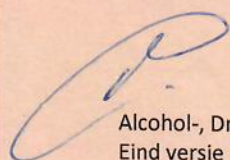


 The logo for FKP (Fundashon Kas Popular) is located in the top left corner of the table. It features a stylized blue and yellow roof above the letters 'FKP' in a bold, blue, sans-serif font, with the text 'FUNDASHON KAS POPULAR' in a smaller, blue, sans-serif font below it.	PROCEDURE Alcohol, Drugs, Medicijn en Rook	12 oktober 2020
--	---	-----------------

Alcohol-, Drugs-, Medicijn- en Rookbeleid (ADMR-beleid)

van

FKP

A handwritten signature in blue ink is located in the bottom left corner of the page.

Definities

Alcohol

Helder, kleurloos, brandbaar distillatieproduct, afgeleid van koolwaterstof.

Er zijn twee soorten alcoholische dranken te onderscheiden.

1. De zwak: dit alcoholhoudende drank is een natuurlijk product dat ontstaat door gisting van gerst (bier) of druiven (wijn). Het natuurlijke gistingsproces stopt bij ongeveer 15% alcohol. Bier bevat vaak 5% alcohol en wijn zo rond de 12%.
2. De sterke drank: dit wordt door de mens gemaakt door een distillatieproces. Men distilleert (filtreert) de alcohol uit de drank waardoor er pure alcohol overblijft. Vervolgens wordt het gewenste alcohol percentage toegevoegd aan een andere drank.

Het alcoholpercentage van sterke drank ligt dus hoger dan van zwak alcoholische dranken. Jenever bevat 35% alcohol, maar er zijn dranken die de 60% alcohol halen of zelfs nog hoger.

Drugs

Alle vormen van (illegale of legale) soft- en harddrugs, evenals al of niet voorgeschreven medicijnen die de rijvaardigheid en/of wijze waarop een medewerker van de FKP zijn taken en werkzaamheden voor de FKP kunnen beïnvloeden.

Medicijnen

Een geneesmiddel, ook medicijn en medicament, is een chemische stof of complex van chemische stoffen met een beoogd farmacologisch, immunologisch of metabolisch effect op het (dierlijk of menselijk) lichaam.[1] De wetenschap van de geneesmiddelen heet farmacie. [2] De wetenschap naar de effecten van geneesmiddelen in het menselijk lichaam (humane) farmacologie.

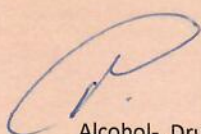
Roken

Roken is het inhaleren van de rook van smeulende tabak. Er zijn andere genotmiddelen en drugs die ook gerookt kunnen worden, maar indien er geen verdere aanduiding gegeven is, wordt met "roken" het roken van tabak bedoeld. Roken is schadelijk voor de gezondheid; de rookverslaving die optreedt wordt veroorzaakt door de stof nicotine. Het 'trek' hebben in een sigaret is feitelijk een signaal van het lichaam aan de hersenen dat het lichaam nicotine wil. Nicotine is zeer verslavend, een studie uit 2017 schat dat ongeveer 2/3 van de jonge beginnende rokers verslaafd wordt.

Roken kan inhalerend, waarbij de rook tot in de longen gezogen wordt, en niet-inhalerend, waarbij de rook slechts in de mond gezogen wordt. Sigaretten worden meestal inhalerend gerookt, sigaren en pijp niet-inhalerend.

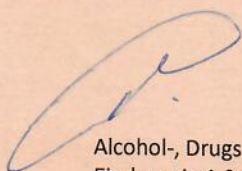
Positieve uitslag drugs- en/of alcoholtest

Een positieve uitslag houdt in dat bij een medewerker sporen van drugs in de urine of bloed zijn gevonden of een alcoholgehalte hoger dan de toegestane norm van 0.05% (=0,5 promille).

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'P' or similar character.

Negatieve uitslag drugs- en/of alcoholtest

Een negatief uitslag houdt in dat bij een medewerker geen sporen van drugs in de urine of bloed zijn gevonden of een alcoholgehalte minder en/of gelijk aan de toegestane norm van 0.05% (0,5 promille).

