

EEN PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGSBELEID IN DE ONDERNEMING

IN OVERLEG WERKEN AAN PREVENTIE

Collectieve arbeidsovereenkomst

nr. 100

Colofon

Grafische vormgeving en pre-press: Drukkerij Van der Poorten n.v.
Druk: Drukkerij Van der Poorten n.v.

Verantwoordelijke uitgever
Jean-Paul Delcroix
Nationale Arbeidsraad
Blijde Inkomstlaan 17-21
1040 Brussel

Redactie: Kris Baetens, An Caudron, Patrick De Bucquois, Dimitri De Coninck,
Patricia De Marchi, Kris De Meester, Geert De Prez, Herman Fonck, Nadine Gilis,
Jean-Francois Krenc, Marie-Claire Lambrechts, Francois Philips, Olivier Valentin

Inspiratie, grafieken en schema's: Lambrechts, M. (2001b). Een ticket voor een
alcohol- en drugbeleid in uw bedrijf. Brussel: VAD.

Wettelijk depot: D/2009/12.087/2

Cette brochure est également disponible en français.

De inhoud van deze brochure is beschikbaar via de website www.nar-cnt.be

© copyright, alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden gepubliceerd, gekopieerd en/of verspreid
zonder de uitdrukkelijke toestemming van de uitgever.



EEN PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGSBELEID IN DE ONDERNEMING

LEIDRAAD
VOOR DE UITWERKING VAN EEN PREVENTIEF
ALCOHOL- EN DRUGSBELEID
IN DE ONDERNEMING

Collectieve arbeidsovereenkomst

nr. 100

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	6
Leeswijzer - Terminologie	7
1. Waarom is er nood aan een preventief alcohol- en drugsbeleid in de bedrijven?	8
2. De sociale partners sluiten de cao nr. 100	10
3. De cao nr. 100 bevat geen kant-en-klaar alcohol- en drugsbeleid, maar zet de ondernemingen aan het werk	11
4. Wat meer over de invalshoek van de cao nr. 100	12
4.1 Functioneringsproblemen ten gevolge van mogelijk probleemgebruik van alcohol en drugs	12
4.2 Het voorkomen, vroegtijdig signaleren en verhelpen van functioneringsproblemen	18
5. De krachtlijnen van de cao nr. 100 in een notendop	21
5.1 Preventieve aanpak door focus op prestaties	21
5.2 Pragmatisch	21
5.3 Participatief.....	22
5.4 Passend en op maat van elk bedrijf	22
5.5 Voor alle werknemers	23
6. Het uitwerken van een preventief alcohol- en drugsbeleid	
Eerste fase – bepalen van de uitgangspunten en doelstellingen	24
6.1 De verplichting om een beleidsverklaring op te stellen	24
6.1.1 Stap 1 – Het oprichten van een stuurgroep: samenstelling en opdracht.....	24
6.1.2 Stap 2 – De voorbereiding: het opmaken van een stand van zaken	26
6.1.3 Stap 3 – Het bepalen van de uitgangspunten van het beleid	28
6.1.4 Stap 4 – Het bepalen van de doelstellingen van het beleid	29
6.1.5 Stap 5 – Het opstellen van de beleids- of intentieverklaring	30
6.2 Aanneمة van de beleids- of intentieverklaring in een participatieve procedure	33
6.2.1 Overleg over de beleids- of intentieverklaring	33
6.2.2 Opname in het arbeidsreglement	34
6.2.3 Bekendmaking van het beleid	34
7. Eventuele tweede fase van het beleid	
Regels, procedures, werkwijze bij werkonbekwaamheid	36
7.1 Optie om het beleid verder uit te werken.....	36
7.2 Regels over de beschikbaarheid, het binnenbrengen en het gebruik	37
7.3 Procedures bij disfunctioneren	38
7.4 Werkwijze bij werkonbekwaamheid	39
7.5 Aanneمة van de regels en procedures in een participatieve procedure	40
7.5.1 Overleg over de regels en procedures	40

7.5.2	Opname in het arbeidsreglement	41
7.5.3	Bekendmaking van de regels en procedures	42
8.	Eventuele volgende fase in het beleid	
	Het gebruik van preventieve testen	43
8.1	Is het testen op alcohol en drugs van werknemers nuttig?.....	43
8.2	Alcohol- en drugstesten: met omzichtigheid te gebruiken !.....	45
8.2.1	Relevant kader en teksten.....	45
8.2.2	De wet-Mahoux.....	45
8.2.3	Het koninklijk besluit betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers	46
8.2.4	De adviezen van de Nationale Raad van de Orde van Geneesheren	47
8.2.5	De regelgeving inzake privacy	47
8.3	Testen: de bepalingen van de cao.....	48
8.3.1	Situering	48
8.3.2	Voorwaarden voor het testen	49
8.3.3	De verplichting om de nadere regels voor het testen te bepalen.....	51
8.4	Participatieve procedure voor het uitwerken van testen in de tweede fase	53
8.4.1	Overleg over testen en de eraan verbonden procedures.....	53
8.4.2	Opname in het arbeidsreglement	54
8.4.3	Bekendmaking van de regels en procedures i.v.m. testen	54
9.	Het uitvoeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid	55
9.1	Ieder zijn verantwoordelijkheid, maar complementair	55
9.1.1	Rol van de leidinggevende	56
9.1.2	Rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.....	56
9.1.3	Rol van andere “hulpverleners”	58
9.2	Vorming en voorlichting	59
9.2.1	Informatie voor werknemers	59
9.2.2	Informatie voor leidinggevendenden	59
9.2.3	Informatie voor “bedrijfshulpverleners”	60
10.	De evaluatie van het preventief alcohol- en drugsbeleid	61
11.	BIJLAGEN	62
11.1	BIJLAGE I – Informatieaanbod.....	62
11.2	BIJLAGE II – Voorbeelden van procedures	65
11.3	BIJLAGE III – Schema met betrekking tot het overleg in de onderneming	67
11.4	BIJLAGE IV – Modellen van beleids- of intentieverklaringen	68

Alcohol en drugs op het werk : het TABOE voorbij

Alcohol en drugs op het werk : het is geen nieuw thema....

Maar het ondertekenen van de cao nr. 100 in de schoot van de NAR op 01.04.2009 is wel een mijlpaal.

Vakbonden en werkgevers hebben zich geëngageerd om het taboe te doorbreken en duidelijkheid te scheppen.

Niet door een lijst van nieuwe regeltjes, maar door een engagement op te nemen om in elke onderneming na te gaan of er een probleem is en zo ja, hoe hier het best mee om te gaan.

Deze aanpak is gebaseerd op een reeks getuigenissen van ondernemingen die het vroeger al met succes hebben aangepakt.

Het is de bedoeling om het alcohol- en drugsbeleid in de onderneming in te passen in een modern HR-beleid. Het gaat daarbij om het beter functioneren van werknemers, het voorkomen van risico's, het imago van de onderneming en niet in het minst ook om het welzijn van de werknemers, om ons 'menselijk kapitaal'.

Om bedrijven hierbij te helpen is deze brochure opgesteld met en door alle sociale partners in de Nationale Arbeidsraad, als leidraad voor werknemers en directies om dit samen aan te pakken in hun bedrijf.

Ik wil iedereen die hieraan meegewerkt heeft bijzonder danken !

Paul WINDEY
Voorzitter

Vaak gebruikte terminologie

■ (Alcohol- en drug)Intoxicatie

Is een medisch-technisch begrip dat wijst op de wetenschappelijk verantwoorde kwantitatieve medische vaststelling van het alcoholgehalte in het bloed of van de aanwezigheid van drugs in de urine.

■ Dronkenschap of het onder invloed zijn van drugs

Een wettelijke definitie ontbreekt, zodat naar de gebruikelijke betekenis van het woord moet worden teruggegrepen. De rechtspraak heeft dronkenschap beschreven als de toestand van een persoon die zodanig onder invloed is van drank dat hij geen bestendige controle over zijn handelingen meer heeft, zonder daarom noodzakelijk het zelfbewustzijn van deze daden te hebben verloren.

In het verkeersrecht is het op een openbare plaats besturen van een voertuig, het begeleiden van een rijder of het begeleiden van een bestuurder met het oog op scholing terwijl men zich in staat van dronkenschap bevindt of in een soortgelijke staat onder meer ten gevolge van het gebruik van geneesmiddelen, een misdrijf. Ook het rijden onder invloed van bepaalde drugs is strafbaar.

■ Acut misbruik van alcohol of drugs

Met acut misbruik wordt bedoeld dat een personeelslid zoveel alcohol of drugs gebruikt heeft dat hij op dat ogenblik niet meer normaal kan functioneren.

■ Chronisch misbruik van alcohol of drugs

Onder chronisch misbruik wordt verstaan dat een personeelslid herhaaldelijk (gedurende een bepaalde periode) minder goed tot slecht functioneert als gevolg van een vermoedelijk alcohol- of drugprobleem.

■ Afhankelijkheid van alcohol of drugs

Van afhankelijkheid (of verslaving) spreekt men als de betrokkene meer moeite heeft om het gebruik te staken en dit leidt tot onaangepast gebruik, stoornissen en problemen. Afhankelijkheid wordt gekenmerkt door onthoudingsverschijnselen en tolerantie.

■ Probleemgebruik of problematisch gebruik van alcohol of drugs

Probleemgebruik verwijst niet alleen naar de gevolgen van occasioneel overmatig gebruik, maar ook naar de impact van chronisch gebruik, en dit niet alleen voor de gebruiker zelf maar ook voor zijn omgeving.

■ Disfunctioneren (op het werk)

Het niveau van het arbeidsgedrag dat in een bepaalde onderneming vereist wordt om als werknemer (goed) te functioneren zal op het niveau van de onderneming bepaald worden. Een werknemer die hieraan niet voldoet, disfunctioneert. Het opvolgen van het functioneren is een belangrijke verantwoordelijkheid van de leidinggevenden in de onderneming.

WAAROM IS ER NOOD AAN EEN PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGSBELEID IN DE BEDRIJVEN?

Het staat al langer vast dat alcohol- en drugsgebruik, en vooral de effecten ervan, in het werkmilieu een vrij verspreid, zij het vaak te weinig onderkend gegeven is.

Alhoewel de meeste (werkende) mensen niet op problematische wijze alcohol of drugs gebruiken, mogen de mogelijke gevolgen op de werkvloer van het gebruik van alcohol en drugs niet onderschat worden (een aantal gevolgen is in cijfers uit te drukken):

- veelvuldige afwezigheid of te laat komen;
- arbeidsverzuim door arbeidsongeschiktheid (is twee tot zes keer hoger);
- motivatie- en productiviteitsdaling (in de Europese Unie bedraagt het verlies aan productiviteit ten gevolge van afwezigheid jaarlijks 9 tot 19 miljard euro en ten gevolge van werkloosheid 6 tot 23 miljard euro²);
- teruglopende kwaliteit van het werk;
- arbeidsongevallen door verminderde waakzaamheid of door roekeloos gedrag (de kans op ongevallen is twee tot vier keer hoger. Ramingen wijzen er op dat 15 % tot 30 % gebeurt mede onder de invloed van alcohol);
- verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid voor de werkgever;
- imagooverlies voor de onderneming enz.



Problematisch alcoholgebruik kost de samenleving heel wat (ongeveer 7 miljard euro). Een belangrijk gedeelte hiervan (36% de facto) heeft te maken met het werk: werknemers die meer afwezig en ziek zijn, ongevallen hebben enzovoort³.

Niet alle gevolgen zijn echter te becijferen. (Problematisch) alcohol- en drugsgebruik raakt niet alleen de betrokken werknemer zelf en zijn werkgever, maar ook zijn collega's. Men hoeft maar te denken aan:

- de werkorganisatie die verstoord wordt;
- de werkdruk die vergroot;
- de werksfeer die verslechtert, evenals de relaties tussen collega's;
- het grensoverschrijdend gedrag (lagere drempel voor verbale of fysieke agressie of ongewenst seksueel gedrag) dat men riskeert of de betrokkenheid bij een arbeidsongeval enz.

1 Anderson, P. & Baumberg, B. (2006). *Alcohol in Europe: A Public Health Perspective – Report to the European Commission*. London: Institute of Alcohol Studies.

2 Anderson, P. & Baumberg, B. (2006). *Alcohol in Europe: A Public Health Perspective – Report to the European Commission*. London: Institute of Alcohol Studies.

3 Voor de vermelde cijfergegevens, zie Pacolet, J., Degreef T. & Bouten, R. (2003), Sociale kosten-baten analyse van alcoholgebruik en- misbruik in België. Synthese. Leuven: HIVA-K.U.Leuven (50blz).

EEN PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGSBELEID IN DE ONDERNEMING

Het is in het belang van iedereen dat dergelijke problemen voorkomen of aangepakt worden. Dit voor de gezondheid en veiligheid van alle werknemers en voor de werking van de organisatie, maar vooral voor de werknemer met een probleem. Men helpt hem niet door niets te doen. Integendeel, de problemen worden doorgaans erger.

Alhoewel lang niet iedereen op korte of lange termijn problemen krijgt als gevolg van middelengebruik, is het gebruik van alcohol en drugs op het werk of met invloed op het werk één van de factoren die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden.

Bovendien behoort het tot de wettelijke taak van de werkgever om er voor te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer (art. 20, 2° van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978). De werkgever dient de nodige maatregelen te treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en past daarbij de opgesomde preventieprincipes toe (art. 5 van de welzijnswet van 4 augustus 1996).

Een alcohol- en drugsbeleid is dus geen overbodige luxe. Het zal deel uitmaken van het welzijnsbeleid in de onderneming en dient gebaseerd te zijn op de preventieprincipes zoals de welzijnswetgeving die voorschrijft.

De sociale partners hebben in hun interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 beslist dat een preventief alcohol- en drugsbeleid in elke onderneming absoluut noodzakelijk is.

Op 1 april 2009 sloten de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 100 betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming (lees de volledige tekst van de cao op de website van de Nationale Arbeidsraad, www.nar.be).

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) zijn gebaseerd op de uitgebreide informatie die de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad verkregen hebben over de problematiek van het alcohol- en drugsgebruik in het werksmilieu.

Eenzijds, hoorden zij personen die betrokken waren bij het uittekenen en uitvoeren van een alcohol- en drugsbeleid in een aantal ondernemingen, om zo een beter zicht te krijgen op de problemen die alcohol en drugs in de ondernemingen stellen en de wijze waarop zij hiermee omgaan.

Anderzijds, konden zij beroep doen op VAD, de Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen, die als één van haar missies heeft om een kwaliteitsvolle en wetenschappelijk onderbouwde aanpak van de alcohol- en drugsthematiek te ondersteunen. Deze vereniging groepeert de Vlaamse organisaties die rond deze problematiek werken. Bij de werkzaamheden werden ook de twee andere koepelorganisaties betrokken die het alcohol- en drugswerkveld in België vertegenwoordigen, FEDITO Wallonne (Fédérations des Institutions pour Toxicomanes) en FEDITO Bruxelloise.

Tenslotte konden de sociale partners ook rekenen op medewerking van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de FOD WASO.

De cao is enkel van toepassing op de private sector. De sociale partners hebben de regering echter geadviseerd om een analoge regeling uit te werken voor de werknemers waarop de cao niet van toepassing is (lees hiervoor het advies nr. 1655 van 10 oktober 2008 op de website van de Nationale Arbeidsraad).

DE CAO NR. 100 BEVAT GEEN KANT-EN-KLAAR ALCOHOL- EN DRUGSBELEID, MAAR ZET DE ONDERNEMINGEN AAN HET WERK

De cao wil geen kant-en-klaar alcohol- en drugsbeleid voor elke onderneming opleggen. Elk bedrijf is anders en heeft zijn eigen opvattingen en regels, ook op het vlak van alcohol en drugs.

De cao zet de bakens uit voor een preventief alcohol- en drugsbeleid dat in de ondernemingen moet worden uitgedacht en dit op verschillende terreinen: de door de werkgever te nemen maatregelen, de voorlichting en de opleiding van de werknemers, de verplichtingen van de hiërarchische lijn en de werknemers, de rol van de preventieadviseurs, de uitwerking van het beleid in overleg en de periodieke evaluatie ervan.

De collectieve arbeidsovereenkomst is op 1 april 2009 in werking getreden, maar om de ondernemingen de tijd te geven om de nodige initiatieven te nemen en het overleg hierover in de onderneming te voeren, krijgen ze tot 1 april 2010 de tijd om een preventief alcohol- en drugsbeleid uit te werken. Dit betekent niet dat alle maatregelen al uitgevoerd moeten zijn tegen dan maar wel dat het beleid is vastgelegd (eerste fase zie punt 6).

Er is dus werk aan de winkel in de ondernemingen van de private sector. Het spreekt voor zich dat in meer homogene sectoren het paritair comité van de sector hulp en ondersteuning zal kunnen bieden bij de invulling van dit beleid.

De interprofessionele sociale partners stellen in elk geval deze informatiebrochure ter beschikking, als leidraad voor allen die in de ondernemingen betrokken zijn bij de uitwerking van het beleid (de werknemers en hun vertegenwoordigers, de personeelsdienst, de preventieadviseurs, enz.).

Er zijn natuurlijk reeds ondernemingen die over een alcohol- en drugsbeleid beschikken. De sociale partners hebben hiervan kennis genomen tijdens de voorbereidende werkzaamheden voor het afsluiten van de cao in de Nationale Arbeidsraad.

Ook hier geldt dat de cao bakens uitzet, maar daarbinnen de consensus die gevonden werd in de ondernemingen respecteert. Indien, met andere woorden, een bestaand ondernemingsbeleid inzake alcohol en drugs beantwoordt aan de wetgeving en de vereisten die de cao stelt, kan dit beleid ongewijzigd behouden blijven.

De ondernemingen hebben tot 1 april 2010 om dit af te toetsen, en, indien nodig, hun alcohol- en drugsbeleid aan te passen aan de vereisten van de cao en de wetgeving.

