

Hoe zet ik een alcohol- en drugpreventiebeleid op in mijn onderneming?

Informatiebrochure voor werkgevers



Wist u dat...?

- Het aantal probleemdrinkers bij de beroepsbevolking wordt geschat op 5 tot 10%.
- Werknemers met een alcoholprobleem presteren maar 75% van het werk waarvoor zij worden betaald.
- Eén à drie op tien ernstige arbeidsongevallen heeft te maken met alcohol.
- 60% van de problemen door alcoholgebruik op het werk wordt niet veroorzaakt door zware drinkers maar door occasionele drinkers.
- Het ziekteverzuim of de afwezigheid op het werk is twee tot vier keer hoger bij mensen met drankproblemen.
- De kans op een auto-ongeval is twee keer groter bij 0,8 promille, negen keer groter bij 1,3 promille en 17 keer groter bij 1,8 promille.
- Op 18-jarige leeftijd beschouwt één op vijf mannen zich een regelmatige gebruiker van cannabis.
- 4% van de jonge volwassenen tussen 25 en 34 jaar experimenteert met xtc of speed.
- Een normale dosis xtc is vier tot zes uur werkzaam. De na-effecten kunnen dagen blijven duren.
- Hogere kaderleden en managers gebruiken steeds meer drugs (kalmeermiddelen, smartdrugs, antidepressiva,...) om de toenemende werkdruk de baas te kunnen.
- België staat in Europa mee aan de top staat bij de psychoactieve medicatie: slaap- en kalmeermiddelen, antidepressiva en pijnstillers.
- Slaap- en kalmeermiddelen gebruiken is een ernstig risico voor uw veiligheid.

(Bron: VAD)

Onze visie

Confrontatie met alcohol en drugs

Alcohol en drugs zijn er altijd geweest. Door de eeuwen heen heeft de mens om allerlei redenen alcohol en drugs gebruikt. Tegenwoordig worden ze meer en meer om recreatieve redenen gebruikt. Een groot deel van de bevolking drinkt alcohol. Ook drugs worden steeds minder een randfenomeen.

Ook op de werkvloer is die evolutie zichtbaar. Wat daar gebeurt, is immers een afspiegeling van wat er gebeurt in de maatschappij. Elke werkgever kan dus worden geconfronteerd met alcohol en drugs bij zijn werknemers. Dat kunnen zowel occasionele als chronische gebruikers zijn. De tweede groep is meestal zeer beperkt in omvang; de eerste groep is vaak veel groter.





Risico's op de werkvloer

Alcohol- en druggebruik houdt risico's in op de werkvloer. De meeste problemen worden veroorzaakt door de relatief grote groep van occasionele gebruikers en niet door de kleine groep van chronische gebruikers. Bij de eerste groep moet u vooral oog hebben voor veiligheidsrisico's, zowel bij de werknemer als in zijn omgeving. Occasioneel weekendgebruik kan eveneens effecten hebben op de werkvloer, zoals maandagochtendverzuim of ongepast gedrag bij jonge werknemers. Een werknemer die regelmatig onder invloed is, zal immers vaker ziek zijn, een lager rendement hebben en meer fouten maken. Ten slotte kan alcohol- en druggebruik ook leiden tot spanningen tussen werknemers en zo de sfeer in een heel team aantasten.

Uw beleid

Welk beleid?

Een alcohol- en drugpreventiebeleid gaat bij voorkeur uit van een meerkansenbeleid. Zo'n beleid kan een grotere groep werknemers het best motiveren om daadwerkelijk hun gedrag en functioneren aan te passen vóór het te vergevorderd is. Een alcohol- en drugbeleid moet ook deel uitmaken van een geïntegreerd welzijnsbeleid in uw organisatie.

Welke wetten en regels zijn van kracht?

CAO nr. 100 trad in werking op 1 april 2009. Inmiddels werd deze CAO algemeen bindend verklaard door het koninklijk besluit van 28 juni 2009.