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'P' followed by a smaller, less distinct mark.

1. Inleiding

FKP wil als verantwoordelijke werkgever (bovenmatig) alcohol-, drugs en bepaalde medicijnengebruik van de medewerkers van de FKP voor of gedurende kantoor uren aanpakken.

Gebruik van alcohol, drugs en bepaalde medicijnen beïnvloedt negatief de werkprestatie van medewerkers met betrekking tot onder meer veiligheid, efficiëntie, productiviteit, gezondheid en aanwezigheid. Het beïnvloedt ook negatief de rijgedrag van medewerkers. Een beleid ten aanzien van alcohol, drugs, bepaalde medicijnen en roken is op die gronden voor elke werkgever relevant.

2. Doel van het beleid

Het doel van het Alcohol- Drugs-, Medicijnen en Rookbeleid van de FKP is:

- Het creëren van een prettige, gezonde en veilige werkomgeving, vrij van (de negatieve effecten van) alcohol, drugs, bepaalde medicijnen en roken.
- Preventie op individueel- en groepsniveau: bewust maken en bespreekbaar maken van de gevaren van alcohol, drugs, bepaalde medicijnen en roken.
- Het voorkomen van probleemgebruik dat tot disfunctioneren zou kunnen leiden.
- Zorg dragen dat de organisatie probleemsituaties zo vroeg mogelijk herkent en zo nodig het bewerkstelligen van gedragsverandering ten aanzien van het gebruik van alcohol, drugs en bepaalde medicijnen.
- Adequate opvang en begeleiding van probleemgebruikers (boven norm), in overleg met de bedrijfsarts en de curatieve sector.

3. Richtlijnen voor de uitvoering van dit beleid

Dit Alcohol- Drugs-, Medicijnen- en Rookbeleid geeft aan, hoe FKP als werkgever omgaat met alcohol, drugs en bepaalde medicijnen in relatie tot haar medewerkers.

- i. Elke medewerker van FKP is gebonden aan dit beleid en heeft een eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot het naleven van dit beleid.
- ii. Deze regels gelden ook voor mensen die werkzaamheden verrichten voor en/of in opdracht van FKP zoals onder andere uitzendkracht, stagiaires en personen met een contract voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden zoals aannemers, consultants en schoonmaakbedrijven.
- iii. Van elke medewerker, uitzendkracht, stagiaires en personen met een contract voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden zoals aannemers, consultants en schoonmaakbedrijven wordt verwacht dat zij actief deelnemen aan het handhaven van het alcohol-, drugs-, medicijnen- en rookbeleid. Afwijkend gedrag dien direct aan de leidinggevende en/of HRM te worden vermeld.
- iv. FKP behoudt zich het recht voor elke medewerker, uitzendkracht en stagiaires op elk moment te laten testen op drugs en/of alcohol om zijn/haar geschiktheid voor het werk te bepalen.
- v. Bij een medische keuring voor indiensttreding, aannemen van stagiaires en inhuren van uitzendkrachten zullen kandidaten aan een drugs- en alcoholtest worden onderworpen.

- vi. In geval er onduidelijkheid/twijfel bestaat naar de reden bij een (bedrijfs)ongeval ten gevolge van een menselijke fout, kan indien de leidinggevende, Arbo-commissie, medisch adviseur of HRM dit noodzakelijk acht, het testen op drugs- en alcoholgebruik deel van het onderzoek uitmaken.
- vii. FKP behoudt zich het recht voor op elk moment dit beleid te wijzigen, verbeteren of beëindigen, in overleg met de vakbond.