Zo dient er rekening mee gehouden te worden dat testen op alcohol of drugs niet kan zonder tevens een aantal andere maatregelen te nemen. Men moet in elk geval een beleidsverklaring opstellen. Zomaar nadere regels inzake alcohol- en drugsgebruik afspreken, kan niet. Deze moeten in het arbeidsreglement opgenomen worden (zie verder voor meer details). Eventueel bestaande regels inzake alcohol en drugs dienen ook opgenomen te worden in het arbeidsreglement, en desgevallend in overeenstemming gebracht te worden met deze cao.

De bedoeling van de cao staat beschreven in zijn artikel 2:

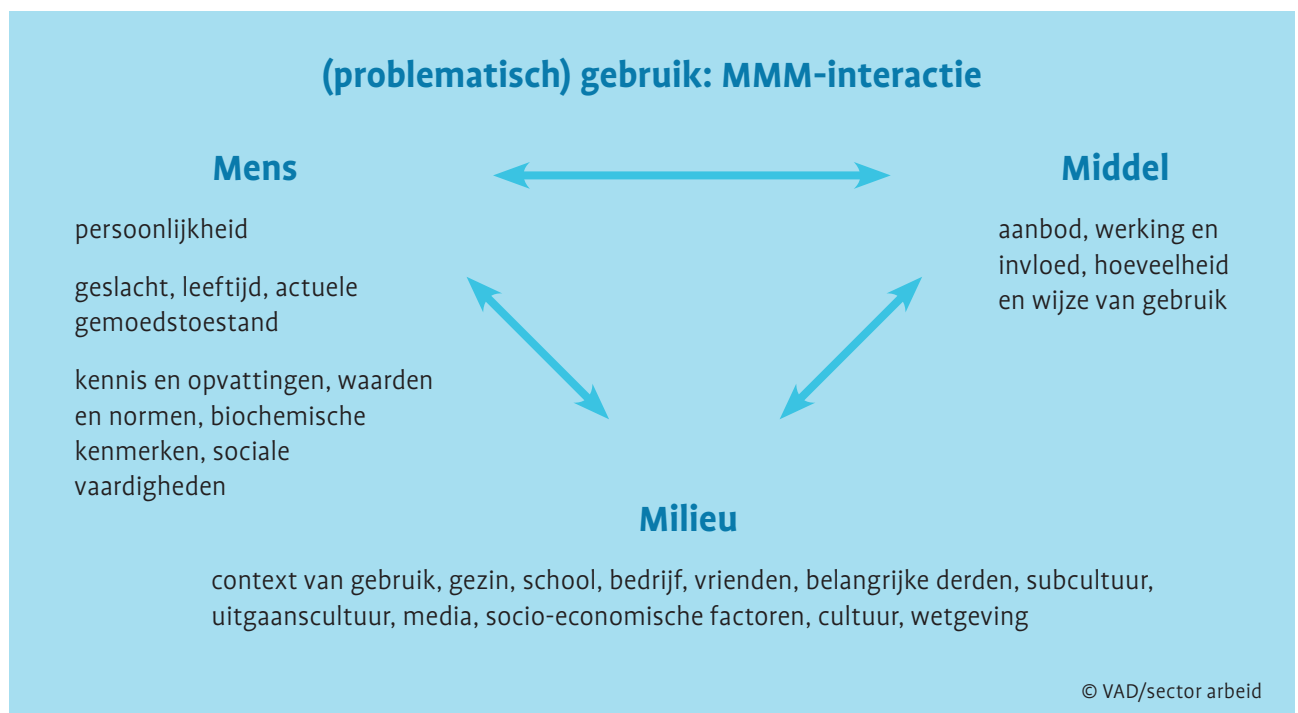
Deze overeenkomst strekt ertoe het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik in de ondernemingen bespreekbaar te maken, het te voorkomen en te verhelpen, omwille van de nadelige gevolgen er aan verbonden zowel voor werkgevers als werknemers.

4.1 Functioneringsproblemen ten gevolge van mogelijk probleemgebruik van alcohol en drugs

De cao legt de focus op het disfunctioneren van werknemers. Waarom is dit zo belangrijk?

Probleemgebruik

Iedereen heeft zo zijn eigen opvattingen over (problematisch) gebruik van alcohol en drugs. Die zijn gebaseerd op kennis van het product, de wettelijke status (legaal of niet) en beïnvloed door positieve en negatieve ervaringen. Gemeenschappelijk is dat men bij probleemgebruik meestal enkel aan 'zware' problemen denkt.



Voor de werkcontext is een brede definiëring aangewezen. **Problematisch gebruik of probleemgebruik verwijst niet alleen naar de gevolgen van occasioneel overmatig gebruik, maar ook naar de impact van chronisch gebruik, en dit niet alleen voor de gebruiker zelf maar ook voor zijn omgeving.**

Voor probleemgebruik van middelen zijn **tal van risicofactoren** aan te geven. Hoewel het ene middel meer risico's inhoudt dan het andere, hangen de risico's van gebruik niet alleen af van het **middel** zelf. Problematisch gebruik heeft ook te maken met het **milieu** - de fysieke en sociale omgeving waarin mensen (niet) gebruiken - en met de **mens** - zijn persoonlijkheid, waarden en normen, leeftijd, biogenetische en maatschappelijke kwetsbaarheid. Mens, middel en milieu staan in interactie met elkaar en bepalen samen of iemand al dan niet een bepaald middel (problematisch) gaat gebruiken.

Voorbeelden

- Werknemer x (Mens) drinkt 5 glazen alcohol (Middel): bij het avondeten en bij het televisie kijken (Milieu: thuis). Wanneer werknemer x dit af en toe doet is er niet onmiddellijk een probleem. Wanneer werknemer x van wacht is, en dus kan opgeroepen worden, is dit wel een probleem. Er zijn immers gevolgen in het verkeer (overschrijding 0,5 promille) en voor het werk (onder invloed op het werk).
- Werknemer Y (Mens) is 21 jaar en werkt sinds een aantal maanden als arbeider in een fabriek. Hij gaat vaak op stap, drinkt amper alcohol, maar gebruikt wel XTC (Middel). Doorgaans doet hij dat op vrijdagavond, en slaapt hij op zaterdag goed uit (Milieu= weekend/thuissituatie). Niemand heeft er hinder van. Maar af en toe doet hij op zondag de nacht door, en staat hij niet al te fris op de werkvloer (Milieu=werk). Behalve het feit dat XTC een illegale drug is (Middel), maakt in deze situatie vooral het Milieu het risico uit. Na een nacht met XTC, bijna rechtstreeks gaan werken, heeft een duidelijk effect op het gedrag van de werknemer die eigenlijk niet in staat is om te werken, zeker niet in een veiligheidsfunctie.

De laatste jaren is er meer aandacht voor de factoren in de werkcontext zelf die alcohol- of drugsproblemen veroorzaken. Daarom dient een preventief alcohol- en drugsbeleid rekening te houden met zowel:

- de werkomgeving (bijvoorbeeld maatregelen inzake de beschikbaarheid);
- de werkorganisatie (bijvoorbeeld verminderen van stressfactoren en het voorkomen van geïsoleerde tewerkstelling);
- de arbeidsmiddelen (bijvoorbeeld beveiliging op machines en voertuigen) als
- de arbeidsrelaties (voldoende toezicht door de leiding, collegialiteit),

En dit zowel op collectief (voorlichtingscampagnes) als op individueel vlak (adequate hulp).

Wat betekent dit concreet?

Een preventief alcohol- en drugsbeleid houdt best rekening met zowel individuele als werkgebonden factoren als mogelijke oorzaak voor alcohol- en drugsproblemen.

Dit sluit aan bij de Belgische welzijnswetgeving die vereist dat de planning van de preventie en de uitvoering van het welzijnsbeleid gebeuren vanuit een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd: techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk.

Deze benadering impliceert ook dat zowel de werkgever als de werknemers verantwoordelijk zijn voor het voorkomen en/of het aanpakken van probleemgebruik op het werk. Een efficiënt alcohol- en drugsbeleid zal een win-win-situatie zijn voor beiden.

Werkgerelateerd alcohol- en drugsgebruik

Voor het preventief alcohol- en drugsbeleid van een onderneming is het “werkgerelateerd” alcohol- en drugsgebruik relevant.

Hiermee wordt elk gebruik bedoeld dat zich voordoet tijdens werkgerelateerde uren, dit zijn deze (onmiddellijk) voorafgaand aan het werk, tijdens de werktijd, inclusief de lunchpauzes, “specifieke aangelegenheden” op het werk en de weg van en naar het werk.

Functioneringsproblemen/Disfunctioneren

Nochtans heeft de tekst van de cao het niet over probleemgebruik, maar wel over disfunctioneren. Dit hoeft niet te verbazen; de concepten zijn verwant. De definitie van probleemgebruik verwijst expliciet naar de gevolgen van het middelengebruik in de werksfeer.

Wat betekent dit concreet?

De aanpak die de cao voorstaat is om personen met een (mogelijk) alcohol- of drugsprobleem in een onderneming aan te spreken op basis van hun functioneren, namelijk hun arbeidsprestaties en werkrelaties.

Hierbij confronteert de leidinggevende, die hier een cruciale rol vervult, de werknemer niet met het (vermoedelijk) gebruik zelf maar wel met de gevolgen ervan in de werksituatie.

Waarom deze aanpak?

- een dergelijke interventie is **objectief en correct**: een werkgever mag verwachten dat zijn werknemer zijn werk naar behoren uitvoert;
- een dergelijke interventie is **efficiënter** WANT
 - signalen in het arbeidsgedrag van een werknemer zijn eerder te herkennen dan tekenen van problematisch alcohol- of drugsgebruik. Het zal voor de leidinggevende meestal gaan om een louter vermoeden van alcohol- of drugsgebruik.
 - problemen in het functioneren zijn met zekerheid en eenvoudiger vast te stellen dan het eventueel achterliggend problematisch alcohol- en drugsgebruik en behoren geheel en al tot de arbeidsrelatie, zodat er geen betwisting hoeft te zijn over privacy-aspecten.
 - op deze manier verzandt men niet in welles-nietesdiscussies over de oorzaken van het slecht functioneren. Het is bekend dat mensen met alcohol- en drugproblemen deze vaak niet onder ogen willen zien.
 - de werkcontext is een belangrijke motivator voor gedragsverandering: door informatie te geven over een veranderd werkgedrag en grenzen te stellen, verhoogt men het bewustzijn bij de betrokkene en ook zijn bezorgdheid. Zolang men er niet van overtuigd is dat er een probleem is, zal men ook niet gemotiveerd zijn om er iets aan te doen.

Het spreekt voor zich dat het vereiste arbeidsgedrag op het niveau van de onderneming zal bepaald worden en dat het opvolgen van het functioneren een belangrijke verantwoordelijkheid van de leidinggevenden in de onderneming is.

Parallel hieraan kunnen in de onderneming regels bepaald worden aangaande de beschikbaarheid (of niet) van alcohol, het binnenbrengen van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik ervan (zie verder). Hierdoor wordt aangegeven in welke mate alcohol en drugs in de onderneming als problematisch worden beschouwd.

Wat betekent dit concreet?

Het is weinig efficiënt een preventief alcohol- en drugsbeleid in een onderneming op te starten wanneer er geen functioneringsopvolging van de werknemers is.

Aangezien het functioneren op het werk van de werknemer het aanspreekpunt is voor vermoedens inzake problematisch alcohol- en drugsgebruik, moet het preventief alcohol- en drugsbeleid opgenomen worden in het globaal personeelsbeleid van een onderneming, waarbij het functioneren van de medewerkers wordt opgevolgd, besproken en geëvalueerd.

Het komt tevens al te vaak voor dat er in de onderneming functioneringsopvolging is maar dat functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- of drugsmisbruik niet zoals andere functioneringsproblemen worden behandeld.

Een goed functioneringsbeleid dat aan een minimaal aantal voorwaarden voldoet is in het belang van de werkgever zowel als van de werknemers.

Het veronderstelt dat:

- er een duidelijke procedure is voor die functioneringsgesprekken;
- een goede beschrijving van de functievereisten voorhanden is en gecommuniceerd werd;
- werknemer en leidinggevende zich vooraf kunnen voorbereiden op het functioneringsgesprek;
- er een schriftelijke rapportering is;
- er goede procedures zijn vastgelegd bij betwisting van de resultaten;
- het functioneringsgesprek niet enkel oog heeft voor het individueel functioneren, maar ook rekening houdt met elementen in de werkomgeving, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Op die wijze wordt vermeden dat een functioneringsgesprek verwordt tot een eenzijdige productiviteitsmeting en wordt er voor gezorgd dat het een wederzijds geapprecieerd element kan zijn in een performant personeelsbeleid: werknemers krijgen dan formeel feedback over hun functioneren.

Het preventief alcohol- en drugsbeleid zit dus op twee beleidssporen: het moet enerzijds deel uitmaken van een integraal gezondheids- en veiligheidsbeleid en het moet anderzijds kaderen in een globaal personeelsbeleid waarbij werknemers worden aangesproken op hun functioneren.

Alcohol, psychoactieve medicatie en drugs

Uit de vakliteratuur blijkt dat een aanpak die aandacht schenkt aan alle middelen, ongeacht hun wettelijke status, meer effect heeft dan een die enkel focust op één bepaald middel. Aangezien een alcohol- en drugsbeleid zich richt op de gevolgen voor de werkprestaties en arbeidsrelaties, is het trouwens van secundair belang welk middel het disfunctioneren van de werknemer veroorzaakt. Naast alcohol en drugs heeft bijvoorbeeld ook psychoactieve medicatie (slaap- en kalmeermiddelen, antidepressiva en pijnstillers) een invloed op het functioneren.

Wat betekent dit concreet?

Een alcohol- en drugsbeleid heeft best aandacht voor de specificiteit van elk middel - bijvoorbeeld de mogelijke strafbaarheid van drugsgebruik - maar vertrekt van eenzelfde objectief gegeven, het functioneren van de betrokkene.

4.2 Het voorkomen, vroegtijdig signaleren en verhelpen van functioneringsproblemen

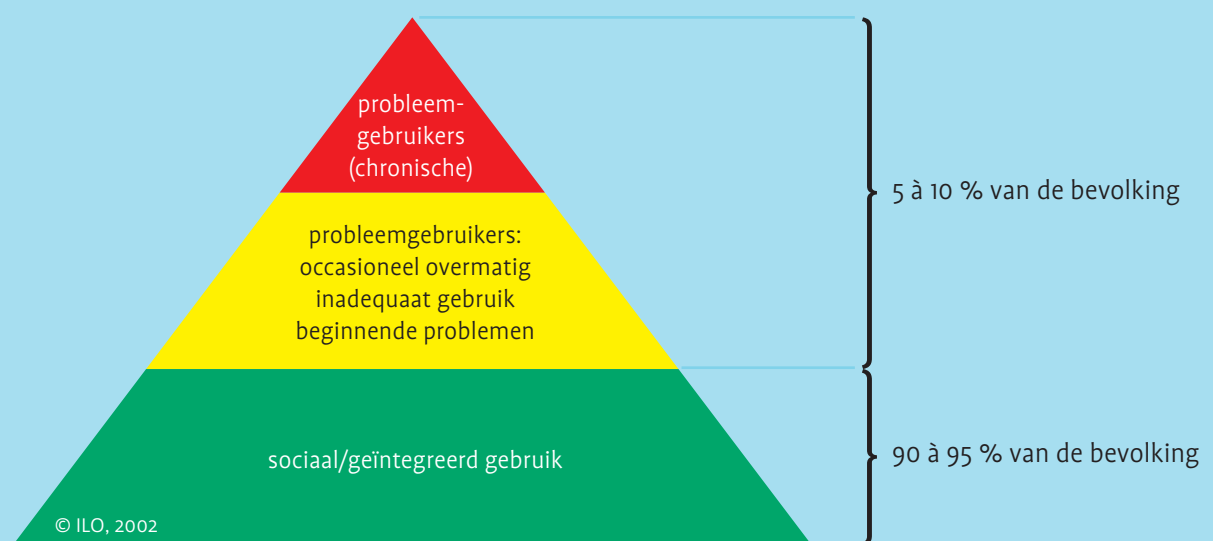
Inzicht in de risicofactoren voor probleemgebruik van middelen leert dat dit een problematiek is die iedereen kan raken. Voor de meerderheid van de werknemers zal het bij een niet-probleematisch gebruik van middelen blijven, maar voor een minderheid onder hen kan het middelengebruik problematisch worden, eventueel door occasioneel riskant gebruik, maar voor nog een kleiner deel van hen door chronisch overmatig gebruik, hetgeen leidt tot afhankelijkheid.

Wat betekent dit concreet?

Aangezien het gaat om een problematiek die iedereen kan raken, dient een alcohol- en drugsbeleid volgens de cao te gelden voor iedereen, van hoog tot laag. Dit is, los van overwegingen van niet-discriminatie, ook aangewezen voor de geloofwaardigheid en de aanvaardbaarheid van het beleid. Eveneens kan gewezen worden op het belang van voorbeeldgedrag van de leidinggevenden ten aanzien van alle medewerkers.

Het beleid zal zich, om efficiënt te zijn op langere termijn, dienen te richten tot de 90 à 95 % van de werknemers die nog geen probleem hebben en kan zich niet alleen richten op probleemgebruikers.

Beleidsmatige aanpak



Bron: VAD/sector arbeid



De Internationale Arbeidsorganisatie hanteert het beeld van een piramide om duidelijk te maken dat er op verschillende niveaus kan gehandeld worden. Het is duidelijk dat de **doelgroepen in de drie zones op een specifieke manier benaderd dienen te worden:**

- in de groene zone richt men zich tot alle werknemers; het is de bedoeling te voorkomen dat medewerkers problemen krijgen door alcohol of drugs. Instrumenten hiertoe zijn voorlichtingscampagnes, regels betreffende de beschikbaarheid, verminderen van stressfactoren enz.
- de oranje zone is de schemerzone waarin werknemers zouden kunnen evolueren naar probleemgebruik met gevolgen op het werk; de doelgroep in deze zone zijn individuen met een groot risico of hoge risicogroepen. Instrumenten hiertoe zijn bijvoorbeeld advies, voorlichting, opleiding over de signalen van probleemgebruik en functioneringsopvolging.
- in de rode zone richt men zich op het helpen van werknemers met gekende functioneringsproblemen tengevolge van probleemgebruik van alcohol of drugs. Instrumenten hiertoe zijn bijvoorbeeld procedures, verwijzing naar hulpverlening, reïntegratieprogramma's en hervalpreventie.