De CAO verplicht werkgevers om een alcohol- en drugbeleid te voeren in hun onderneming. U hebt tot 1 april 2010 de tijd om de nieuwe wetgeving toe te passen. De CAO wil het disfunctioneren op het werk door alcohol- of druggebruik bespreekbaar maken, voorkomen en verhelpen. Om dat te bereiken, worden in de CAO minimale voorwaarden bepaald voor een preventief alcohol- en drugbeleid. Verder adviseert de CAO om het alcohol- en drugbeleid niet alleen te kaderen binnen het welzijnsbeleid, maar ook binnen het globale personeelsbeleid waarin het functioneren van werknemers wordt opgevolgd.

De verkeerswetgeving het besturen van een voertuig op de openbare weg onder invloed (en op ondernemingsterreinen die als openbaar worden beschouwd). Illegale drugs bezitten, gebruiken of verhandelen is volgens het strafrecht voor iedereen illegaal en ook strafbaar. Hoewel cannabis een illegale drug blijft, wordt aan het bezit van cannabis voor persoonlijk gebruik door een meerderjarige de laagste vervolgingsprioriteit gegeven. Dat is niet het geval wanneer het bezit gepaard gaat met verzwarende omstandigheden of een verstoring van de openbare orde.

Uw onderneming kan altijd strengere regels voorzien in het arbeidsreglement, bijvoorbeeld door alle alcohol, cannabis en andere drugs op de ondernemings-terreinen te verbieden.

Wat moet u doen?

Volgens CAO nr. 100 moet u werken in **twee fasen**:

- in een eerste fase bepaalt u de uitgangspunten en de doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid – u stelt een beleidsverklaring op die de krijtlijnen bevat van dat beleid;
- u kunt in een tweede fase overgaan tot de verdere uitwerking van de uitgangspunten en de doelstellingen als dat werd opgenomen in de beleidsverklaring en als dat aangewezen is in de concrete omstandigheden van uw onderneming.

In de verdere uitwerking kunt u voor het personeel regels vastleggen over de beschikbaarheid op het werk van alcohol, het binnenbrengen van alcohol en drugs of het werkgerelateerde gebruik van alcohol en drugs. U kunt ook de procedures bepalen die moeten worden gevolgd bij de vaststelling van het disfunctioneren op het werk door mogelijk alcohol- of druggebruik of bij de vaststelling van de overtreding van die regels. Ten slotte kunt u de werkwijze en procedure vastleggen die moeten worden gevolgd bij de vaststelling van werkonbekwaamheid van een werknemer en die betrekking hebben op het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling.

Hoe een efficiënt alcohol- en drugpreventiebeleid opbouwen?

Een alcohol- en drugpreventiebeleid zal het meest resultaat hebben als het steunt op vier pijlers:

- **vorming en voorlichting:** u moet informatie geven over het alcohol- en drugbeleid, training aanbieden en uw personeel motiveren tot gezond gedrag;
- **regelgeving:** u moet specifieke regels bepalen voor het gebruik en het aanbod in uw organisatie;
- **procedures:** zij leggen vast wat moet gebeuren bij het vaststellen van het disfunctioneren door mogelijk alcohol- of druggebruik of bij het vaststellen van de overtreding van de regels;
- **hulpverlening:** u moet het hulpverlenende kader bepalen binnen en buiten uw organisatie.



Wanneer mag u uw personeel testen?

Zijn testen op alcohol of drugs een onderdeel van uw preventiebeleid? Dan moet u daarvoor regels opstellen. Zij moeten de aard van de testen en de doelgroepen (bijvoorbeeld veiligheidsfuncties) vastleggen. Ook de procedures voor afname, wie de testen afneemt, het tijdstip van de testen en de gevolgen van een positief resultaat, moeten worden bepaald. U kunt enkel testen op alcohol of drugs als u ook de tweede fase van het beleid uitvoert. Testen is bovendien enkel toegelaten voor preventieve doeleinden: om na te gaan of een werknemer in staat is zijn werk uit te voeren. Er mag met andere woorden geen sanctie volgen na een positief testresultaat. De test moet toereikend, terzake dienend en niet overmatig zijn. Werknemers moeten hun toestemming geven. Het gaat niet over biologische tests en medische onderzoeken, maar wel over bijvoorbeeld ademtests of psychomotorische tests.