4. Gedragsregels ten aanzien van alcohol, drugs, medicijnen en roken

4.1 Verbod alcohol- en drugsgebruik.

1. Het is verboden tijdens werktijd (inclusief gedurende de rusttijden) alcohol en/of drugs te gebruiken, (ver)kopen, distribueren of in bezit te hebben. Het gebruiken, (ver)kopen, distribueren of het in bezit hebben van drugs is ook buiten werktijd niet toegestaan.
2. Een medewerker mag onder geen enkele voorwaarde op het werk verschijnen en/of werkzaamheden verrichten onder invloed van alcohol en/of drugs.
3. Het bovengenoemde geldt tevens ten aanzien van gebruik van alcohol en drugs in dienstauto's van de FKP onder en buiten werktijd.
4. De directie van FKP kan gelegenheden aanwijzen waarbij het gebruik van alcohol in beperkte mate wel is toegestaan onder werktijd. Te denken valt dan aan recepties, personeelsbijeenkomsten e.d. Tijdens deze gelegenheden zal excessief drankgebruik niet worden getolereerd. Alleen met goedkeuring van de directie kan alcohol gekocht worden voor gelegenheden.
5. De directie dient haar goedkeuring te geven aan organisaties zoals o.a. SEBI, PFK, FFP, FPP, maar ook bepaalde groepen zoals medewerkers of afdelingen in verband met hun verzoeken inzake gebruik van FKP gebouwen voor activiteiten waar met name van alcoholische dranken gebruikt wordt. De directie zal bij de goedkeuring van een verzoek de afdeling Facilitaire Zaken op de hoogte stellen.
6. De medewerker van FKP zal zich onthouden van excessief drankgebruik en drankmisbruik buiten werktijd. Het is niet toegestaan om met het FKP-uniform, bedrijfspas en/of dienstauto alcohol en/of drugs te gebruiken, (ver)kopen, distribueren of het in bezit te hebben.
7. Bij gebruik van medicijnen die de rijvaardigheid en/of de wijze waarop een medewerker van de FKP zijn taken en werkzaamheden voor de FKP verricht kunnen beïnvloeden, is de medewerker verplicht dit te melden aan zijn leidinggevende of waarnemer die op zijn beurt HRM meldt, die op hun beurt contact opneemt met de arbodienst of bedrijfsarts.

4.2. Procedure

1. Het overtreden van de onder punt 3 genoemde regels kan leiden tot het treffen van disciplinaire maatregelen conform artikel 10.9 van de vigerende CAO door de directie van de FKP.