Volgens de vakliteratuur moet een efficiënt alcohol- en drugsbeleid, dat het geheel van de situaties in aanmerking neemt, gebaseerd zijn op **vier pijlers**:

1. **vorming en voorlichting;**
2. **regelgeving;**
3. **procedures; en**
4. **hulpverlening.**

Een integraal alcohol- en drugbeleid



© VAD/sector arbeid

Wat betekent dit concreet?

Een alcohol- en drugsbeleid heeft tot doel, binnen de grenzen van hetgeen haalbaar is in de concrete onderneming, zoveel mogelijk kansen te bieden aan de werknemers ten aanzien van de problematiek van alcohol- of drugsmisbruik.

Aangezien de werknemers zich in verschillende situaties bevinden, zal een volledig sluitende aanpak er in bestaan om voor elk van deze situaties aangepaste beleidsinstrumenten te ontwikkelen.

Hierbij geldt evenwel dat voorkomen beter is dan genezen en dat het belangrijk is zo vroeg mogelijk in te grijpen in de ontwikkeling van problematisch middelengebruik.

De vier pijlers van de geïntegreerde aanpak van de alcohol- en drugsproblematiek houden de belofte in dat in de mate waarin de vier pijlers (vorming en voorlichting, regelgeving, procedures en hulpverlening) evenredig aan bod komen het succes van het beleid zal toenemen.

Momenteel starten de meeste bedrijven met een alcohol- en drugsbeleid wanneer concrete problemen zich voordoen. De cao brengt hierin nu verandering: met een beleid ter zake wil men problemen voorkomen en/of vroegtijdig aanpakken.

De cao legt daarom alle werkgevers van de private sector op om voor het geheel van hun personeel een preventief alcohol- en drugsbeleid uit te werken.

Aan de bepalingen van de cao liggen **vijf krachtlijnen** ten grondslag.

5.1 Preventieve aanpak door focus op prestaties

Wat zegt de cao?

De werkgever voert ten opzichte van het geheel van zijn werknemers een beleid om disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik collectief te voorkomen en te verhelpen (art. 3, § 1, 1ste lid van de cao).

De invalshoek van deze cao is het functioneren of de prestaties van de werknemer. Daarmee verankert de cao het alcohol- en drugsbeleid in een algemeen personeelsbeleid rond functioneringsopvolging. Het past tevens in het algemeen preventiebeleid dat ondernemingen op een systematische en geïntegreerde wijze dienen te voeren.

5.2 Pragmatisch

Wat zegt de cao?

In een eerste fase bepaalt de werkgever de uitgangspunten en de doelstellingen van het preventief alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming en werkt hij een beleids- of intentieverklaring uit, die de krijtlijnen bevat van het preventief alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming (art. 3, § 3).

In een tweede fase, voor zover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen dit vereist, kan de werkgever deze uitgangspunten en doelstellingen verder uitwerken, in overeenstemming met de artikelen 6 en 8, door ... (art. 3, § 4).

De cao gaat er van uit dat bedrijven **stapsgewijs en in fasen tewerk dienen te gaan**. De uitdieping van het beleid is afhankelijk van de concrete omstandigheden in de onderneming en de consensus die over het te voeren beleid gevonden kan worden. Het zal niet voor alle ondernemingen haalbaar zijn om de vier pijlers van een geïntegreerd alcohol- en drugsbeleid op hetzelfde moment en in dezelfde mate uit te werken.

Prioritair is het bespreekbaar maken van de alcohol- en drugsthematiek in de onderneming. Dit kan door **voorlichtings- en vormingsactiviteiten** (zgn. primaire preventie) te organiseren.

Regels en procedures kunnen nooit een doel op zich zijn. Wel ondersteunen ze de onderneming én de werknemer in het uitvoeren van het beleid. Werknemers moeten weten wat mag en niet mag, en wat de werkgever kan doen in geval van problematisch gebruik dat effect heeft op het werk. Verder kunnen ze werknemers die slecht(er) presteren door misbruik van middelen helpen om iets aan hun probleem te doen.

Ook moet men rekening houden met het feit dat maatregelen van zgn. secundaire preventie (**testen, adviesverlening en hulpverlening**) vaak duurder zijn, de volledige werknemerspopulatie niet bereiken en minder gemakkelijk of niet kunnen aangewend worden zonder voorafgaandelijk de grenzen die gelden in de onderneming aan te geven.

De cao wijst er verder op dat de doelstellingen die aangegeven worden in de beleidsverklaring en de instrumenten die gekozen worden om deze te bereiken realistisch en haalbaar dienen te zijn. De cultuur van een organisatie, ook op vlak van alcohol en drugs, verander je niet zomaar. Een realistisch doel, door iedereen gesteund, is te verkiezen boven in de praktijk onhaalbare doelstellingen. Reeds bij de beleidsverklaring en bij uitwerking van het beleid moet men weten of de concrete initiatieven uitvoerbaar zijn.

5.3 Participatief

Wat zegt de cao?

De cao vereist dat in elke fase van de uitwerking, uitvoering en evaluatie van het beleid participatief wordt opgetreden (zie verder voor meer details wat betreft de artikelen. 6, 7, 8 en 11 van de cao).

Daarom wordt de nadruk gelegd op een interdisciplinaire aanpak (medewerking van preventieadviseurs, HRM-diensten, bedrijfsarts,...), het goed communiceren van de genomen maatregelen (aan de leidinggevenden en de andere werknemers) en het ten volle respecteren van de regels van het sociaal overleg (ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk, of wanneer dat er niet is, de werknemers rechtstreeks).

Er wordt van uitgegaan dat een consensus over het beleid de effectiviteit ervan zal bevorderen. De cao gaat uit van het belang om gedurende de verschillende fasen van het beleid een sfeer van onderling vertrouwen en dialoog in de onderneming te behouden.

5.4 Passend en op maat van elk bedrijf

Wat zegt de cao?

Bij de uitwerking van dit preventief alcohol- en drugsbeleid houdt de werkgever er rekening mee dat dit beleid aangepast dient te zijn aan de grootte van de onderneming, de aard van de activiteiten en de specifieke risico's eigen aan die activiteiten evenals de specifieke risico's die eigen zijn aan bepaalde groepen van personen (art. 3, § 1, 2de lid van de cao).

De werkgever dient er dus op te letten dat het beleid aangepast is aan de specifieke kenmerken van zijn eigen bedrijf. Bestaande beleidsvoorbeelden kunnen ideeën leveren, ze zomaar kopiëren is echter niet aangewezen.

Niet alle bedrijven beschikken over evenveel middelen en mensen om een beleid uit te werken en uit te voeren. Zeker voor kleine en middelgrote ondernemingen is dit het geval.

Veiligheidsfuncties vormen dan weer een extra risico: de gevolgen van problematisch alcohol- en drugsgebruik op de alertheid en het functioneren van de werknemer kunnen zowel voor de werknemer zelf als voor zijn omgeving veel ernstiger zijn.

5.5 Voor alle werknemers

Wat zegt de cao?

De werkgever voert ten opzichte van het geheel van zijn werknemers een beleid... (art. 3, § 1, 1ste lid van de cao).

De vijfde krachtlijn is heel belangrijk om een beleid te doen slagen: een beleid geldt voor iedereen, van hoog tot laag. Voor alle werknemers (arbeiders, bedienden, hiërarchische lijn, kaderleden en management) is informatie over alcohol en drugs en de impact ervan op het werk, interessant en leerrijk. Iedereen moet weten wat er mag en niet mag. Voor elkeen moet het duidelijk zijn hoe het bedrijf optreedt bij verminderd functioneren ten gevolge van problematisch gebruik. Iedereen in het bedrijf moet dezelfde kans krijgen om iets aan zijn probleem te doen.

Een preventief beleid inzake alcohol en drugs is niet geloofwaardig als het niet voor bepaalde categorieën van werknemers geldt (bijvoorbeeld enkel voor de productieafdeling, niet voor de administratie). Daarom voorziet de cao uitdrukkelijk dat het beleid moet worden uitgewerkt voor alle werknemers. Dit is onmisbaar met het oog op het creëren van een draagvlak om dat beleid ook consequent uit te voeren en om de noodzakelijke consensus te bekomen voor concrete maatregelen.

Dit sluit bovendien niet uit dat de invulling van het preventief beleid met concrete maatregelen verschillend kan zijn naargelang de doelgroep.

Conclusies i.v.m. de uitgangspunten van de cao

De cao introduceert een preventief alcohol- en drugsbeleid. Met dergelijk beleid wil men vooral problemen voorkomen, en waar nodig, vroegtijdig ingrijpen.

Het beleid vertrekt van vijf belangrijke krachtlijnen:

- het functioneren van de werknemer als invalshoek voor het optreden (**prestatie**);
- realistische en haalbare initiatieven (**pragmatisch**);
- overleg en informatie bij aanmaak en uitvoering (**participatief**);
- initiatieven op maat van de onderneming (**passend**);
- initiatieven gelden voor alle werknemers (**alle personen**).

6.1 De verplichting om een beleidsverklaring op te stellen

Een geslaagd alcohol- en drugsbeleid zal in niet geringe mate afhangen van de wijze waarop de zaken in de onderneming concreet worden aangepakt. Met onderstaand stappenplan wordt **de eerste verplichting die de cao aan de werkgevers oplegt (de eerste fase), namelijk de aanmaak van een beleids- of intentieverklaring, opgenomen in een ruimer plan van aanpak.**

Wat zegt de cao?

“In een eerste fase bepaalt de werkgever de uitgangspunten en de doelstellingen van het preventief alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming en werkt hij een beleids- of intentieverklaring uit, die de krijtlijnen bevat van het preventief alcohol-en drugsbeleid in zijn onderneming (artikel 3, § 3 van de cao)”.

Hoe gaat men hiervoor best te werk?

6.1.1 Stap 1 – Het oprichten van een stuurgroep: samenstelling en opdracht

De bedrijfsleiding zal de intentie bekendmaken om de werkzaamheden voor de aanmaak van een alcohol-en drugsbeleid aan te vatten. Een beleid uitwerken is echter geen éénmanszaak. De bedrijfsleiding zal het fiat en de opdracht geven om daadwerkelijk een voorstel van beleid uit te stippelen aan een stuurgroep:

- het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- een werkgroep van het comité voor preventie en bescherming op het werk; of
- een stuurgroep ad hoc.

Representatieve groep

Het is essentieel dat in dergelijke stuurgroep alle personen vertegenwoordigd zijn die een rol vervullen bij de aanmaak en uitvoering van dergelijk beleid: de hiërarchische lijn, HRM- en personeelsdienst, afgevaardigden van de vakbonden, preventieadviseurs (veiligheid, gezondheid, psycho-sociale aspecten), medewerkers van vormings- en/of communicatiedienst, van de juridische dienst, enzovoort.

Op die manier wordt de betrokkenheid bij het project vergroot, wordt een draagvlak voor het beleid gecreëerd en wordt gebruik gemaakt van de specifieke kennis en ervaring ter zake.

Ook de inbreng van externe consultants (preventieadviseurs van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, medewerkers van gespecialiseerde alcohol- en drugscentra) kan overwogen worden.

Om de stuurgroep werkbaar te houden beperkt men best het aantal deelnemers tot een maximum van ongeveer 10 à 15 personen.

In grotere ondernemingen kan men ook met een grotere stuurgroep werken en een kleinere groep die de werkzaamheden voorbereidt. In kleinere ondernemingen zonder syndicale vertegenwoordiging zal men het wellicht eens moeten worden over één persoon die het vertrouwen heeft van de betrokken partijen.

Werkwijze

De tijd nodig voor het uitwerken van een alcohol- en drugsbeleid is afhankelijk van de mate van integrale benadering. Om alle pijlers van een beleid uit te werken heeft een bedrijf doorgaans zes tot twaalf maanden nodig.

De efficiëntie ervan wordt mede bepaald door de kwaliteit van vergaderen:

- het aanduiden van een voorzitter en verslaggever;
- het hanteren van goedgekeurde verslagen als uitgangspunt;
- het zoveel mogelijk vergaderen met dezelfde deelnemers en/of geïnformeerde vervangers.

Van uitzonderlijk belang is de **communicatie vanuit de stuurgroep** met alle geledingen in de onderneming om te voorkomen dat deze zich isoleert, en dat gedurende het **ganse proces**. Het is de bedrijfsleiding die knopen moet doorhakken en uiteindelijk de verantwoordelijkheid draagt voor het eindresultaat.

Opdracht

De stuurgroep heeft als taak om:

- het terrein te verkennen, na te gaan wat mogelijk is en wenselijk;
- een voorstel van beleid uit te werken en voor te leggen aan de bedrijfsleiding; en later;
- initiatieven te lanceren om het beleid uit te voeren;
- het beleid te evalueren en waar nodig aan te passen.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad blijven, elk binnen de perken van hun bevoegdheid, verantwoordelijk voor de beoordeling van de voorgestelde maatregelen en de controle op de correcte uitvoering ervan (zie verder). Zo zal het comité voor preventie en bescherming op het werk in elk geval voorafgaandelijk een advies moeten uitbrengen over de voorgestelde maatregelen (zie verder) en heeft het comité voor preventie en bescherming op het werk toegang tot alle documenten die in dit kader in de onderneming worden uitgewerkt.

6.1.2 Stap 2 – De voorbereiding: het opmaken van een stand van zaken

Ter voorbereiding van het beleid is het handig een analyse te maken van de alcohol- en drugsthematiek in het bedrijf. De stuurgroep kan zich hiervoor op eigen indrukken baseren. Een andere mogelijkheid, wellicht meer objectief en volledig, is een enquête te organiseren.

Doelstelling van de analyse

Het is zéér belangrijk om de correcte doelstelling van de analyse voor ogen te houden.

De analyse dient ervoor te zorgen:

- dat men een concreet beeld krijgt van mogelijke knelpunten en verwachtingen, specifiek voor het eigen bedrijf;
- dat de betrokkenheid en de motivatie om het beleid mee uit te werken en uit te voeren verhoogt;
- dat de thematiek meer bespreekbaar wordt.

Een analyse wordt gemaakt door middel van een bevraging bij sleutelfiguren in de onderneming waarvan er al een aantal in de stuurgroep aanwezig zijn. In een grote onderneming met diverse afdelingen of departementen is het aangewezen om verschillende sleutelfiguren te bevragen.

Een analyse dient niet om te weten hoeveel probleemgebruikers er in de onderneming zijn.

Dergelijke enquêtes leveren doorgaans niet veel op: de respons van werknemers op vragenlijsten waarin er naar hun eigen (problematisch) gebruik gepeild wordt, is laag. De antwoorden zijn ook niet echt betrouwbaar: de meeste mensen schatten hun eigen gebruik lager in en situeren problemen bij andere werknemers.

'Echte' probleemgebruikers zijn dan weer weinig geneigd dergelijke vragenlijsten in te vullen. Het uitgangspunt van zo'n analyse is in ieder geval te beperkt: een beleid richt zich niet enkel tot probleemgebruikers, maar vooral tot de overgrote meerderheid van de werknemers zonder problemen.

Een analyse vraagt altijd:

- middelen en de nodige deskundigheid om ze uit te voeren;
- tijd om ze te organiseren en te verwerken: in deze voorbereidende stap is planning en timing heel belangrijk. Vooraf dient de stuurgroep vast te leggen in welk tijdsbestek de analyse dient uitgevoerd te worden. Het respecteren van de vooropgezette timing is belangrijk, zodat men niet in de voorbereiding blijft steken.

Inhoud van de analyse: voorbereiding van het beleid

De vragen in de analyse worden best opgebouwd rond de elementen van een beleid.

Antwoorden op onder andere volgende vragen kunnen richtinggevend zijn:

Beschikbaarheid van alcohol in de onderneming

- Waar kan er gedronken worden in het bedrijf?
- Op welke tijdstippen?
- Is hiervoor goedkeuring van een leidinggevende nodig?
- Zijn er regels die het gebruik bepalen?

Huidige aanpak omtrent problematisch gebruik

- Worden we veel met problematisch gebruik geconfronteerd?
- Hoe treedt men momenteel op wanneer iemand tengevolge van alcohol en drugs zijn werk niet naar behoren doet?
- Is er een verschil tussen alcohol en drugs?
- Wordt er altijd opgetreden? Waarom niet?
- Wie treedt op?
- Wat doet de leidinggevende? Wat kan een leidinggevende doen?
- Wat doen preventieadviseurs?
- Zijn er gegevens over mogelijke arbeidsongevallen of ziekteverzuim tengevolge van problematisch gebruik van alcohol en drugs?
- Hebben we een idee in welke mate de organisatie zelf een rol speelt in het ontwikkelen van een alcohol- of drugsprobleem?

Toekomstige aanpak:

- Wat zijn verwachtingen en mogelijkheden?

Tip

Voor advies en materiaal voor analyses kan u de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk contacteren alsook gespecialiseerde organisaties inzake alcohol- en drugspreventie (zie bijlage I voor contactgegevens):

- Nederlandstalig: VAD vzw
- Franstalig: Fedito Wallonne en Fedito Bruxelloise

6.1.3 Stap 3 – Het bepalen van de uitgangspunten van het beleid

Nadat de stuurgroep representatief is samengesteld en afgesproken werd hoe de werkzaamheden georganiseerd worden, en na een eventuele analyse, kan de stuurgroep zich met de essentie van het beleid bezig houden: vanuit welke visie en met welk doel wilt de onderneming een alcohol- en drugsbeleid invoeren.

De uitgangspunten vormen de basis voor de beleids- of intentieverklaring. Het is belangrijk dat de leden van de stuurgroep – vanuit hun eigen rol en positie in de onderneming – kunnen vertrekken vanuit een **gemeenschappelijke en gedragen visie** op de thematiek. Dat is niet eenvoudig. Vaak hebben de stuurgroepleden elk hun eigen mening en ervaringen ter zake.

Tip

Om de “neuzen in dezelfde richting te krijgen”, kan het aangewezen zijn een opleiding te voorzien voor de stuurgroep. Wanneer een bedrijf een analyse plant, kan dit eventueel daarvoor. De leden krijgen informatie over alcohol en drugs, en kunnen mogelijke vooroordelen en misvattingen aanpakken. Ook krijgen ze een beter zicht op een mogelijke aanpak gebaseerd op een objectief gegeven, met name het functioneren van de werknemer.