Hoe andere partners betrekken bij het alcohol- en drugbeleid?

Het CPBW en de ondernemingsraad moeten elk volgens hun bevoegdheden informatie krijgen van u. Vooraf moeten zij advies geven over de verschillende maatregelen die u neemt in het kader van het alcohol- en drugbeleid en de mogelijkheid om testen af te nemen. Over de eerste fase zal in het CPBW een consensus moeten worden bereikt. Bij de uitwerking van de tweede fase moet u het advies en de medewerking vragen van uw interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het CPBW moet worden geïnformeerd over uw voorstel en het advies van de interne en/of externe preventiedienst. Werknemers hebben 15 dagen de tijd om hun opmerkingen door te geven aan de interne of externe preventiedienst – die bezorgt ze aan de werkgever.

Informatie

Verplichtingen voor leiding en werknemers

U moet ervoor zorgen dat de leidinggevenden en de werknemers worden geïnformeerd over de regels, de werkwijzen en de procedures die deel uitmaken van het alcohol- en drugbeleid. Leidinggevenden moeten voldoende opgeleid zijn om het beleid correct te kunnen uitvoeren.

Verplichtingen van de hiërarchische lijn

De leden van de hiërarchische lijn voeren elk op hun niveau het alcohol- en drugbeleid uit. Ze formuleren voorstellen en adviezen. Ze onderzoeken ongevallen en incidenten die eventueel te wijten zijn aan alcohol- of druggebruik. Ze nemen maatregelen om die te voorkomen in de toekomst en winnen daarvoor tijdig advies in bij de interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Ze waken verder over de naleving van de regels inzake alcohol- en druggebruik en vergewissen zich ervan dat de werknemers de instructies goed begrijpen en in de praktijk brengen. In het bijzonder moeten zij hun rol opnemen in de procedures die moeten worden gevolgd bij het vaststellen van disfuncties of werkonbekwaamheid door mogelijk alcohol- of druggebruik.

Verplichtingen van de werknemer

Iedere werknemer moet naar best vermogen zorg dragen voor de veiligheid en de gezondheid van zichzelf en van anderen. In het bijzonder moet hij op positieve wijze bijdragen tot het alcohol- en drugbeleid. Hij moet zich houden aan de regels van het alcohol- en drugbeleid. De werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk moet hij onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie die een ernstig en onmiddellijk gevaar kan zijn voor de veiligheid of de gezondheid.

Wat is de rol van de preventieadviseur psychosociale aspecten en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer?

Als werkgever ziet u erop toe dat in uw onderneming een kader wordt gecreëerd waarin de preventieadviseurs op optimale wijze hun rol binnen het alcohol- en drugbeleid kunnen opnemen. De preventieadviseurs kunnen informatie en advies geven over het opzetten van het alcohol- en drugbeleid en kunnen meehelpen aan de uitwerking ervan. Werknemers met mogelijk problematisch gebruik kunnen zij informeren over de mogelijkheden tot bijstand binnen en buiten de onderneming. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan het aanspreekpunt zijn voor diverse sleutelfiguren tijdens de behandeling van een werknemer. Tevens kan hij de werknemer helpen bij zijn reïntegratie op het werk.

IDEWE ziet de rol van de preventieadviseurs op drie niveaus:

1 op beleidsniveau

Bij het uitwerken van het beleid en het opstellen van de procedures zijn de preventieadviseurs een belangrijke partner. Een meerkansenbeleid betekent immers dat u als werkgever een draagvlak binnen uw onderneming creëert waarbij probleemgebruik niet alleen wordt bestraft, maar er ook hulp wordt geboden. Dat uitgangspunt vertaalt zich in de beleidsverklaring, de procedures, de risico-analyse, de sensibiliserings- en opleidingsinitiatieven en de continue opvolging van het beleid. In al die stappen kunnen de preventieadviseurs hun adviserende rol opnemen.