2. De directie van de FKP behoudt zich het recht voor om onaangekondigde controles te verrichten op het in het bezit hebben van alcohol en/of drugs op de werkvloer, in de dienstauto's en de terreinen van de FKP.
3. De directie van de FKP, die hiertoe aanleiding ziet, heeft het recht een medewerker naar een bedrijfsarts te sturen voor medisch onderzoek naar het gebruik van alcohol en/of drugs. Dit wordt tevens als voorwaarde gesteld bij indiensttreding van een medewerker bij de FKP.
4. Indien een medewerker op de testdag afwezig is wegens ziekte of vakantie wordt hij op de eerste terugkeer dag naar de lab doorverwezen.
5. Indien een medewerker weigert zijn of haar medewerking te verlenen aan het medisch onderzoek naar het gebruik van alcohol en/of drugs dan wel geen toestemming verleent om het resultaat van de test aan de leidinggevende mede te delen, wordt de medewerker naar huis gestuurd. Dit kan leiden tot het treffen van disciplinaire maatregelen conform artikel 10.9 van de vigerende CAO door de directie van de FKP conform de vigerende CAO, waaronder zou kunnen vallen de onmiddellijke beëindiging van het dienstverband.
6. Een drugs- en/of alcoholtest geeft een positieve of negatieve uitslag.
 - Het onderzoek dient voor de medewerker zo weinig mogelijk belastend te zijn. Dat wil zeggen dat de test plaats vindt in een afgezonderde ruimte waar privacy gegarandeerd is. Zoals hiervoor genoemd, dient de medewerker als eerste van de uitslag van de test in kennis te worden gesteld. Valt de test positief uit, dan mag de desbetreffende medewerker die dag niet meer aan het werk.
 - Indien de drugs- en/of alcoholtest een positieve uitslag geeft, wordt dit schriftelijk door de bedrijfsarts doorgegeven aan de afdeling HR & OD en de directie van de FKP. Het uitslag wordt doorgegeven aan SEBI, tenzij de medewerker hiertegen bezwaren heeft.
 - Indien de drugs- en/of alcoholtest een negatieve uitslag geeft, wordt dit schriftelijk door de bedrijfsarts doorgegeven aan de HR& OD-afdeling en de directie van FKP. Het uitslag wordt doorgegeven aan SEBI, tenzij de medewerker hiertegen bezwaren heeft. Alle resultaten worden door de HR & OD-afdeling bewaart in het personeelsdossier van de medewerker.
7. De HRM Officer neemt vervolgens per direct contact op met de medewerker in kwestie. In een gesprek samen met zijn directe leidinggevende wordt de resultaat van de uitslag besproken. De HRM Officer legt het gesprek schriftelijk vast en zendt het gespreksverslag ter ondertekening naar de leidinggevende en betrokken medewerker.
8. Indien de medewerker de positieve uitslag betwist heeft deze het recht binnen 8 uur een her-test van hetzelfde monster te laten uitvoeren. Indien ook de her-test een positieve uitslag geeft, en de medewerker deze her-test nogmaals betwist, zal de directie van de FKP overwegen welke maatregelen conform artikel 10.9 van de vigerende CAO zullen worden genomen tegen de medewerker in kwestie
9. In geval van een positieve uitslag zal de directie van de FKP/medewerker na de nodige informatie in te winnen bij de bedrijfsarts besluiten, of de medewerker in aanmerking komt voor een rehabilitatieprogramma voor een bepaalde periode, dan wel of andere maatregelen zullen worden genomen. SEBI wordt hiervan op de hoogte gesteld, tenzij de medewerker hiertegen bezwaren heeft.

10. Indien de medewerker in aanmerking komt voor een rehabilitatieprogramma, wordt de medewerker buiten gewoon verlof (met behoud van loon) verleend.
11. De HR& OD-afdeling stelt een overeenkomst op met de medewerker waarin deze onder meer verklaart zich te onderwerpen aan het rehabilitatieprogramma, dat hij zich zal houden aan dit programma.
12. Zolang de medewerker een rehabilitatieprogramma volgt, mag deze niet op de werkvloer en/of de overige terreinen van de FKP verschijnen. De medewerker dient al de aan hem overhandigde werk gerelateerde middelen zoals o.a. bedrijfspas, sleutels etsetera in te leveren bij de afdeling HRM en krijgt deze pas weer terug na het succesvol volgen en afronden van het rehabilitatieprogramma.
13. Indien de medewerker binnen één jaar voor de tweede maal de regels omtrent het alcohol- en drugsbeleid overtreedt, wordt overwogen welke maatregelen conform artikel 10.9 van de vigerende cao toegepast zal worden.
14. Vervolgens gezien alle omstandigheden zal opnieuw een gesprek plaatsvinden met de betrokken medewerker, zijn leidinggevende en HR&OD. Tevens zal bij dit gesprek een vertegenwoordiger van de hulpverleningsinstantie aanwezig zijn. Indien de medewerker dit wenst, kan hij zich laten ondersteunen door SEBI.
Tijdens dit gesprek zullen onder meer afspraken worden gemaakt ten aanzien van:
 - I. Bij gebruik van alcohol en/of drugs de noodzaak van de medewerker om mee te werken aan hulpverlening.
 - II. Het overtreden van de onder punt 3 genoemde regels kan leiden tot het treffen van disciplinaire maatregelen conform artikel 10.9 van de vigerende CAO door de directie van de FKP.
15. Indien de betrokken medewerker voor de derde keer, en binnen twee jaar na de tweede waarschuwing, andermaal het alcohol- en drugsbeleid overtreedt, zal dit leiden tot het treffen van disciplinaire maatregelen conform artikel 10.9 van de vigerende CAO door de directie van de FKP.