Voorbeelden van uitgangspunten en mogelijke discussies

Het bedrijf treedt op wanneer de werknemer minder goed functioneert tengevolge van (eventueel) problematisch gebruik van alcohol of andere drugs.

- hiervoor is het nodig na te gaan wat “goed functioneren” in de onderneming inhoudt, en dit voor alle niveaus en voor alle opdrachten.

Het bedrijf vindt dat het gebruik van alcohol en drugs een privé-aangelegenheid is.

- hiervoor is het nodig te bepalen waar de grens ligt tussen werk en privé.

Het bedrijf vindt veiligheid een topprioriteit.

- voor sommige bedrijven is veiligheid omwille van de specifieke kenmerken van het bedrijf het meest belangrijke; in deze bedrijven is er bijvoorbeeld omwille van brandveiligheid, ontploffingsgevaar, enz. geen marge inzake beschikbaarheid: nultolerantie is de norm.

Het bedrijf wil geen enkel risico nemen inzake alcohol- en drugsgebruik en vindt daarom de introductie van preventieve testen noodzakelijk.

- hiervoor is het nodig na te gaan onder welke voorwaarden dit kan gebeuren.

Het bedrijf wil kansen geven aan werknemers die tengevolge van problematisch gebruik minder goed functioneren.

- hiervoor is het nodig te bepalen hoever men hierin wil gaan.

Voorbeelden van uitgangspunten en mogelijke discussies (vervolg)

Het bedrijf is van oordeel dat omwille van de specifieke omstandigheden en de bedrijfscultuur het overbodig is om gedetailleerde regels uit te werken.

- een algemene verklaring die de problematiek onder de aandacht brengt en een beroep op ieders individuele verantwoordelijkheid kan dan volstaan, zonder gedetailleerde regels uit te werken.

6.1.4 Stap 4 – Het bepalen van de doelstellingen van het beleid

Wanneer de leden van de stuurgroep een gemeenschappelijke kijk hebben op de uitgangspunten van het alcohol- en drugsbeleid in hun onderneming, kunnen zij de doelstellingen ervan bepalen, of anders gezegd bepalen **wat men met het beleid wenst te bereiken**.

Voorbeelden van doelstellingen

- de werknemers bewust maken van de risico's van het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs en de effecten ervan op hun werkgedrag;
- de leidinggevenden, via een gepaste opleiding, in staat stellen om disfunctioneren tijdig op te merken, gepaste maatregelen te nemen en door te verwijzen naar hulpverlening
- problemen door alcohol en drugs voorkomen en wanneer ze zich toch voordoen, deze problemen vroegtijdig op te vangen
- de werknemers met problemen een kans geven hun probleem aan te pakken zonder hierbij het werk te verliezen
- nadere regels en afspraken vastleggen omtrent de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol tijdens het werk
- nadere regels en procedures uitwerken om een gepast optreden bij disfunctioneren mogelijk te maken

Opgelet:

formuleer de doelstellingen niet te abstract maar zorg ervoor dat ze nadien geëvalueerd kunnen worden; formuleer de doelstellingen eventueel aan de hand van de eerder vermelde piramide en de verschillende doelgroepen: de meerderheid van de werknemers gaat op een verantwoorde manier om met alcohol en drugs; een specifieke groep loopt meer risico's (door te gebruiken op het verkeerde moment) en een aantal werknemers kampt met chronische problemen;

bij het bepalen van uitgangspunten en doelstellingen zijn de eerder genoemde krachtlijnen van de cao ("preventief via prestaties"; "participatief", "pragmatisch", "passend" en "voor alle personen") richtinggevend! Op basis van specifieke bedrijfskenmerken, en na discussies op bedrijfsniveau, kunnen uitgangspunten en doelstellingen in

mindere of meerdere mate verschillen van bedrijf tot bedrijf. De krachtlijnen van de cao dienen echter gerespecteerd te worden.

6.1.5 Stap 5 – Het opstellen van de beleids- of intentieverklaring

De uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugsbeleid dienen opgenomen te worden in een beleids- of intentieverklaring, die de krijtlijnen van dit beleid vastlegt.

Wat is een beleidsverklaring concreet?

Een beleidsverklaring somt de uitgangspunten en doelstellingen van een alcohol- en drugsbeleid op. Deze verklaring is bepalend voor alle initiatieven die nadien genomen worden. De beleidsverklaring geeft verder aan of en in welke mate het bedrijf een integrale benadering nastreeft, en dit op het vlak van procedures, regelgeving, voorlichting, vorming en hulpverlening.

Om de mogelijke inhoud van een beleids- of intentieverklaring zo concreet mogelijk te maken, volgen hieronder een aantal elementen die deel kunnen uitmaken van zo'n verklaring. **Vooraf wat de doelstellingen betreft, zal het afhangen van de situatie in elke onderneming hoe ver men wil of kan gaan in het uitwerken van de vier pijlers van het beleid** (vorming en voorlichting, regelgeving, procedures en hulpverlening).

Beleidsverklaring van bedrijf X

A. De uitgangspunten van het preventief alcohol- en drugsbeleid

1. De onderneming heeft een preventief alcohol- en drugsbeleid uitgewerkt omdat alcohol- of drugsproblemen de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden en tevens het rendement van de onderneming kunnen aantasten. Het beleid wordt volledig ondersteund door het management.
2. Dit beleid heeft betrekking op alcohol- en drugsproblemen op het werk of met invloed op het werk. Onder "drugs" wordt tevens psychoactieve medicatie verstaan.
3. Aangezien het gaat om een problematiek die iedereen kan raken, geldt het alcohol- en drugsbeleid voor iedereen in de onderneming, van hoog tot laag. Het beleid zal consequent toegepast worden bij elk alcohol- of drugsprobleem.

Beleidsverklaring van bedrijf X (vervolg)

4. Het uitgangspunt is om problemen door alcohol en drugs te voorkomen en wanneer ze zich toch voordoen, deze problemen vroegtijdig op te vangen. De werknemers moeten een kans krijgen om hun probleem aan te pakken zonder hierbij het werk te verliezen.
5. Zowel de werkgever als de werknemers zijn verantwoordelijk voor het voorkomen en/of aanpakken van problemen met alcohol of drugs:
 - iedere werknemer dient naar vermogen mee te werken aan het alcohol- en drugsbeleid in de onderneming;
 - de leden van de hiërarchische lijn die geconfronteerd worden met een medewerker die niet goed functioneert, mogelijk door alcohol- of drugs, dienen dit aan te pakken met de instrumenten van het algemeen personeelsbeleid (functioneringsopvolging);
 - de bedrijfshulpverleners dienen de werknemer te motiveren om zijn onderliggend alcohol- of drugsprobleem aan te pakken en daartoe eventueel de nodig externe hulpverlening te aanvaarden.
 - de eindverantwoordelijkheid voor het uitvoeren van het beleid ligt bij de werkgever.
6. De aanpak die men voorstaat is dus dat de leidinggevenden in de onderneming de werknemers met een (mogelijk) alcohol- of drugsprobleem enkel aanspreken op basis van hun functioneren, namelijk hun arbeidsprestaties en werkrelaties.

B. Mogelijke doelstellingen van het alcohol- en drugsbeleid (vervolg van de beleidsverklaring van bedrijf X)

1. *Sensibilisering*
Een sensibiliseringscampagne zal ertoe bijdragen dat het thema bespreekbaar wordt in de onderneming.
2. *Regels opstellen*
De regels die op bedrijfsvlak zullen gelden voor de beschikbaarheid van alcohol op het werk, evenals het werkgerelateerd alcohol-en drugsgebruik en het binnenbrengen ervan zullen opgesteld worden.

Onder “werkgerelateerd” alcohol-en drugsgebruik wordt elk gebruik verstaan dat zich voordoet tijdens werkgerelateerde uren, dit zijn deze (onmiddellijk) voorafgaand aan het werk, tijdens de werktijd, inclusief de lunchpauzes, “specifieke aangelegenheden” op het werk en de weg van en naar het werk.

- In een tweede fase zal men dit moeten concretiseren ... (zie verder onder punt 7.2.)

3. *Procedures uitwerken*
Indien er zich functioneringsproblemen voordoen die (mogelijks) veroorzaakt worden door alcohol of drugs kan de leidinggevende terugvallen op procedures.

- In een tweede fase zal men deze moeten concretiseren ... (zie verder onder punt 7.3 en bijlage II)

Beleidsverklaring van bedrijf X (vervolg)

4. *Regels en procedures bij werkonbekwaamheid vastleggen*

De werkwijze en procedure die bij de vaststelling van werkonbekwaamheid van een werknemer dienen gevolgd te worden met betrekking tot het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en kostenregeling, zullen in het bedrijf vastgelegd worden.

- In een tweede fase zal men dit moeten concretiseren ...(zie verder onder punt 7.4)

5. *Testen op alcohol en drugs*

In de onderneming kan getest worden op alcohol en drugs.

- In een tweede fase zal men dit moeten concretiseren: de aard van de testen, de doelgroepen, de procedures, de bevoegde personen, de tijdstippen, de mogelijke gevolgen...(zie verder onder punt 8.3)

6. *Evaluatie van het beleid*

Het beleid zal na verloop van tijd geëvalueerd worden.

Modellen van beleids- of intentieverklaringen

In de bijlage IV van dit document zijn tevens **vier modellen van beleids- of intentieverklaring** opgenomen, die kunnen beantwoorden aan de uiteenlopende noden van verschillende ondernemingen (naargelang de consensus die over het beleid kan gevonden worden en in functie van de specifieke activiteiten van de onderneming, het imago of de bedrijfscultuur) :

- Model 1: algemene beleidsverklaring; de keuze van de onderneming is om deze niet verder uit te werken
- Model 2: beleidsverklaring met de basisuitgangspunten van de cao (sensibilisering, voorkomen disfunctioneren, info en opleiding, hulp) en met de aankondiging om in een tweede fase deze elementen verder uit te werken (maar zonder dat voorzien wordt in testen)
- Model 3: beleidsverklaring met de basisuitgangspunten van de cao (sensibilisering, voorkomen disfunctioneren, info en opleiding, hulp) en met de aankondiging om in een tweede fase deze elementen verder uit te werken (ook de nadere regels die bij het testen gehanteerd zullen worden)
- Model 4: beleidsverklaring met de basisuitgangspunten van de cao (sensibilisering, voorkomen disfunctioneren, info en opleiding, hulp), met een verbod op het gebruik van alcohol en drugs en met de aankondiging om in een tweede fase deze elementen verder uit te werken (ook de nadere regels die bij het testen gehanteerd zullen worden).

6.2 Aanneمة van de beleids- of intentieverklaring in een participatieve procedure

6.2.1 Overleg over de beleids- of intentieverklaring

De eerste fase van het uitwerken van een preventief alcohol- en drugsbeleid in een onderneming wordt afgesloten met het aannemen van de beleids- of intentieverklaring in de onderneming, waarbij een participatieve procedure dient gevolgd te worden (voor een schematische voorstelling van deze procedure, zie bijlage III).

De werkgever zal het werkstuk van de stuurgroep, de beleids- of intentieverklaring, aan het comité voor preventie en bescherming op het werk of de ondernemingsraad, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, dienen voor te leggen. Het is de bedoeling dat daar over deze krijtlijnen van het in de onderneming te voeren preventief alcohol- en drugsbeleid een consensus wordt bereikt (art. 6 van de cao).

Is er geen comité, dan worden de opdrachten ervan uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging. In de ondernemingen waar noch een comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (zie artikel 53 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996). Zij hebben tevens het recht ter zake voorstellen te doen.

Overleg in de ondernemingen zonder comité of vakbondsafvaardiging

(De rechtstreekse deelname van de werknemers aan de uitwerking van het beleid)

De te volgen procedure staat beschreven in afdeling Vbis van het koninklijk besluit van 3 mei 1999.

Om de deelname van de werknemers aan het beleid inzake welzijn op het werk mogelijk te maken stelt de werkgever permanent op een gemakkelijk toegankelijke plaats **een register** ter beschikking waarin de werknemers volledig discreet hun voorstellen, opmerkingen of advies kunnen optekenen. Kennisgevingen of mededelingen kunnen ook op een andere manier gebeuren, namelijk door middel van een uithangbord of een ander geschikt communicatiemiddel, zoals elektronische post.

Indien het gaat om **een voorstel van de werkgever**, brengt hij het, na raadpleging van zijn interne of externe preventiedienst, ter kennis aan zijn werknemers, tezelfdertijd als het advies van de geraadpleegde dienst. Gedurende een termijn van 15 dagen hebben de werknemers de mogelijkheid hieromtrent opmerkingen of adviezen te formuleren, door ze in het register in te schrijven of ze mee te delen, naargelang het geval, aan de interne of externe preventiedienst, die deze op zijn beurt aan de werkgever bezorgt. Indien er geen opmerkingen of adviezen werden gegeven, geldt dit als instemming met het voorstel van de werkgever.

Indien **het voorstel uitgaat van een werknemer**, kan hij zijn opmerkingen of adviezen in het register inschrijven of ze meedelen, naargelang het geval, aan de interne of externe preventiedienst, die ze op zijn beurt aan de werkgever bezorgt, samen met zijn eigen advies. Indien voorstellen in het register voorkomen, dient de werkgever in elk geval het advies van de interne of externe preventiedienst hierover te vragen.

Een werkgever die niet overeenkomstig opmerkingen, voorstellen of adviezen heeft gehandeld, er geen gevolg aan heeft gegeven of gekozen heeft uit uiteenlopende adviezen, deelt daarvan de redenen mee aan zijn werknemers.

6.2.2 Opname in het arbeidsreglement

De beleids- of intentieverklaring inzake het alcohol- en drugsbeleid van de onderneming dient te worden opgenomen in het arbeidsreglement (art. 8 van de cao). Hiervoor dient evenwel niet de daartoe normaal voorziene procedure tot wijziging van het arbeidsreglement gevolgd te worden (zie artikel 14, v) van de Arbeidsreglementenwet van 8 april 1965 zoals aangepast door de wet van 6 mei 2009.

Wat betekent dit concreet?

De werkgever kan het arbeidsreglement zonder het volgen van enige procedure aanpassen. Elke werknemer dient wel een kopie van de wijziging ervan te ontvangen, anders is hij daardoor niet gebonden.

6.2.3 Bekendmaking van het beleid

De werkgever moet zorgen dat de leidinggevenden en de werknemers geïnformeerd worden over de beleids- of intentieverklaring inzake het alcohol- en drugsbeleid van de onderneming (art. 7 van de cao). Dit dient te gebeuren bij de indiensttreding en telkens dit voor de bescherming van de veiligheid en gezondheid noodzakelijk is.

Wat betekent dit concreet?

Iedere werknemer heeft de mogelijkheid om op elk ogenblik de beleids- of intentieverklaring te raadplegen op een gemakkelijk toegankelijke plaats en krijgt dus tevens een kopie ervan.

Conclusies i.v.m. de uitgangspunten en doelstellingen (eerste fase)

- een **representatief** samengestelde stuurgroep formuleert de beleidsverklaring op basis van gemeenschappelijke uitgangspunten en doelstellingen;
- de krachtlijnen van de **cao** zijn hiervoor richtinggevend;
- de doelstellingen van een beleid zijn **concreet** en kunnen **geëvalueerd** worden in functie van mogelijke **bijsturing**;
- het is de bedoeling dat over de krijtlijnen van het in de onderneming te voeren preventief alcohol- en drugsbeleid **een consensus** wordt bereikt in het comité voor preventie en bescherming op het werk of de ondernemingsraad, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid;
- de beleidsverklaring wordt opgenomen in het **arbeidsreglement** en alle werknemers worden over de beleidsverklaring **geïnformeerd**.

7.1 Optie om het beleid verder uit te werken

Het uitwerken van een beleidsverklaring inzake alcohol en drugs volstaat op zich om te voldoen aan de verplichtingen van de cao.

Vanuit pragmatisch oogpunt, bepaalt de cao niet hoever een bepaalde onderneming precies dient te gaan in het verder uitwerken van de vier pijlers van een geïntegreerd alcohol- en drugsbeleid. Ondernemingen kunnen er evenwel voor kiezen om het beleid verder uit te werken met concrete regels en procedures.

Wat zegt de cao?

*De cao voorziet dat de werkgever, **in een tweede fase, kan overgaan** tot de verdere uitwerking van de uitgangspunten en doelstellingen, zoals geconcretiseerd in de beleids- of intentieverklaring, voorzover de realisatie van die uitgangspunten en doelstellingen dit vereist (artikel 3, § 4 van de cao).*

Dit betekent dat een verdere uitwerking van het alcohol- en drugsbeleid **in een eventuele tweede fase** afhankelijk zal zijn van de inhoud van de beleids- of intentieverklaring en de concrete omstandigheden in de onderneming. Hier wordt duidelijk in welke mate het bedrijf voor een integrale benadering opteert. De cao geeft wel aan waarin een nuttige verdere uitwerking van het alcohol- en drugsbeleid van een onderneming kan bestaan (eveneens artikel 3, § 4 van de cao):

Wat zegt de cao?

1. *regels voor het geheel van het personeel die betrekking hebben op:*
 - *de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol;*
 - *het binnenbrengen van alcohol en drugs; en*
 - *het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs;*
2. *de procedures die gevolgd moeten worden bij vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of drugsgebruik of bij de vaststelling van de overtreding van deze regels; en*
3. *de werkwijze en procedure die bij vaststelling van werkonbekwaamheid van een werknemer moeten gevolgd worden met betrekking tot het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling.*

Indien een werkgever het testen op alcohol of drugs van werknemers overweegt, kan hij dit echter niet zonder deze maatregelen te nemen (zie verder).

Hoe pakt men dit concreet aan?

7.2 Regels over de beschikbaarheid, het binnenbrengen en het gebruik

Het kan, afhankelijk van de inhoud van de beleidsverklaring, aangewezen zijn om verder duidelijkheid te scheppen over wat voor de onderneming mag en niet mag op vlak van alcohol- en drugsgebruik.

Het is aangewezen om deze regels zo duidelijk mogelijk te communiceren en op te volgen.

