suf, slaperig, sloom of juist heel opgewekt, energiek, vechtlustig
- ▶ hoofdpijn, ziek voelen
- ▶ geen prestaties

- ▶ chaotisch
- ▶ onttrekken aan regels en afspraken

Ongevallen:

- ▶ meer (bijna) ongevallen
- ▶ coördinatiestoornissen

Wisselend werkpatroon:

- ▶ periodes met hoge en lage productiviteit
- ▶ toenemende onbetrouwbaarheid en onvoorspelbaarheid
- ▶ traag of juist heel rusteloos

Disfunctioneren:

- ▶ niet tijdig kunnen afronden van opdrachten
- ▶ concentratie verminderd: problemen met onthouden of meerdere zaken tegelijk doen, meer vergissingen
- ▶ vergeetachtigheid, slordigheid
- ▶ slecht aan afspraken houden

Verstoorde relatie met collega's:

- ▶ ontlopen van leidinggevende(n)
- ▶ heftige reacties op klachten of opmerkingen
- ▶ slecht humeur, achterdochtig
- ▶ geld proberen lenen
- ▶ andere manier van omgaan met leidinggevende(n); onder druk zetten of bedreigen

### 5.3. Bijlage 3: Flowchart Acuu misbruik



## 5.4 Bijlage 4: Flowchart Chronisch misbruik