4.3 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 drugsprotocol. Echter, medicatie kan wel de rijvaardigheid beïnvloeden. Als medewerkers medicijnen gebruiken die invloed hebben op de rijvaardigheid en voor hun werk voertuigen moeten besturen en/of moeten deelnemen aan het verkeer, en ook medewerkers die machines moeten bedienen, moeten zij zelf alert op zijn. Op de verpakking van medicijnen staat duidelijk aangegeven (gele sticker) als de medicatie de reactie beïnvloedt. Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker om dit te melden bij zijn directe leidinggevende en in overleg advies te vragen aan de arbodienst (bedrijfsgezondheidsdienst).

Ook bestaat altijd de mogelijkheid om advies te vragen aan de arbodienst door middel van het maken van een afspraak. Indien de medewerker te zake hiervan nalatig is, wordt dit aan de medewerker toegerekend en zal dit leiden tot het nemen van disciplinaire maatregelen conform de cao artikel 10 lid 9.

4.3 Rookbeleid

Met ingang van introductie van dit beleid mag er niet gerookt worden in en buiten de gebouwen van FKP. Met buiten de gebouwen wordt bedoeld op terreinen van FKP gebouwen. Dit geldt voor alle ruimtes, zoals werkkamers, gemeenschappelijke ruimtes, hallen trappen, bouwprojecten en bedrijfsterreinen. Dit verbod geldt eveneens voor het opbranden van wierook en aroma.

Dat roken de gezondheid ernstige schade toebrengt is algemeen bekend. Dit geldt niet alleen voor de mensen die zelf een sigaret opsteken. Wetenschappelijk onderzoek heeft duidelijk aangetoond dat "passief roker" (meerokers) de gezondheid van niet-rokers schaadt. Bovendien ondervinden niet-rokers directe hinder en overlast van sigarettenrook.

FKP vindt het van belang dat de niet-rokers beschermd worden tegen blootstelling aan tabaksrook.

Als u rookt in of buiten de gebouwen van FKP, bent u in overtreding van het hierin neergelegde rookverbod. Op dat moment kunt u hierop aangesproken worden. Bij overtreden van het rookverbod en het negeren van waarschuwingen kan leiden tot het treffen van disciplinaire maatregelen conform artikel 10.9 van de vigerende CAO door de directie van de FKP.

De maatregelen en sancties zijn gebaseerd op de regels ten aanzien van het gebruik van de gebouwen, bedrijfsterreinen en andere voorzieningen van FKP.

Voor bezoeker betekent dit:

- Bij een eerste overtreding wordt betrokkene aangesproken en gewezen op het foutieve gedrag.
- Bij herhaald geconstateerde overtredingen kan de toegang tot (een deel van) de terreinen en gebouw (tijdelijk) ontzegd worden.

Voor ingehuurd (uitzendkrachten), stagiaires, aannemers en overige derden di werkzaamheden uitvoeren ten behoeve van FKP betekent dit:

- Bij een eerste overtreding wordt betrokkene aangesproken en gewezen op het foutieve gedrag.
- Bij een volgende overtreding volgen sancties zoals boetes, ontzegging van toegang tot de terreinen en gebouwen.
- Overtredingen worden vastgelegd en bekend gemaakt aan de werkgever van betrokkene.

Voor medewerkers betekent dit:

- Bij een eerste overtreding wordt betrokkene aangesproken en gewezen op het foutieve gedrag.
- Bij herhaalde overtreding volgt een schriftelijke berisping conform de vigerende cao.
- Bij een volgende overtreding volgen nadere sancties in de vorm van disciplinaire maatregelen conform de vigerende cao. Art 10.9
- Overtredingen worden vastgelegd in het personeelsdossier.

6. Overige

1. De FKP zorgt voor duidelijke voorlichting over deze regels en over de ondersteuning die medewerkers kunnen krijgen bij problemen gerelateerd aan alcohol en drugs.
2. De medewerkers van de FKP zullen een verklaring ondertekenen waarmee bevestigd wordt dat de medewerkers het Alcohol, Drugs en medicijnen presentatie en beleid van FKP hebben ontvangen, en dat zij gebonden zijn aan dit beleid en dat zij zich tevens hieraan zullen houden.
3. Het beleid dient om de 2 jaren geëvalueerd te worden door FKP en de vakbond ter beoordeling van de effectiviteit van het beleid.