Tips

- Regels zijn best realistisch en houden rekening met de bestaande bedrijfscultuur ter zake. In die zin kunnen zij variëren van promotie van niet-alcoholische dranken tot een volledige drooglegging. Wanneer de maatregelen sterk verschillen van de bestaande situatie is de kans op weerstand erg groot. Daarom is het (soms) aangewezen beschikbaarheidsmaatregelen in fases door te voeren.
- De cao laat de ondernemingen vrij in het bepalen van de inhoud van de regels, in functie van de specifieke noden eigen aan de onderneming, op voorwaarde dat ze voor het geheel van het personeel gelden.

Regels

Naargelang de doelstellingen van het beleid kunnen de volgende regels overwogen worden:

- het gebruik van drugs is verboden;
- het gebruik van alle alcoholische dranken is verboden tijdens de diensturen;
- het gebruik van alcohol mag niet van die aard zijn dat het functioneren negatief beïnvloed wordt;
- alcoholische dranken kunnen gebruikt worden tijdens de lunchpauze; de hoeveelheid alcoholische dranken wordt beperkt tot maximaal x glazen;
- de beschikbaarheid van alcoholische dranken in het bedrijf wordt beperkt tot licht alcoholische dranken;
- een beperkt gebruik van alcoholische dranken is toegestaan tijdens de zogenaamde sociale activiteiten, onder afgesproken voorwaarden, zoals:
 - de sociale activiteiten die in aanmerking komen, zijn duidelijk omschreven
 - een leidinggevende heeft toestemming gegeven
 - het tijdstip of de tijdsduur is duidelijk afgesproken
 - het aanbod van niet-alcoholische dranken is verzekerd en voldoende gevarieerd en de eventuele kostprijs van deze dranken kan in verhouding verminderd worden
 - in contacten met derden gelden dezelfde regels
 - er wordt gerefereerd naar de geldende verkeersreglementering.

Er kunnen ook regels overwogen worden met betrekking tot het vervoer naar huis na afloop van sociale gelegenheden waarop alcohol kan gebruikt worden door de werknemers.

De werkgever heeft er alle belang bij dat zijn werknemers na feestjes veilig thuis geraken, niet alleen voor de betrokkene zelf, maar ook omwille van mogelijke aansprakelijkheid van de werkgever en eventueel van collega's bij een eventueel ongeval van een dronken collega op weg naar huis.

Tip

Bij festiviteiten of initiatieven georganiseerd door het bedrijf kan vooraf nagedacht worden hoe mensen veilig thuis kunnen geraken: bijvoorbeeld door een 'bob' aan te stellen of collectief vervoer te regelen enz. Voor dergelijke initiatieven is sensibilisering naar de aanwezigen toe natuurlijk ook aan te raden.

7.3 Procedures bij disfunctioneren

Het kan ook aangewezen zijn om in een tweede fase van de uitwerking van het preventief alcohol- en drugsbeleid te verduidelijken op welke wijze in de onderneming dient omgegaan te worden met disfunctioneren door mogelijk alcohol- of drugsgebruik of met de vaststelling van de overtreding van de regels die ter zake in de onderneming gelden. De verschillende, maar complementaire rol van de leidinggevenden en de hulpverleners kan zo geconcretiseerd worden in functie van de specifieke situatie in en noden van elke onderneming.

In **bijlage II** zijn twee schema's opgenomen die kunnen gevolgd worden bij acute en chronische situaties tengevolge van problematisch gebruik van alcohol en drugs. Die kunnen volgens de specifieke noden van de onderneming verfijnd worden.

Het uitgangspunt van deze schema's is dat zo'n voorval in elk geval aanleiding geeft tot een interventie, maar dat dit anders zal verlopen bij (vermoedelijk) acuut misbruik, dan bij (vermoedelijk) chronisch misbruik.

Met **acuut misbruik** wordt bedoeld dat een personeelslid zoveel alcohol of drugs gebruikt heeft, dat hij op dat ogenblik niet meer normaal kan functioneren.

Bij een acuut probleem is snel optreden noodzakelijk, voornamelijk vanuit veiligheidsoverwegingen. Dit kan gepaard gaan met de vaststelling van werkonbekwaamheid, hetgeen leidt tot het verwijderen van de betrokkene van de werkvloer voor de veiligheid van zichzelf en derden. Dit voorval wordt nadien best besproken tussen de leidinggevende en de betrokkene.

Onder **chronisch misbruik** wordt verstaan dat een personeelslid herhaaldelijk (gedurende een bepaalde periode) minder goed tot slecht functioneert als gevolg van een vermoedelijk alcohol- of drugsprobleem.

Bij een chronisch probleem komt in het voorbeeldschema de wisselwerking tussen de functioneringsopvolging door leidinggevenden en de hulpverlening tot uiting.

Tips bij het uitwerken van procedures:

- Om efficiënt te zijn moeten procedures toegepast worden. Het is belangrijk dat de werknemer weet wat de mogelijke gevolgen zijn van zijn verminderd functioneren. Dat zal hem er vooral toe aanzetten het eigenlijke probleem aan te pakken.
- In sommige gevallen blijven werknemers slecht presteren, ondanks de mogelijke consequenties die hen boven het hoofd hangen, en ondanks het hulpverleningsaanbod. In dat geval dienen de vooropgestelde maatregelen uitgevoerd te worden. De onderneming kan hiervoor de tuchtsancties toepassen die ook buiten de alcohol- en drugscontext gehanteerd worden (waarschuwing, schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst enz). Tuchtstraffen kunnen echter niet opgelegd worden indien ze niet in het arbeidsreglement opgenomen werden (art. 16 van de Arbeidsreglementenwet).
- Erg uitgewerkte procedures zijn in kleinere ondernemingen niet haalbaar; er is ook geen interne preventieadviseur waardoor interne hulpverlening niet mogelijk is. In dat geval kan de werkgever, naast zijn eigen rol, de werknemer best adviseren om zijn behandelend geneesheer en/of de externe preventieadviseur te raadplegen.

7.4 Werkwijze bij werkonbekwaamheid

Als de werknemer tengevolge van het onder invloed zijn van alcohol of drugs of andere zaken zoals dealen, door zijn fout zijn arbeidsverplichting niet nauwkeurig of behoorlijk uitvoert, kan de werkgever, in toepassing van het contractenrecht, zowel zijn tewerkstellings- als de loonverplichting opschorten.

De werkgever heeft zelfs de plicht 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). Onvoorzichtigheid, gebrekkige aandacht of nalatigheid kan de strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever in het gedrang brengen indien de werknemer onder invloed een ongeval met lichamelijke letsels of de dood tot gevolg zou veroorzaken (art. 418-419 van het Strafwetboek).

Aan de andere kant, is het de werknemers toegestaan, in geval van een niet te vermijden, ernstig en onmiddellijk gevaar, om hun activiteit stop te zetten of zich in veiligheid te stellen door de arbeidsplaats onmiddellijk te verlaten. Een werknemer die dit doet mag hiervan geen nadeel ondervinden en moet beschermd worden tegen alle ongerechtvaardigde nadelige gevolgen daarvan (art. 23, tweede lid en 25 van het KB inzake het welzijnsbeleid).

In de veronderstelling dat de werkgever de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met de werknemer onder invloed tijdens de werkdag schorst, heeft de werknemer geen recht op het in de Arbeidsovereenkomstenwet voorziene gewaarborgd dagloon (artikel 27 van de Arbeidsovereenkomstenwet); dit is enkel gewaarborgd wanneer een werknemer die op het ogenblik dat hij zich naar het werk begeeft, geschikt is om te werken en de arbeid niet kan beginnen of voortzetten wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil.

Het is eventueel aangewezen om op ondernemingsvlak concrete afspraken te maken over de werkwijze en procedure die bij vaststelling van werkonbekwaamheid van een werknemer moeten worden gevolgd met betrekking tot het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling.

Ook op dit vlak wil de cao voldoende soepel zijn om de ondernemingen toe te laten het hoofd te bieden aan de grote verscheidenheid van situaties en hen in staat te stellen de oplossingen te vinden die het meest zijn afgestemd op de concrete situatie in de onderneming.

Het is in elk geval belangrijk dat werknemers op een veilige manier thuis geraken. Als werkgever neem je best geen enkel risico, in eerste instantie uit veiligheidsoverwegingen voor de betrokkene en zijn omgeving. Ook aansprakelijkheidsoverwegingen voor de werkgever en collega's die hem begeleiden, spelen een rol (cf. arbeidsongevallen van en naar het werk).

Tip

Het is meestal niet verstandig de werkonbewame werknemer zelf naar huis te laten gaan of hem naar huis te laten brengen door een collega. Het meest aangewezen is een taxi te bestellen. In het beleid kan afgesproken worden op wiens kosten dit zal zijn. Woont de werknemer te ver, of is het niet mogelijk een taxi te regelen, laat men de persoon best zijn roes uitslapen totdat hij veilig naar huis kan.

Conclusies i.v.m. regels en procedures in fase 2

Voor een optimale integrale benadering kunnen bedrijven specifieke regels en procedures uitwerken. Het gaat dan om regels m.b.t. de beschikbaarheid (of niet) van alcohol, het binnenbrengen van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik ervan, de procedures die gevolgd moeten worden bij vaststelling van disfunctioneren op het werk of bij de vaststelling van de overtreding van deze regels en de werkwijze en procedure die bij vaststelling van werkonbekwaamheid moeten gevolgd worden. Regels zijn best realistisch en houden rekening met de bestaande bedrijfscultuur. Om efficiënt te zijn dienen procedures toegepast te worden.

7.5 Aanneame van de regels en procedures in een participatieve procedure

7.5.1 Overleg over de regels en procedures

De maatregelen die in een eventuele tweede fase van het uitwerken van een preventief alcohol- en drugsbeleid in een onderneming worden genomen, dienen net zoals in de eerste fase door middel van een participatieve procedure aangenomen te worden (zie ook bijlage III). Verschillend met de eerste fase is echter dat al deze regels moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement volgen de gangbare wijziging van het arbeidsreglement. Dit vergt in de praktijk consensus in de onderneming.

Wat zegt de cao?

De werkgever zal de regels, werkwijzen en procedures aan het comité voor preventie en bescherming op het werk of de ondernemingsraad, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, ter informatie voorleggen en hun voorafgaandelijk advies hierover vragen (art. 6 van de cao).

Is er geen comité, dan worden de opdrachten ervan uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging. In de ondernemingen waar noch een comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (zie artikel 53 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996). Zij hebben tevens het recht ter zake voorstellen te doen.

Voor meer info over de procedure in geval van rechtstreekse deelname van de werknemers aan de uitwerking van het beleid: zie punt 6.2.1.

7.5.2 Opname in het arbeidsreglement

Wat zegt de cao?

De regels, werkwijzen en procedures die deel uitmaken van het alcohol- en drugsbeleid van de onderneming, dienen te worden opgenomen in het arbeidsreglement (art. 8 van de cao) met toepassing van de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, bepaald in de artikelen 11, 12 en 13 van de Arbeidsreglementenwet.

Zo heeft iedere werknemer de mogelijkheid om op elk ogenblik regels, werkwijzen en procedures te raadplegen op een gemakkelijk toegankelijke plaats en krijgt hij tevens een kopie ervan.

Wat houdt de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement precies in?

Voor het wijzigen van het arbeidsreglement is er unanimité nodig in de ondernemingsraad. Komt men in de ondernemingsraad niet tot een akkoord, dan moet dit door de voorzitter aan de inspectie van de sociale wetten meegedeeld worden; deze heeft de opdracht de standpunten te verzoenen. Bij gebrek aan verzoening wordt de zaak doorgeschoven naar het paritair comité.

Bij gebrek aan ondernemingsraad dient er voor een wijziging van het arbeidsreglement een informatie-procedure te worden gevolgd door de werkgever. Indien er in deze fase bemerkingen en klachten worden gemaakt door de werknemers, dienen die aan de inspectie van de sociale wetten overgemaakt te worden; deze heeft de opdracht de standpunten te verzoenen. Bij gebrek aan verzoening wordt de zaak doorgeschoven naar het paritair comité.

Omwille van deze procedurevereisten is het belangrijk om in de eerste fase van de uitwerking van het beleid tot een consensus te komen in het comité voor preventie en bescherming op het werk (zie hiervoor).

7.5.3 Bekendmaking van de regels en procedures

Wat zegt de cao?

De werkgever moet zorgen dat de leidinggevenden en de werknemers geïnformeerd worden over de regels, werkwijzen en procedures die deel uitmaken van het alcohol- en drugsbeleid van de onderneming (art. 7 van de cao).

Dit dient te gebeuren bij de indiensttreding en telkens dit voor de bescherming van de veiligheid en gezondheid noodzakelijk is.

EVENTUELE VOLGENDE FASE IN HET BELEID

HET GEBRUIK VAN PREVENTIEVE TESTEN

Het testen op alcohol of drugs van werknemers kan een onderdeel zijn van het in de onderneming gevoerde alcohol- en drugsbeleid. Daar waar het bepalen van de uitgangspunten en de doelstellingen en het vastleggen ervan in een beleids- of intentieverklaring verplicht deel uitmaken van het te voeren alcohol- en drugsbeleid in de ondernemingen, is testen op alcohol of drugs een facultatief onderdeel. Om dit facultatief onderdeel te realiseren moeten bovendien de eerder vermelde regels en procedures (zie punt 7) uitgewerkt zijn en gelden er beperkende voorwaarden voor de testen zelf.

Wat zegt de cao?

De cao gaat er van uit dat het testen op alcohol of drugs van werknemers een onderdeel kan zijn van het in de onderneming gevoerde alcohol- en drugsbeleid, maar vereist in dat geval:

- 1. dat in die onderneming voorafgaandelijk de maatregelen opgesomd in artikel 3 § 4 van de cao genomen werden (het bepalen van regels, het vastleggen van procedures en van de werkwijze bij werkonbekwaamheid);*
- 2. dat de nadere regels die in de onderneming gehanteerd worden bij het testen, bepaald worden en opgenomen worden in het arbeidsreglement (art. 3 § 5 van de cao); en*
- 3. de manier van testen zelf en het aanwenden van het testresultaat aan een aantal voorwaarden voldoen (art. 4 van de cao).*

Hieruit volgt ook dat het in een onderneming gevoerde alcohol- en drugsbeleid niet louter kan bestaan uit het uitvoeren van alcohol- of drugstesten. Testen op alcohol of drugs is in elk geval enkel toegelaten voor preventiedoeleinden, net zoals ook de maatregelen die verplicht deel uitmaken van het alcohol- en drugsbeleid van een onderneming als uitgangspunt de preventieprincipes van de wet welzijn en afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid hebben.

8.1 Is het testen op alcohol en drugs van werknemers nuttig?

- Zoals hiervoor aangegeven, bestaat **de aanpak die de cao voorstaat** erin om personen met een (mogelijk) alcohol- of drugsprobleem in een onderneming **aan te spreken op basis van hun functioneren**.

Dit is objectief en efficiënt; men vermijdt discussies indien de betrokkene zijn alcohol- of drugsprobleem niet onder ogen wil zien en het gedrag van de werknemer op verschillende wijzen zou kunnen geïnterpreteerd worden.

- Bovendien mag ook niet uit het oog verloren worden dat **de werkgever er als een goed huisvader dient voor te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemers** (art. 20, 2° van de Arbeidsovereenkomstenwet). Dronkenschap of het onder invloed zijn van drugs, zodat men niet meer de bestendige controle over zijn handelingen heeft, zijn in het werkmilieu dus de relevante begrippen.

De alcohol- of drugstesten die op de markt zijn geven slechts een indicatie van het alcohol- en drugsgehalte (de graad van intoxicatie). Iemand kan positief testen (volgens de regels in de onderneming bepaald), zonder dronken of gedrogeerd te zijn, terwijl ook het omgekeerde mogelijk is.

De staat van alcohol- of drugsintoxicatie op zichzelf is geen element dat de aansprakelijkheid van de werkgever in het gedrang kan brengen, tenzij de werknemer zich in het verkeer begeeft. Bovendien geven de alcohol- of drugstesten die op de markt zijn vaak slechts een indicatie van de alcohol- of drugsintoxicatie, en zijn valse positieve of negatieve resultaten niet uitgesloten, aangezien ze niet-geijkt zijn.

Dronkenschap of het onder invloed zijn van drugs, wat duidt op de subjectieve, waarneembare gedragingen en hun gevolgen, kan bovendien ook op andere manieren dan door testen bewezen worden (zoals door getuigen, observaties of andere vaststellingen). Men kan een werknemer screenen op alcohol-of drugsproblemen door testen, maar ook door mondelinge informatiegaring of het invullen van vragenlijsten (zie bijlage I voor het overzicht informatieaanbod).

- **In elk geval dient het nut van testen gezien te worden in het kader van die preventieve doelstelling van de cao, namelijk:**
 - enerzijds, als instrument voor de werkgever om toch enige duidelijkheid te krijgen over het feit of iemand dronken of onder invloed is en daardoor niet geschikt geacht wordt om te werken; en,
 - anderzijds om de betrokkene bewust te maken dat er een probleem is dat verder gaat dan de vastgestelde verminderde handelingsbekwaamheid en dat dit een gedragsverandering vereist, waarvoor hulp kan aangeboden worden.

Alles zal afhangen van de concrete situatie, zoals wie de test uitvoert en de aard van de test waaraan de betrokkene onderworpen werd (zie verder). De situatie bij acuut misbruik van middelen zal anders zijn dan bij chronisch misbruik van middelen.

Pragmatische benadering

De cao neemt daarom een pragmatische houding aan en laat het aan de individuele ondernemingen over om te oordelen of alcohol- of drugstesten bij hen nuttig en haalbaar (kostenplaatje) zijn, maar vereist dat een zekere nuttige volgorde in de uitwerking van de pijlers van een alcohol- en drugsbeleid wordt gerespecteerd: elke onderneming dient te beschikken over een beleids- of intentieverklaring ter zake. Indien men wil testen op alcohol of drugs dienen ook de grenzen ten aanzien van alcohol- en drugsgebruik bepaald te worden, alsook de procedures om met (vastgesteld) probleemgebruik om te gaan en de werkwijze bij werkonbekwaamheid.