Door goede en duidelijke afspraken te maken bij het opstellen van de procedures, weet u als werkgever concreet wat u van de preventieadviseurs kan en mag verwachten.

Veel gestelde vragen gaan over het al dan niet afnemen van labotesten om misbruik te bewijzen. In principe wordt dat soort testen niet uitgevoerd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer gezien de verklaring van getuigen bij een toestand van dronkenschap voldoende is. Als de werknemer echter een functie bekleedt met veiligheidsrisico's, kan en zal de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op grond van zijn of haar professionele medische kennis een klinische diagnose stellen of testen laten uitvoeren via de curatieve sector en de persoon al dan niet (on)geschikt verklaren voor de betreffende functie.

2 op groepsniveau

Probleemgebruik van alcohol of andere middelen maakt vaak deel uit van een complexere problematiek. Daarbij is het dan noodzakelijk om méér te doen dan alleen het individuele probleem op te lossen. Tijdens de medische onderzoeken zal de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer alert zijn voor diverse fysische en psychische klachten van onwelbevinden. De preventieadviseur psychosociale aspecten kan letten op psychosociale belasting bij medewerkers. Zijn de klachten afkomstig van verschillende werknemers binnen dezelfde dienst? Dan is het belangrijk dat de preventieadviseurs daarover op strikt vertrouwelijke wijze communiceren met de interne preventieadviseur of werkgever. Vaak zijn slechte arbeidsomstandigheden, arbeidsbelasting of conflictsituaties medeoorzaak van probleemgebruik en is een blijvende gedragsverandering bij het individu pas succesvol wanneer ook de oorzaak wordt aangepakt.

3 op individueel niveau

De preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren van IDEWE krijgen een aanvullende opleiding in het vroegtijdig herkennen van problematisch gebruik en het bespreekbaar maken van de problematiek. Op die manier wordt de werknemer geconfronteerd met de mogelijke schadelijke gevolgen voor zichzelf, zijn werkomgeving en zijn privé-omgeving. Uit de praktijk blijkt dat heel wat mensen zich van hun probleemgebruik niet echt ten volle bewust zijn. Tevens zijn er heel wat verborgen gebruikers die de stap naar de huisarts niet zelf durven te zetten, maar opgelucht zijn dat het probleem bespreekbaar wordt gemaakt. De

preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan op professionele en vertrouwelijke manier een werknemer opvangen. Indien nodig kan hij hem doorverwijzen naar de curatieve sector. Daarnaast is de opvolging en de sociale controle na therapie en bij hervatting erg belangrijk om herval te voorkomen.

Wat kan IDEWE u bieden?

IDEWE biedt u concrete hulp bij het opzetten van een alcohol- en drugpreventiebeleid in uw onderneming:

- een infopakket rond CAO nr. 100 voor werkgevers,
- advies bij het opzetten van een alcohol- en drugbeleid,
- sensibilisatiesessies voor CPBW en voor werknemers,
- opleiding in het opzetten van een alcohol- en drugbeleid,
- opleiding voor de hiërarchische lijn in het omgaan met probleemgebruik op het werk,
- sensibilisatiemateriaal (brochures voor werknemers en affiches).



REGIONALE KANTOREN GROEP IDEWE

Contacteer ons - Wij helpen u graag verder!

Antwerpen

Tel. 03 218 83 83
antwerpen@idewe.be

Hasselt

Tel. 011 24 94 70
hasselt@idewe.be

Namur

Tel. 081 32 10 40
namur@idewe.be

Brussel

Tel. 02 237 33 24
brussel@idewe.be

Leuven

Tel. 016 39 04 38
leuven@idewe.be

Roeselare

Tel. 051 27 29 29
roeselare@idewe.be

Gent

Tel. 09 264 12 30
gent@idewe.be

Mechelen

Tel. 015 28 00 50
mechelen@idewe.be

Turnhout

Tel. 014 40 02 20
turnhout@idewe.be

Centrale diensten:

IDEWE vzw

Tel. 016 39 04 11
info@idewe.be

IBEVE vzw

Tel. 016 39 04 90
info@ibeve.be

www.idewe.be | info@idewe.be