Slotbepaling

Partijen komen overeen dat het Alcohol-Drugs-Medicijnen en Rookbeleid in werking zal treden per 1 januari 2021.

Aldus overeengekomen opgemaakt en ondertekend in Curaçao
d.d. 12 oktober 2020.

FUNDASHON KAS POPULAR

A blue ink signature, appearing to be 'A.E. Con', is written over a horizontal dashed line. The signature is fluid and cursive.

ir. A.E. Con
Managing Director

**Overeenkomst tot aanvaarding van hulpverlening
in het kader van
het Alcohol-, Drugs-, Medicijnen- en Rookbeleid FKP**

De ondergetekenden:

1. Fundashon Kas Popular ten vertegenwoordigd door de directe leidinggevende <NAAM>, hierna te noemen de “werkgever”;

en

2. Naam :
Adres :
Woonplaats :
Geboortedatum :
Functie :
Personeelsnummer :
hierna te noemen de “medewerker”;

Overwegende dat:

- Medewerker bewust is van het binnen de organisatie van werkgever geldende Alcohol-, Drugs-, Medicijnen- en Rookbeleid;
- Medewerker op <ddmmjj> positief is getest op het gebruik van;
- Zijn van mening dat uit oogpunt van gezondheid van medewerker, de veiligheid van de werkomgeving van FKP en het welzijn van de medewerker er een rehabilitatieprogramma moet worden gestart;
- Medewerker zich bereid heeft verklaard mee te werken aan een door werkgever voorgestelde rehabilitatieprogramma met als doel: herhaling te voorkomen, gezondheid en welzijn van medewerker positief te beïnvloeden, te werken aan een verantwoorde invulling van de functie;

Komen als volgt overeen:

1. Medewerker verklaart bekend te zijn met het binnen de organisatie van werkgever geldende Alcohol-, Drugs-, Medicijnen- en Rookbeleid, dat beleid te onderschrijven en daarna te willen voldoen.
2. Medewerker stelt zich onder behandeling van een instelling gespecialiseerd in het behandelen van alcohol en of drugsproblemen. Als er een behandeling loopt kan deze worden gecontinueerd.

3. Medewerker verklaart mee te werken aan de behandeling en houdt zich aan de aldaar gemaakte afspraken.
4. Medewerker verklaart te begrijpen dat het welslagen van de hulpverlening afhankelijk is van zijn/haar wil om daadwerkelijk van zijn/haar alcohol/drugsverslaving af te raken en verbindt zich daaraan volledige medewerking te verlenen door het rehabilitatieprogramma, de regels en voorschriften behorende bij de hulpverlening stipt op te volgen.
5. Medewerker machtigt hierbij de bedrijfsarts om gedurende de looptijd van de overeenkomst inlichtingen in te winnen bij de huisarts en /of behandelaar van deze problematiek.
6. Medewerker gaat akkoord met toezenden van een kopie van de overeenkomst aan de huisarts.
7. Medewerker is verplicht bij een eventuele terugval direct en persoonlijk de behandelende instelling en Arbodienst/bedrijfsarts in te lichten.
8. Medewerker stemt ermee in dat werkgever informatie opvraagt bij de behandelende instelling omtrent zijn/haar voortgang.
9. Medewerker verklaart zich bewust te zijn van de sancties verbonden aan het niet voldoen en/of niet medewerken aan de procedures en voorwaarden neergelegd in het beleid.
10. Werkgever verbindt zich alle door haar te verklaren informatie, inclusief testresultaten, verantwoordelijk te zullen behandelen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en ondertekend te Curacao op <ddmmjj>.

<NAAM LEIDINGGEVENDE>

<NAAM MEDEWERKER>