Het in een onderneming gevoerde alcohol- en drugsbeleid kan dus niet louter bestaan uit het uitvoeren van alcohol- of drugstesten!

8.2 Alcohol- en drugstesten: met omzichtigheid te gebruiken !

8.2.1 Relevant kader en teksten

Het testen van werknemers op alcohol of drugs doet moeilijke (ethische en) juridische vragen rijzen. Het testen op alcohol of drugs zit immers gespannen tussen de gezagsuitoefening door de werkgever (zijn controlerecht) en het recht op de privacybescherming van de werknemer.

In de huidige stand van de wetgeving en rechtspraak zijn er daarom **heel wat beperkingen** om werknemers te testen op alcohol of drugs.

Welke teksten zijn in dit kader relevant?

- enerzijds, de regelgeving inzake de bescherming van het recht op privacy en fysieke integriteit, voorzien in artikel 8 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, artikel 22 van de Grondwet en de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens; en
- anderzijds, een aantal specifieke bepalingen uit de reglementering, en meer in het bijzonder,
 - de wet van 28 januari 2003 “betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd”, de zogenaamde wet-Mahoux;
 - de welzijnswet van 4 augustus 1996; en
 - het koninklijk besluit van 28 mei 2003 “betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers”.

8.2.2 De wet-Mahoux

- **Biologische testen, medische onderzoeken** of mondelinge informatiegaring met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stamboom informatie van een (kandidaat-)werknemer mogen enkel worden verricht **om redenen die verband houden met de huidige geschiktheid van de werknemer voor en de specifieke kenmerken van de openstaande betrekking** (art. 3, § 1).
- Biologische testen en medische onderzoeken **kunnen slechts gevraagd worden of uitgevoerd worden door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer** (art. 3, § 3). De werkgever of een leidinggevende kan deze testen en onderzoeken dus niet aanvragen of laten uitvoeren.
- **Informatieplicht**: 10 dagen voor het onderzoek moet de werkgever aan de (kandidaat-)werknemer meedelen naar welke gegevens wordt gezocht, welk onderzoek wordt uitgevoerd en waarom dat gebeurt (art. 3, § 2).

8.2.3 Het koninklijk besluit betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers

Werknemers die een veiligheidsfunctie of een functie met verhoogde waakzaamheid uitoefenen, werknemers in een activiteit met een welbepaald risico (blootstelling aan chemische, biologische of fysische agentia, risico op een fysieke of mentale werkbelasting, risico voor psychosociale belasting), of die in onmiddellijk contact met voedingswaren komen, zijn onderworpen aan een verplicht gezondheidstoezicht (aanwervingsonderzoeken, periodieke onderzoeken en de onderzoeken bij werkhervatting).⁴

Wat betekent dit concreet?

- De **werknemers die niet onderworpen zijn**, kunnen dus normaal gezien **niet geconfronteerd worden met alcohol- of drugstesten in het kader van het gezondheidstoezicht!** Zij kunnen wel op eigen initiatief een onderhoud vragen met de arbeidsgeneesheer (de zogenaamde spontane consultatie).
- De arbeidsgeneesheer peilt binnen het kader van het gezondheidstoezicht naar de geschiktheid van de werknemer voor een bepaalde functie. Hij kan dus **enkel uitmaken of een werknemer geschikt is of niet**.
- De arbeidsgeneesheer is gebonden aan het medisch beroepsgeheim. Hij mag de **redenen waarom hij iemand ongeschikt heeft verklaard niet meedelen aan de werkgever**.
- Het koninklijk besluit van 28 mei 2003 bepaalt gedetailleerd welke minimale onderzoeken tijdens de voorafgaande en periodieke gezondheidsbeoordeling moeten worden afgenomen (art. 28 en 31). **Alleen de arbeidsgeneesheer is bevoegd** om deze onderzoeken uit te voeren. Een expliciete verwijzing naar alcohol- of drugstesten komt daarin niet voor.
- Een van de algemene handelingen die door de arbeidsgeneesheer moet worden verricht (naast het optekenen van de beroepsanamnese en het klinisch onderzoek), is het opsporen van afwijkingen en contra-indicaties om de werkpost in te nemen of de activiteit daadwerkelijk uit te oefenen (art. 28, § 1, 3°). Deze bepaling laat de arbeidsgeneesheer toe om **op eigen initiatief** een onderzoek of test naar alcohol- of drugsgebruik te verrichten. De werkgever kan de arbeidsgeneesheer dus niet verplichten om bepaalde testen af te nemen!
- Een beroep doen op de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer is **in ieder geval ongeoorloofd** wanneer het de bedoeling van de werkgever is **om met het testresultaat een sanctiemaatregel tegen een werknemer te ondersteunen**. Zo'n optreden zou indruisen tegen het principe van zijn onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers.
- Enkel de uitvoering van testen door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer **ter verantwoording van een preventieve maatregel** vindt enige steun in de regelgeving (art. 5 van het KB van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst; art. 14 van het KB van 28 mei 2003).
- **Informatieplicht:** de werkgever brengt de werknemers vooraf op de hoogte van het doel en de aard van de preventieve medische onderzoeken die zij moeten ondergaan en van de procedure die zij moeten volgen om deze te ondergaan (art. 10).

⁴ Zie koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, art. 2 e.v.

De onafhankelijkheid van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer ten opzichte van de werkgever en de werknemer en de preventieve aard van de arbeidsgeneeskunde verhinderen dat de werkgever de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan verplichten tot een alcohol- of drugstest wanneer die laatste zelf niet van oordeel is dat die test noodzakelijk is binnen de klijlijnen van de preventiegeneeskunde.

8.2.4 De adviezen van de Nationale Raad van de Orde van Geneesheren

Om toch enige richtlijnen te geven aan arbeidsgeneesheren heeft de Orde van Geneesheren een aantal adviezen uitgebracht, het laatste op 1 oktober 2005, over de voorwaarden waarbij een arbeidsgeneesheer gemachtigd is om alcohol- en/of drugstesten uit te voeren bij werknemers. Hoewel deze adviezen van de Nationale Raad strikt genomen juridisch niet bindend zijn, vormen ze in de praktijk voor de arbeidsgeneesheer een goede leidraad voor een zorgvuldig handelen.

De arbeidsgeneesheer mag enkel op eigen initiatief en in zoverre het noodzakelijk is om de geschiktheid te beoordelen, in individuele gevallen beslissen om een test af te nemen om de geschiktheid te beoordelen voor functies onderworpen aan het gezondheidstoezicht. Een bijkomende screening naar alcohol- of drugsverslaving kan enkel worden verantwoord indien de arbeidsgeneesheer op basis van de anamnese en het klinisch onderzoek een vermoeden heeft (welke niet zonder een bijkomende screening met zekerheid kan worden bevestigd) en een potentieel risico ziet voor de veiligheid van de werknemer of zijn collega's. Deze testen dienen ook aan een aantal voorwaarden te voldoen.

De volledige tekst van de adviezen van de Nationale Raad van orde van geneesheren en de voorwaarden kan men nalezen op de website van de orde, www.ordomedic.be.

8.2.5 De regelgeving inzake de bescherming van het recht op privacy en fysieke integriteit

In de mate dat het testen op alcohol of drugs een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een minimum beperkt worden. Opdat de inmenging legitiem zou zijn, moet aan een aantal voorwaarden voldaan worden:

- **het legaliteitsbeginsel** (de inmenging dient opgenomen te worden in een normerende tekst die vooraf aan de werknemers ter kennis is gebracht). In concreto vertaalt dit principe zich als het **transparantiebeginsel** (de werknemer moet voorafgaandelijk geïnformeerd worden aangaande het uitvoeren van testen en de doeleinden ervan en dient op grond van die informatie zijn vrijwillige toestemming gegeven te hebben);
- **het finaliteitsbeginsel** (de inmenging moet een legitiem doel nastreven);

- **het proportionaliteitsbeginsel** (voor elke inmenging moet worden nagegaan of deze wel nodig is met het oog op het verwezenlijken van het legitiem doel en of er geen alternatieve, voor de privacy minder ingrijpende vormen van inmenging voorhanden zijn om hetzelfde legitiem doel te verwezenlijken).

Deze principes bevatten waarborgen die essentieel kunnen geacht worden voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

8.3 Testen: de bepalingen van de cao

8.3.1 Situering

De cao bevat zelf twee bepalingen betreffende alcohol-en drugstesten die gelezen dienen te worden naast de regelgeving die hierboven werd overlopen, die ze op bepaalde punten willen aanvullen, en de rechtspraak die er op betrekking heeft.

Werkgevers die hun werknemers willen testen op alcohol of drugs moeten rekening houden met de belangrijke beperkingen uit de regelgeving en de rechtspraak. De wet-Mahoux laat niet toe dat de werkgever “biologische tests en medische onderzoeken” laat uitvoeren en de werkgever kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer hiertoe ook niet verplichten. Het koninklijk besluit betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers laat het testen op alcohol en drugs van werknemers door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer ook enkel toe indien dit gebeurt op zijn initiatief, ter verantwoording van een preventieve maatregel. De regels inzake de privacybescherming vereisen dat niet te licht wordt omgesprongen met handelingen die de fysieke integriteit van de betrokken persoon in het gedrang brengen.

Het testen op alcohol of drugs met de preventieve doelstelling zoals hierboven beschreven, moet evenwel niet noodzakelijk gebeuren door middel van de biologische testen die onder de hiervoor genoemde regelgeving aan zo'n strikte voorwaarden gebonden zijn.

Onder “alcohol- of drugstesten” gaat immers een heel scala van verschillende testmethoden schuil, waarvan sommige meer, andere minder de fysieke integriteit van de betrokken persoon raken. Het gaat van bloedproeven en het nemen van een urinestaal, over speekseltesten, ademtesten, haartesten, tot vaardigheidstesten om de alertheid en het reactievermogen te testen.

Testen door bijvoorbeeld bloedafname of urineonderzoek zijn duidelijk biologische testen. Met “biologische testen” in de wet-Mahoux worden immers alle testen bedoeld waarmee een deel van het lichaam wordt weggenomen voor analyse (zoals bloed, urine, speeksel of haar). Voor ademtesten en alcosloten geldt dit niet en deze bevinden zich in de grijze zone. Indien deze testen niet-geijkt zijn, zodat het testresultaat slechts een indicatie geeft van de intoxicatie en er ook valse positieve of negatieve resultaten worden afgeleverd, kan men bezwaarlijk van een biologische test spreken.

Voor preventiedoeleinden stelt het aanwenden van een niet-geijkte test geen probleem, aangezien er geen rechtsgevolgen aan verbonden worden.

8.3.2 Voorwaarden voor het testen (buiten het toepassingsgebied van de wet-Mahoux)

Wat zegt de cao?

Artikel 4 van de cao bepaalt dat het testen op alcohol of drugs van werknemers enkel toegelaten is voor zover voldaan is aan een aantal voorwaarden.

Het is de bedoeling van artikel 4 van de cao om verduidelijking te brengen over de voorwaarden waaronder alcohol- en drugstesten kunnen uitgevoerd worden die buiten het toepassingsgebied van de wet Mahoux van 28 januari 2003 vallen.

Verder vereist artikel 4 van de cao bij het gebruik van deze testen de naleving van het finaliteits- en het proportionaliteitsbeginsel.

Artikel 4 van de cao bepaalt als eerste voorwaarde dat testen enkel mogen worden gebruikt **met het oog op preventie**, met name om na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren.

Wat betekent dit concreet?

Is het testresultaat van de gebruikte test positief, dan wordt er in de onderneming van uitgegaan dat de geteste persoon niet geschikt is om te werken, ook al bestaat er geen zekerheid over de intoxicatie of over de geschiktheid om te werken.

Als tweede voorwaarde stelt artikel 4 van de cao dat de werkgever het **testresultaat niet mag aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met het doeleinde van preventie**.

Wat betekent dit concreet?

Het testresultaat kan een element zijn in de globale beoordeling van het functioneren van de geteste werknemer. Op zich zal een positief testresultaat geen voldoende reden zijn om een sanctionerend optreden van de werkgever te rechtvaardigen.

Als derde voorwaarde stelt artikel 4 van de cao dat de alcohol- of drugstest, uitgaand van dit doeleinde, **toereikend, ter zake dienend en niet overmatig** dient te zijn.

Als vierde voorwaarde stelt artikel 4 van de cao dat een alcohol- of drugstest enkel mag afgenomen worden wanneer de **betrokkene hiermee heeft toegestemd** overeenkomstig de geldende wettelijke bepalingen.

Wat betekent dit concreet?

Testen op alcohol en drugs raakt aan het recht op privacy van de werknemer. Het is duidelijk dat de individuele toestemming van een werknemer met zo'n test niet kan vervangen worden door een collectieve toestemming.

Het dient in de onderneming duidelijk te zijn welke precies de wijze van toestemming is die nodig is op het moment dat wordt overgegaan tot het testen; dit zal afhankelijk zijn van het soort van test dat wordt uitgevoerd.

Als vijfde voorwaarde stelt artikel 4 van de cao dat de mogelijkheid alcohol- of drugstesten af te nemen **geen aanleiding mag geven tot discriminatie** tussen werknemers.

Wat betekent dit concreet?

Dit belet niet dat, mits inachtneming hiervan, de mogelijkheid om aan een alcohol- of drugstest onderworpen te worden, beperkt wordt tot een deel van het personeel van de betrokken onderneming.

Als zesde voorwaarde stelt artikel 4 van de cao dat de **verwerking als persoonsgegevens** in een bestand **van de meetresultaten** van alcohol- of drugstesten is **verboden**.

Wat betekent dit concreet?

Individuele resultaten van ademtesten bijhouden en registreren kan niet, want dat is strijdig met de privacy-wetgeving.

8.3.3 De verplichting om de nadere regels voor het testen te bepalen

De privacybescherming (het transparantiebeginsel) vereist dat de werknemer voorafgaandelijk geïnformeerd wordt aangaande het uitvoeren van testen en de doeleinden ervan en dat hij op grond van die informatie zijn vrijwillige toestemming gegeven heeft.

Wat zegt de cao?

Artikel 3 § 5 van de cao bepaalt dat, indien het testen op alcohol of drugs van werknemers deel uitmaakt van het preventief alcohol- of drugsbeleid in de onderneming, de werkgever de nadere regels dient te bepalen die hierbij gehanteerd moeten worden. Het gaat meer bepaald om:

- de aard van de testen die kunnen afgenomen worden;
- de doelgroep(en) van werknemers die aan de testen kan (kunnen) onderworpen worden;
- de procedures die dienen gevolgd te worden bij het afnemen van deze testen;
- de voor het afnemen van deze testen bevoegde personen;
- het (de) tijdstip(pen) waarop kan getest worden; en
- de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat.

De cao vereist dat de beslissing om werknemers te testen op alcohol of drugs en een aantal bepalingen omtrent de concrete uitvoering van testen in de onderneming **in het arbeidsreglement opgenomen** wordt; anders binden zij de werknemers niet (zie verder onder punt 8.4).

Aan het transparantiebeginsel wordt verder voldaan met de bepalingen inzake de informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers, zoals uitgewerkt in de artikelen 6, 8 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst (zie verder).

Opgelet! Hierdoor wordt door individuele werknemers geen afstand gedaan van een aantal beperkingen die de regelgeving en de rechtspraak aangeven ten aanzien van de toelaatbaarheid van alcohol- en drugstesten. Deze blijven integraal van toepassing! Zo kan de toestemming van de individuele werknemer met een test niet in het arbeidsreglement bedongen worden.

Volgende elementen moeten dus bepaald worden in het arbeidsreglement:

■ **De aard van de testen die kunnen afgenomen worden**

Het gaat om niet-geijkte testen die geen biologische testen uitmaken. Voorbeelden zijn ademtesten, psychomotorische testen (vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten), waarvan het resultaat enkel een positieve of negatieve indicatie geeft, maar geen zekerheid over de intoxicatie of over de geschiktheid om te werken.

■ De doelgroep(en) van werknemers die aan de testen kan (kunnen) onderworpen worden

Het is mogelijk dat in de onderneming wordt beslist dat alcohol- of drugstesten enkel zullen afgenomen worden van bepaalde doelgroepen zoals personen die een veiligheidsfunctie of een functie met verhoogde waakzaamheid, zoals omschreven in artikel 2 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, uitoefenen.

De cao beperkt de mogelijkheid om te testen evenwel niet tot de personen die veiligheidsfuncties uitoefenen of om redenen van veiligheid of gezondheid. Alcohol- en drugsgebruik gaat immers gepaard met problemen van absenteïsme, productiviteitsvermindering enz. die niet tot bepaalde functies beperkt zijn.

■ Het voor het afnemen van de testen bevoegde personen

Het afnemen van testen die geen medische handeling uitmaken kan de werkgever toevertrouwen aan de hiertoe aangewezen personeelsleden die over de nodige competenties, bevoegdheden en middelen beschikken (bevoegde personen).

Het is duidelijk dat testen die een medische handeling uitmaken enkel door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer uitgevoerd kunnen worden, op eigen initiatief.

■ De mogelijke gevolgen van een positief testresultaat

Een positief testresultaat kan eventueel aanleiding geven tot doorverwijzing van de betrokkene naar de bedrijfshulpverlening, tot het toewijzen van andere functies of werkopdrachten of tot een onmiddellijke tijdelijke verwijdering van de werkvloer.

Alles zal afhangen van de concrete situatie, zoals wie de test uitvoert, de aard van het werk en de aard van de test waaraan de betrokkene onderworpen werd (zie verder). De situatie bij acuut misbruik van middelen zal anders zijn dan bij chronisch misbruik van middelen.

Tip

In geval van positief testresultaat bij bepaalde testen, kan het aangewezen zijn om in een verweermogelijkheid en/of verificatie van de testresultaten voor de geteste werknemer te voorzien.

Conclusies i.v.m. testen

De juridische analyse maakt duidelijk dat met alcohol- en drugstesten omzichtig moet worden omgesprongen. Werkgevers die hun werknemers willen testen moeten rekening houden met belangrijke beperkingen uit de regelgeving en de rechtspraak.

De CAO bepaalt de voorwaarden waaronder bepaalde alcohol- of drugstesten, zoals ademtesten en psychomotorische testen, die niet geijkt zijn, toegelaten zijn op voorwaarde dat de andere maatregelen voorzien in fase 2 zijn genomen.

De testen mogen enkel worden gebruikt met het oog op preventie, met name om na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren. Ze moeten toereikend zijn, ter zake dienend en niet overmatig, de instemming van de werknemer is vereist, de privacyregels moeten gerespecteerd worden en de testen mogen niet discriminerend zijn.

Indien het testen op alcohol of drugs van werknemers deel uitmaakt van het preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming, dienen de nadere regels hiervoor bepaald te worden.

8.4 Participatieve procedure voor het uitwerken van testen in de tweede fase

8.4.1 Overleg over testen en de eraan verbonden procedures

Indien testen deel uitmaken van het van het preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming, dienen de regels en procedures hiervoor ook door middel van een participatieve procedure aangenomen te worden (zie ook bijlage III). Dit kan gebeuren in het kader van de maatregelen die genomen worden in toepassing van artikel 3, § 4 van de cao (regels, procedures, werkwijze bij werkonbekwaamheid). Er zal in principe hiervoor geen aparte overlegprocedure georganiseerd dienen te worden.

Wat zegt de cao?

De beslissing om in de onderneming alcohol- of drugstesten af te nemen en de nadere regels ervoor dienen eveneens voorgelegd te worden aan het comité voor preventie en bescherming op het werk of de ondernemingsraad, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid (art. 6 van de cao).

Is er geen comité, dan worden de opdrachten ervan uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging. In de ondernemingen waar noch een comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (zie artikel 53 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996). Zij hebben tevens het recht ter zake voorstellen te doen.

Voor meer info over de procedure in geval van rechtstreekse deelname van de werknemers aan de uitwerking van het beleid: zie punt 6.2.1.

8.4.2 Opname in het arbeidsreglement

Wat zegt de cao?

De eventuele beslissing om in de onderneming alcohol- of drugstesten af te nemen tezamen met de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden, dienen eveneens te worden opgenomen in het arbeidsreglement (art. 8 van de cao) met toepassing van de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, bepaald in de artikelen 11, 12 en 13 van de Arbeidsreglementenwet.

Zo heeft iedere werknemer de mogelijkheid om op elk ogenblik de regels over testen te raadplegen op een gemakkelijk toegankelijke plaats en krijgt hij tevens een kopie ervan.

8.4.3 Bekendmaking van de regels en procedures i.v.m. testen

Wat zegt de cao?

De werkgever moet zorgen dat de leidinggevenden en de werknemers geïnformeerd worden over de eventuele beslissing om in de onderneming alcohol- of drugstesten af te nemen tezamen met de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden (art. 7 van de cao).

Dit dient te gebeuren bij de indiensttreding en telkens dit voor de bescherming van de veiligheid en gezondheid noodzakelijk is.

De implementatie van het beleid mag zich niet beperken tot de communicatie van het beleid (schriftelijk). Het in de praktijk uitvoeren van het geplande beleid is de meest cruciale onderneming.

Het voeren van een beleid vraagt motivatie en het opnemen van verantwoordelijkheid (punt 9.1). Op het moment van de uitvoering van het beleid zijn vorming en voorlichting daarom essentieel om de andere pijlers van het beleid te realiseren (punt 9.2).

9.1 Ieder zijn verantwoordelijkheid, maar complementair

Wat zegt de cao?

Artikel 10 van de cao bepaalt dat de leden van de hiërarchische lijn elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het alcohol- en drugsbeleid van de werkgever uitvoeren.

Iedere werknemer dient naar vermogen mee te werken aan het alcohol- en drugsbeleid in de onderneming (artikel 11 van de cao).

De verplichtingen opgelegd aan de hiërarchische lijn en de werknemers doen echter geen afbreuk aan het beginsel van de verantwoordelijkheid van de werkgever (artikel 12 van de cao).

De werkgever ziet er ook op toe dat in zijn onderneming het kader wordt gecreëerd waarin preventieadviseurs op optimale wijze hun rol binnen het beleid kunnen opnemen (artikel 13 van de cao).

De bedoeling van een alcohol- en drugsbeleid is het voorkomen van functioneringsproblemen tengevolge van problematisch alcohol- of drugsgebruik en/of het vroegtijdig aanpakken ervan.

Leidinggevend en bedrijfshulpverleners (preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, preventieadviseur psychosociale aspecten verpleegkundigen, maatschappelijk werkers of andere vertrouwensfiguren⁵) spelen hierin een belangrijke rol.

Elk heeft **zijn eigen taak**, respectievelijk om het functioneren op te volgen en het eigenlijke probleem te bekijken, twee circuits als het ware.

De leidinggevend en de hulpverleners mogen dan al een **eigen rol** hebben, het werk van de ene mag geen alibi zijn voor inactiviteit van de andere en de nodige feedback is aangewezen. Hoewel deze circuits gescheiden zijn, moeten ze **parallel én complementair** verlopen (voor de concrete procedures zie bijlage II).

De privacy van de betrokkene garanderen en het beroepsgeheim van de hulpverlener respecteren, zijn hierbij de noodzakelijke voorwaarden.

⁵ Eventueel kan dit ook de vertrouwenspersoon zijn, die de werkgever aangewezen heeft in het kader van de bescherming van werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

9.1.1 Rol van de leidinggevende

Leidinggevend, en vooral directe chefs, zijn naast collega's degenen die het eerst merken dat er wat aan de hand is. Ze constateren dat een medewerker niet goed of minder goed functioneert. Meestal is er een vermoeden van alcohol- of drugsmisbruik. Vaak weten leidinggevend dan niet wat te doen, of is hun optreden niet efficiënt.

Wat kan een leidinggevende doen:

- alert zijn voor signalen die erop wijzen dat er 'iets' aan de hand is; behalve bij manifest gebruik (bijvoorbeeld dronkenschap) zijn deze signalen meestal niet alcohol- of drugsspecifiek. Men heeft enkel een vermoeden.
- de instrumenten gebruiken om het functioneren van werknemers op te volgen; in het algemeen personeelsbeleid staat doorgaans opgesomd hoe leidinggevend moeten optreden wanneer werknemers niet goed functioneren (te laat komen, hun werk niet naar behoren doen, regels overschrijden enzovoort). Ook bij een vermoeden van problematisch alcohol- en drugsgebruik blijft een leidinggevende in eerste instantie een leidinggevende. De werknemer confronteren met de gevolgen van problematisch gebruik op het werk, en dit op basis van feiten, is de meest efficiënte manier om probleemgebruikers te motiveren hun probleem aan te pakken.
- begrip tonen voor mogelijke oorzaken van het minder goed functioneren (indien ze kenbaar gemaakt worden); in dat geval is het aangewezen de werknemer te motiveren (niet te dwingen!) een bedrijfshulpverlener te raadplegen.

Wat doet een leidinggevende beter niet:

- de rol van 'therapeut' opnemen, hoewel goed bedoeld: doorgaans zal de betrokken werknemer daardoor zijn werkgedrag niet aanpassen en evenmin zijn problematisch gebruik aanpakken;
- de werknemer doorverwijzen naar de bedrijfshulpverlener en verder niets doen.

9.1.2 Rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

Wat kan een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer doen:

- op eigen initiatief (bijvoorbeeld tijdens het periodiek medisch onderzoek) of na verwijzing door een leidinggevende, nagaan of er sprake is van een afhankelijkheidsprobleem; hij kan nagaan of de persoon zich daarvan bewust is en hoe groot zijn motivatie is om hieraan te werken;
- informatie verschaffen over hetgeen de bedrijfshulpverlening kan doen;
- informatie verschaffen over de verschillende externe hulpverleningsmogelijkheden; contact opnemen met externe hulpverlening mits toestemming van de betrokkene;
- contactpersoon zijn voor diverse sleutelfiguren tijdens de behandeling:
 - de leidinggevende informeren mits respect voor de privacy van de betrokkene: de facto betekent dit dat er geen informatie gegeven wordt over de behandeling zelf, tenzij mits toestemming van de betrokkene;
 - het bedrijf advies geven over noodzakelijke functiewijzigingen of arbeidsomstandigheden. Na de behandeling kan de bedrijfshulpverlener helpen bij de reïntegratie op het werk en contacten onderhouden met collega's en leidinggevend.

Om het concreet te maken: wat als een arbeidsgeneesheer tijdens het gezondheidstoezicht een probleem vaststelt?

Arbeidsgeneesheren komen soms tijdens het gezondheidstoezicht alcohol- of drugsproblemen op het spoor. Soms gaat het om verklaringen, vaak gaat het ook om een vermoeden, op basis van een aantal signalen of tekenen die wijzen op een mogelijke verslaving.

Belangrijk is dat de arbeidsgeneesheer niet de rol toebedeeld krijgt van mogelijke sanctienemer: het is de taak van de hiërarchische lijn om het functioneren van de werknemer op te volgen en eventuele maatregelen te nemen. Dit wil niet zeggen, dat de arbeidsgeneesheer geen rol hierbij kan spelen.

Wat zegt de cao?

Artikel 13 van de cao bepaalt dat de werkgever er op toeziet dat in zijn onderneming het kader wordt gecreëerd waarin de preventieadviseurs (waaronder de arbeidsgeneesheer) op optimale wijze hun rol binnen het preventief alcohol- en drugsbeleid van de onderneming kunnen opnemen.

Een arbeidsgeneesheer die in het kader van de gezondheidsbeoordeling risico's vaststelt bij het uitvoeren van het werk en waarvan hij vermoedt dat deze het gevolg kunnen zijn van het gebruik van alcohol en drugs **informeert de werknemer** over de mogelijkheden tot bijstand die bestaan binnen de onderneming. Daarnaast dient hij de betrokken werknemer in te lichten over de mogelijkheid zich te wenden tot zijn behandelend geneesheer of gespecialiseerde diensten en instellingen.

Eventueel kan de arbeidsgeneesheer zelf contact opnemen met een externe hulpverlener, indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich tot externe hulpverleners te wenden. Dit kan alleen maar als de werknemer hiermee akkoord is.

Anderzijds is het aan te raden dat de arbeidsgeneesheer **de contactpersoon is voor de onderneming** bij een behandeling van een betrokken werknemer.

Na het einde van de behandeling kan hij **helpen bij de reïntegratie in de onderneming en contact onderhouden met collega's en leidinggevenden**.

Bij dit alles blijft hij natuurlijk strikt gebonden aan het beroepsgeheim en de vereiste van onafhankelijkheid ten opzichte van werkgever en werknemer.

9.1.3 Rol van andere “hulpverleners”

Het kan geraden zijn om in het kader van het in de onderneming te voeren preventief alcohol- en drugsbeleid een rol toe te bedelen aan de vertrouwensperso(n)en(en), die de werkgever eventueel heeft aangewezen in het kader van de bescherming van werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Ook eventueel aanwezige bedrijfsverpleegkundigen of andere hulpverleners zoals maatschappelijk werkers kunnen een rol spelen. Het is immers hun natuurlijke rol om een opvang te vormen voor mensen met problemen.

Wat kunnen vertrouwenspersonen, bedrijfsverpleegkundigen of andere hulpverleners doen:

- raad geven, opvang, hulp en de vereiste bijstand bieden;
- nagaan of de persoon zich bewust is van het probleem en hoe groot zijn motivatie is om hieraan te werken;
- informatie verschaffen over hetgeen de bedrijfshulpverlening kan doen;
- informatie verschaffen over de verschillende externe hulpverleningsmogelijkheden; contact opnemen met externe hulpverlening mits toestemming van de betrokkene;

Wat doen vertrouwenspersonen, bedrijfsverpleegkundigen of andere hulpverleners beter niet:

- therapeut zijn: een bedrijfshulpverlener heeft vooral een taak in het motiveren van de betrokken werknemer naar externe hulpverlening: huisarts of gespecialiseerde hulpverlening.

Conclusies i.v.m. het uitvoeren van het beleid

Voor de uitvoering van het beleid is het noodzakelijk om sleutelactoren een duidelijke rol toe te bedelen. Van leidinggevend en bedrijfshulpverleners (preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, preventieadviseur psychosociale aspecten verpleegkundigen, maatschappelijk werkers of andere vertrouwensfiguren) wordt verwacht dat ze binnen de hun toebedeelde taken en verantwoordelijkheden, meewerken aan de realisatie van het beleid.

9.2 Vorming en voorlichting

Een beleid uitwerken is één zaak, ervoor zorgen dat het beleid toegepast wordt een andere. Elke werknemer moet gemotiveerd zijn om dit te doen. Hiervoor is informatie en training over de inhoud van het preventief beleid, alsook over de rol van elkeen, een voorwaarde.

Wat zegt de cao?

Artikel 9 van de cao bepaalt dat de vorming die aan alle werknemers dient gegeven te worden betreffende het welzijn van de werknemers ook betrekking dient te hebben op de maatregelen die genomen worden in het kader van het alcohol-en drugsbeleid. De opleiding bevat passende instructies inzake de opdrachten, verplichtingen, verantwoordelijkheden en middelen van de werknemers en in het bijzonder van de hiërarchische lijn.

9.2.1 Informatie voor werknemers

- Gaat over de effecten van alcohol en drugs op het werk: de meeste werknemers zijn er zich niet van bewust dat zelfs matig gebruik, of gebruik buiten de onderneming, effect kan hebben op hun functioneren.
- Legt uit wat in het bedrijf mag en niet mag op vlak van alcohol- en drugsgebruik, hoe men optreedt enzovoort.
- Geeft aan waar werknemers terecht kunnen voor ondersteuning en hulp.
- **Benadrukt:**
 - dat het alcohol- en drugsbeleid er niet is om een 'heksenjacht' te organiseren, maar om functioneringsproblemen te verhelpen door hulp aan te bieden voor het onderliggend probleem omwille van de onder punt 1 opgesomde motieven (veiligheid, gezondheid, ...);
 - dat collega's probleemgebruikers niet helpen door het gebruik en de gevolgen ervan op het werk toe te dekken. Het is in het belang van allen in de onderneming (en hun veiligheid) dat mogelijke functioneringsproblemen tengevolge van problematisch gebruik zo snel mogelijk aangepakt worden. 'Klikken' is hier niet aan de orde.
- **Formule:** schriftelijke communicatie (via bedrijfsblad of intranet) en voorlichtingsinitiatieven.

9.2.2 Informatie voor leidinggevenden

- Gaat over de effecten van alcohol en drugs op het werk: de meeste leidinggevenden zijn er zich niet van bewust dat zelfs matig gebruik, of gebruik buiten de onderneming, door zichzelf of hun werknemers, effect kan hebben op hun functioneren.
- Behandelt mogelijke signalen van problematisch alcohol- en drugsgebruik: deze signalen kunnen alcohol- of drugsspecifiek zijn (bijvoorbeeld dronkenschap) maar dit is niet altijd het geval.
- Bespreekt de specifieke regelgeving in de onderneming op vlak van alcohol en drugs.
- Bespreekt de rol van leidinggevenden bij de vaststelling van functioneringsproblemen (eventueel werkonbekwaamheid) door problematisch gebruik.

- Geeft aan waar werknemers terecht kunnen voor hulpverlening.
- **Benadrukt:**
 - dat het optreden van de leidinggevende, op basis van het arbeidsgedrag van de werknemer, de meest efficiënte manier is om op te treden. Geef aan dat dit niet makkelijk is, maar dat het bedrijf hem hierbij zal steunen. HRM en personeelsdiensten kunnen op diverse manieren helpen bij concrete problemen: individuele gesprekken met leidinggevendens, begrip tonen voor de problemen van de leidinggevendens, meedenken over bepaalde oplossingen, ondersteunen bij de opbouw van een dossier, enzovoort.
 - dat het alcohol- en drugsbeleid er niet is om een ‘heksenjacht’ te organiseren, alibi’s te zoeken om ontslagen te wettigen, maar om functioneringsproblemen te verhelpen door hulp aan te bieden voor het onderliggend probleem omwille van de onder punt 1 opgesomde motieven (veiligheid, gezondheid, ...).
- **Formule:** schriftelijke communicatie (via bedrijfsblad of intranet) en voorlichtingsinitiatieven, specifieke opleiding van leidinggevendens.

9.2.3 Informatie voor “bedrijfshulpverleners”

- Gaat over hun rol bij het motiveren van werknemers om het onderliggende alcohol- of drugsprobleem aan te pakken; hiervoor is specifieke opleiding aangewezen.
- Geeft de diverse externe hulpverleningsmogelijkheden aan.
- **Formule:** incompany trainingen of trainingsaanbod van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk alsook van gespecialiseerde organisaties inzake alcohol- en drugspreventie (zie bijlage I voor contactgegevens):
 - Nederlandstalig: VAD vzw;
 - Franstalig: Fedito Wallonne en Fedito Bruxelloise.

Conclusies i.v.m. vorming en voorlichting

Leidinggevendens en bedrijfshulpverleners hebben een eigen taak; hun aanpak is evenwel complementair; de privacy van de betrokkene garanderen, alsook het beroepsgeheim van bedrijfshulpverleners respecteren, zijn hierbij noodzakelijke voorwaarden.

Om een beleid te doen toepassen is informatie over het beleid aan alle werknemers en specifieke vorming aan sleutelfiguren aangewezen.

Wat zegt de cao?

Artikel 14 van de cao vereist dat de werkgever regelmatig het gevoerde preventief alcohol- en drugsbeleid evalueert, in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de preventie- en beschermingsdiensten. Op basis van deze evaluatie past de werkgever indien nodig zijn preventief alcohol- en drugsbeleid aan. Hij moet voor de aanpassing van de verschillende maatregelen van zijn beleid de overlegprocedures respecteren die in de cao voorzien zijn voor elk van deze maatregelen.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk zal een belangrijke rol spelen in de sturing van het beleid. De werkgever raadpleegt het comité voor preventie en bescherming op het werk bij, onder andere, de evaluatie van het dynamisch risicobeheersingssysteem, het schriftelijk globaal preventieplan en het schriftelijk jaarlijks actieplan (artikel 12 van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid van 27 maart 1998).

Het comité kan informatie aanbrengen op basis van de ongevallen en incidenten die zich eventueel in de onderneming hebben voorgedaan en op grond van de adviezen die het in de afgelopen periode mogelijks over de problematiek gaf.

11.1 BIJLAGE I – Informatieaanbod

1. Gespecialiseerde organisaties inzake alcohol en drugs, onder meer:

VAD VZW

VAD, de Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen vzw, overkoepelt het merendeel van de Vlaamse organisaties die werken rond de thematiek van alcohol, illegale drugs, psychoactieve medicatie en gokken.

Vanderlindenstraat 15
1030 Brussel
Tel.: 02 423 03 33
Fax: 02 423 03 34
vad@vad.be
www.vad.be

■ Informatie over alcohol en drugs

- www.druglijn.be: voor informatievragen, hulpvragen of vragen naar materiaal over drank, drugs & pillen.
- www.vad.be: catalogus folders en brochures

- **Advies en ondersteuning alcohol- en drugsbeleid:** zie aanbod preventie/sector arbeid op VAD-website (<http://www.vad.be/aanbod/Sectoren/werk.html>)

FEDITO BRUXELLOISE

De “Fédération Bruxelloise Francophone des Institutions pour Toxicomanes” (FEDITO) groepeerd 18 Brusselse instellingen die werken rond preventie, vermindering van risico's en zorgverlening inzake verslaving.

Voorzittersstraat 55
1050 Brussel
Tel.: 02 514 12 60
Fax: 02 513 81 44
fedito@brutele.be
www.fedito.be

■ Informatie over alcohol en drugs

- www.infordrogues.be: verstrekt informatie over de producten en de wetgeving, en verwijst hulp- en zorgvragen door naar een aangepaste dienst.
- De telefoonlijn van “Infor Drogues” voor de hele Franse Gemeenschap, 24 uur per dag:
Tel.: 02 227 52 52

■ **“Santé et Entreprise”:**

“Santé et Entreprise” is een dienst gespecialiseerd in de preventie en aanpak van problemen rond alcohol, tabak en andere drugs, meer bepaald in het werkmilieu (Brussel/Wallonië). Deze vzw, gesubsidieerd door de COCOF, heeft twee hoofdtaken: preventie en vorming.

Mercelisstraat 27

1050 Brussel

Tel./Fax: 02 215 61 45

www.sante-entreprise.be

geraldine.deruyter@sante-entreprise.be

FEDITO WALLONNE

“Fedito Wallonne” of “Fédération Wallonne des Institutions pour Toxicomanes” is een vzw die in 1986 werd opgericht. Ze groepeerd vertegenwoordigers van instellingen voor ambulante en residentiële behandeling en preventie van verslavingen.

Place Xavier Neujean 40 - 4000 Luik

Tel./Fax: 04 222 26 52

www.feditowallonne.be

feditowallonne@skynet.be

2. Aanbod andere organisaties, in het bijzonder de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk:

Co-Prev (vereniging van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk)

www.co-prev.be

3. De sociale partners, ondertekenaars van de cao nr. 100

Werknemersorganisaties

Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV)

Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Tel.: 02 506 82 11

Fax: 02 550 14 03

www.abvv.be

Algemene Centrale der liberale vakbonden van België (ACLVB)
Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
Tel.: 09 222 57 51
Fax: 09 221 04 74
www.aclvb.be

Algemeen christelijk vakverbond (ACV)
Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel
Tel.: 02 246 32 42
Fax: 02 246 30 10
www.acv-csc.be

Werkgeversorganisaties

Verbond van Belgische ondernemingen (VBO)
Ravensteinsraat 4, 1000 Brussel
Tel.: 02 515 08 11
Fax: 02 515 09 13
www.vbo.be

Unie van Zelfstandige ondernemers (UNIZO)
Spastraat 8, 1040 Brussel
Tel.: 02 238 05 11
Fax: 02 230 93 54
www.unizo.be

Union Syndicale des Classes moyennes de Belgique
A. Lacomblélaan, 29-31, 1030 Brussel
Tel.: 02 743.83.83
Fax: 02 743 83 85
www.ucm.be

Boerenbond
Diestsevest 40, 3000 Leuven
Tel.: 016 28 61 01
Fax: 016 28 61 09
www.boerenbond.be

Fédération wallonne de l'Agriculture
chaussée de Namur 47, 5030 Gembloux
Tel.: 081 60 00 60
Fax: 081 60 04 46
www.agriculture.wallonie.be

11.2 BIJLAGE II – Voorbeelden van procedures bij functioneringsproblemen ten gevolge van mogelijk alcohol- of drugsgebruik

PROCEDURE BIJ FUNCTIONERINGSPROBLEMEN TEN GEVOLGE VAN ACUUT ALCOHOL- OF DRUGSMISBRUIK

duidelijke vaststelling van werkonbekwaamheid (signalen gedrag)
 snel optreden noodzakelijk (veiligheid)
 verwijdering van de werkvloer



leidinggevende heeft gesprek met de betrokkene kort na het voorval



eenmalige gebeurtenis



bij herhaling van de gebeurtenis



regularisatie afwezigheid
 - door ziektebewijs
 - door opname verlofdag



zie procedure bij chronisch misbruik

Dit schema is algemeen. Bedrijven kunnen het verder verfijnen.

Bron: VAD/sector arbeid

PROCEDURE BIJ FUNCTIONERINGSPROBLEMEN TEN GEVOLGE VAN CHRONISCH ALCOHOL- OF DRUGSMISBRUIK

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

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



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. arbeidsreglement) wordt uitgevoerd
- leidinggevende adviseert nogmaals beroep te doen op hulpverlening
- bereidheid tot behandeling is positief element
- leidinggevende stelt nieuwe evaluatiedatum voor



tweede evaluatie na afgesproken periode



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.

11.3 BIJLAGE III – Schema met betrekking tot het overleg in de onderneming over het preventief alcohol- en drugsbeleid

1^e fase

initiatief van de werkgever: stuurgroep

ontwerp van

beleids- of intentieverklaring



informatie

+

overleg met doel consensus



beleids- of intentieverklaring



arbeidsreglement aanpassen
zonder procedure

OR

+

CPBW → SA → werknemers

2^e fase

eventueel initiatief van de werkgever: stuurgroep

- regels
- procedures
- werkwijze bij werkonbekwaamheid
- testen - principe
- nadere regels



informatie

+

overleg



arbeidsreglement aanpassen
gewone procedure:

OR

+

CPBW → SA → werknemers

OR



als er geen OR is:
raadpleging van de werknemers



als geen akkoord:

PC



als geen akkoord:

PC

CPBW = comité voor preventie en bescherming op het werk

SA = syndicale afvaardiging

OR = ondernemingsraad

PC = paritair comité

11.4 BIJLAGE IV – Modellen van beleids- of intentieverklaringen

Hieronder zijn vier modellen van beleids- of intentieverklaring opgenomen, die kunnen beantwoorden aan de uiteenlopende noden van verschillende ondernemingen (naargelang de consensus die over het beleid kan gevonden worden en in functie van de specifieke activiteiten van de onderneming, het imago of de bedrijfscultuur).

Model 1: algemene beleidsverklaring; de keuze van de onderneming is om deze niet verder uit te werken

Model 1 – Beleidsverklaring preventief alcohol- en drugsbeleid

Het voeren van een beleid om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen is een geïntegreerd onderdeel van het algemene beleid van “Onderneming”. Een preventief alcohol- en drugsbeleid maakt hier deel van uit.

Dit is ingegeven door het feit dat werkgerelateerd gebruik van alcohol of drugs één van de factoren is die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden. Daarnaast kan het ook een negatieve impact hebben op de productiviteit en de kwaliteit van het werk en kan het imago van “Onderneming” erdoor geschaad worden.

Met betrekking tot het preventief beleid inzake werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs wil “onderneming” een beroep doen op het gezond verstand en een verantwoordelijk gedrag van al zijn medewerkers en eventuele andere op de werkplek aanwezige personen.

“Onderneming” verwacht van zijn werknemers en eventuele andere op de werkplek aanwezige personen dat zij op een verantwoorde wijze omgaan met het gebruik van alcohol om te voorkomen dat gebruik zou leiden tot problematische situaties voor zichzelf of voor hun collega's. “Onderneming” verwacht van zijn leidinggevend personeel in deze een voorbeeldrol en een passend optreden ten aanzien van hun medewerkers in probleemsituaties.

“Onderneming” is van oordeel dat in de huidige situatie en onderlinge verhoudingen er geen nood is aan het uitwerken van gedetailleerde regels en voorschriften. We rekenen erop dat de bestaande afspraken rond het functioneren van medewerkers en leidinggevend personeel voldoende mogelijkheden bieden om gepast op te treden voor zover dit nodig zou zijn.

Model 2: beleidsverklaring met de basisuitgangspunten van de cao (sensibilisering, voorkomen disfunctioneren, info en opleiding, hulp) en met de aankondiging om in een tweede fase deze elementen verder uit te werken (maar zonder dat voorzien wordt in testen)

Model 2 – Beleidsverklaring preventief alcohol- en drugsbeleid

Het voeren van een beleid om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen is een geïntegreerd onderdeel van het algemene beleid van “Onderneming”. Een preventief alcohol- en drugsbeleid maakt hier deel van uit.

Dit is ingegeven door het feit dat werkgerelateerd gebruik van alcohol of drugs één van de factoren is die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden. Daarnaast kan het ook een negatieve impact hebben op de productiviteit en de kwaliteit van het werk en kan het imago van “Onderneming” erdoor geschaad worden.

Uitgangspunt bij de vaststelling van het preventief alcohol- en drugsbeleid is het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik collectief te voorkomen en te verhelpen voor alle werknemers en andere op de werkplek aanwezige personen door middel van de volgende primaire doelstellingen en acties:

- bewustmaking via de geëigende kanalen en het bespreekbaar maken van de problematiek binnen onze onderneming;
- het voorkomen dat sociaal gebruik overgaat in probleemgebruik;
- het voorkomen van gebruik voorafgaand aan of tijdens het werk dat tot disfunctioneren zou kunnen leiden;
- zorg dragen voor een zo vroeg mogelijke herkenning van probleemsituaties, met bijzondere aandacht voor de bepalende rol van de hiërarchische lijn hierin;
- zo nodig het motiveren tot en het bewerkstelligen van gedragsverandering ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs;
- adequate opvang en begeleiding van probleemgebruikers, in overleg met de preventiedienst(en) en de curatieve sector.

De hierboven opgesomde doelstellingen en acties gelden voor alle werknemers, bezoekers, klanten en werknemers van aannemers binnen ons bedrijf.

“Onderneming” is van mening dat de uitvoering een gedeelde verantwoordelijkheid is van de directie en de werknemers. Iedereen wordt verwacht, binnen de hem of haar toebedeelde taken en verantwoordelijkheden, mee te werken aan de realisatie van deze doelstellingen en acties. Iedereen zal daarom de nodige informatie, opleiding en middelen krijgen om deze taken en verantwoordelijkheden aan te kunnen.

Voor zover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen dit vereist, zal een verdere uitwerking van het preventief alcohol- en drugsbeleid gebeuren door:

- het opstellen van regels die betrekking hebben op:
 - De beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol;
 - Het binnenbrengen van alcohol en drugs; en
 - Het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs;
- het bepalen van de procedures die gevolgd moeten worden bij vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of drugsgebruik of bij de vaststelling van de overtreding van deze regels; en
- het vastleggen van de werkwijze en procedure die bij vaststelling van werkonbekwaamheid van een werknemer moeten gevolgd worden met betrekking tot het vervoer van de betrokkene.

Model 3: beleidsverklaring met de basisuitgangspunten van de cao (sensibilisering, voorkomen disfunctioneren, info en opleiding, hulp) en met de aankondiging om in een tweede fase deze elementen verder uit te werken (ook de nadere regels die bij het testen gehanteerd zullen worden)

Model 3 – Beleidsverklaring preventief alcohol- en drugsbeleid

Het voeren van een beleid om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen is een geïntegreerd onderdeel van het algemene beleid van “Onderneming”. Een preventief alcohol- en drugsbeleid maakt hier deel van uit.

Dit is ingegeven door het feit dat werkgerelateerd gebruik van alcohol of drugs één van de factoren is die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden. Daarnaast kan het ook een negatieve impact hebben op de productiviteit en de kwaliteit van het werk en kan het imago van “Onderneming” erdoor geschaad worden.

Uitgangspunt bij de vaststelling van het preventief alcohol- en drugsbeleid is het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik collectief te voorkomen en te verhelpen voor alle werknemers en andere op de werkplek aanwezige personen door middel van de volgende primaire doelstellingen en acties:

- bewustmaking via de geëigende kanalen en het bespreekbaar maken van de problematiek binnen onze onderneming;
- het voorkomen dat sociaal gebruik overgaat in probleemgebruik;
- het voorkomen van gebruik voorafgaand aan of tijdens het werk dat tot disfunctioneren zou kunnen leiden. Hiervoor zullen regels worden uitgewerkt die betrekking zullen hebben op:
 - de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol;
 - het binnenbrengen van alcohol en drugs; en
 - het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs;
- zorg dragen voor een zo vroeg mogelijke herkenning van probleemsituaties, met bijzondere aandacht voor de bepalende rol van de hiërarchische lijn hierin;
- procedures bepalen die gevolgd moeten worden bij vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of drugsgebruik of bij de vaststelling van de overtreding van deze regels;
- een werkwijze en procedure vastleggen die bij vaststelling van werkonbekwaamheid van een werknemer moeten gevolgd worden met betrekking tot het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling;
- het mogelijk maken van het toepassen van testen op alcohol of drugs door het, in overleg, bepalen van de beperkende voorwaarden, de procedures en de werkwijze hiervoor.
- het voorzien van passende sancties in het arbeidsreglement
- zo nodig het motiveren tot en het bewerkstelligen van gedragsverandering ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs;

- adequate opvang en begeleiding van probleemgebruikers, in overleg met de preventiedienst(en) en de curatieve sector. Een informeel onderhoud met de vertrouwenspersoon is te allen tijde mogelijk op dezelfde wijze als bepaald in het arbeidsreglement in geval van grensoverschrijdend gedrag.

De hierboven opgesomde doelstellingen en acties gelden voor alle werknemers, bezoekers, klanten en werknemers van aannemers binnen ons bedrijf.

“Onderneming” is van mening dat de uitvoering een gedeelde verantwoordelijkheid is van de directie en de werknemers. Iedereen wordt verwacht, binnen de hem of haar toebedeelde taken en verantwoordelijkheden, mee te werken aan de realisatie van deze doelstellingen en acties. Iedereen zal daarom de nodige informatie, opleiding en middelen krijgen om deze taken en verantwoordelijkheden aan te kunnen.

Model 4 : beleidsverklaring met de basisuitgangspunten van de cao (sensibilisering, voorkomen disfunctioneren, info en opleiding, hulp), met een verbod op het gebruik van alcohol- en drugs en met de aankondiging om in een tweede fase deze elementen verder uit te werken (ook de nadere regels die bij het testen gehanteerd zullen worden)

Model 4 – Beleidsverklaring preventief alcohol- en drugsbeleid

Het voeren van een beleid om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen is een geïntegreerd onderdeel van het algemene beleid van “Onderneming”. Een ver doorgedreven preventief alcohol- en drugsbeleid maakt hier deel van uit.

Dit is ingegeven door het feit dat werkgerelateerd gebruik van alcohol of drugs één van de factoren is die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden. De aard van de activiteiten van onze onderneming en de specifieke risico's die het gebruik van alcohol of drugs hierdoor voor de veiligheid van werknemers/klanten/bezoekers inhoudt, (en/of het imago van onze onderneming; en/of de specifieke bedrijfscultuur van onze onderneming,...¹) maken een verregaand preventief alcohol- en drugsbeleid met een nultolerantie inzake gebruik noodzakelijk.

Uitgangspunt bij de vaststelling van het preventief alcohol- en drugsbeleid is het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik collectief te voorkomen en te verhelpen voor alle werknemers en andere op de werkplek aanwezige personen door middel van de volgende primaire doelstellingen en acties:

- bewustmaking via de geëigende kanalen en het bespreekbaar maken van de problematiek binnen onze onderneming;
- het voorkomen dat sociaal gebruik (in de privésfeer) overgaat in probleemgebruik;
- een absoluut verbod op het gebruik van alcohol of drugs tijdens het werk en het voorkomen dat medewerkers zich aanbieden op het werk onder invloed van alcohol of drugs;
- (In een tweede fase zullen de omstandigheden en de voorwaarden afgesproken worden waaronder afwijkingen op dit principiële verbod mogelijk zijn).
- zorg dragen voor een zo vroeg mogelijke herkenning van probleemsituaties, met bijzondere aandacht voor de bepalende rol van de hiërarchische lijn hierin;
- procedures bepalen die gevolgd moeten worden voor detectie van mogelijk alcohol- of drugsgebruik of bij de vaststelling van de overtreding van deze regels;
- het mogelijk maken van het toepassen van testen op alcohol of drugs door het, in overleg, bepalen van de beperkende voorwaarden, de procedures en de werkwijze hiervoor.
- een werkwijze en procedure vastleggen die bij vaststelling van alcohol- of druggebruik van een werknemer moeten gevolgd worden met betrekking tot het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling;
- het voorzien van passende sancties in het arbeidsreglement

¹ Te concretiseren in de onderneming

- zo nodig het motiveren tot en het bewerkstelligen van gedragsverandering ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs;
- adequate opvang en begeleiding van probleemgebruikers, in overleg met de preventiedienst(en) en de curatieve sector. Een informeel onderhoud met de vertrouwenspersoon is te allen tijde mogelijk op dezelfde wijze als bepaald in het arbeidsreglement in geval van grensoverschrijdend gedrag.

De hierboven opgesomde doelstellingen en acties gelden voor alle werknemers, bezoekers, klanten en werknemers van aannemers binnen ons bedrijf.

“Onderneming” is van mening dat de uitvoering een gedeelde verantwoordelijkheid is van de directie en de werknemers. Iedereen wordt verwacht, binnen de hem of haar toebedeelde taken en verantwoordelijkheden, mee te werken aan de realisatie van deze doelstellingen en acties. Iedereen zal daarom de nodige informatie, opleiding en middelen krijgen om deze taken en verantwoordelijkheden aan te kunnen.





Unie van Zelfstandige Ondernemers



Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 88 59
E-mail: griffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be