

Bijlage 12. Preventief alcohol- en drugsbeleid: beleidsverklaring en procedures

In het kader van de welzijn bevorderende maatregelen voor de medewerkers tijdens de uitvoering van hun werk moet de onderneming een preventief alcohol- en drugsbeleid voeren.

Dat preventief beleid geldt voor alle niveaus van de hiërarchie en voor alle derden die zich op de arbeidsplaatsen bevinden (onderaannemers, leveranciers, ...). Overeenkomstig de bepalingen en de overlegprocedures voorzien in de cao nr. 100 beslist de onderneming om de volgende beleidsverklaring af te leggen.

A. Uitgangspunten

1. De onderneming heeft een preventief alcohol- en drugsbeleid uitgewerkt omdat alcohol- of drugsproblemen de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de medewerkers 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. Uitgezonderd medicatie op voorschrift voor arbeidsgeschikt bevonden werknemers.
3. Aangezien het gaat om een problematiek die iedereen kan raken, geldt het alcohol- en drugsbeleid voor iedereen in de onderneming, ongeacht de functie. Het beleid zal consequent toegepast worden bij elk alcohol- of drugsprobleem.
4. Het is de bedoeling van het beleid om problemen door alcohol en drugs te voorkomen en wanneer ze zich toch voordoen, deze problemen vroegtijdig op te vangen. De medewerkers moeten een kans krijgen om hun probleem aan te pakken zonder hierbij hun tewerkstelling bij de werkgever te verliezen.
5. Zowel de werkgever als de medewerkers zijn verantwoordelijk voor het voorkomen en/of aanpakken van problemen met alcohol of drugs:
 - iedere medewerker 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 hiërarchische lijn dient de medewerker te motiveren om zijn onderliggend alcohol- of drugsprobleem aan te pakken en daartoe eventueel de nodig externe hulpverlening te aanvaarden;
 - van een medewerker met een mogelijk onderliggend alcohol- of drugsprobleem wordt verwacht alle geboden 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 medewerkers met een (mogelijk) alcohol- of drugsprobleem aanspreken op basis van:
 - a. hun functioneren, namelijk hun arbeidsprestaties en werkrelaties;
 - b. het naleven van het alcohol- en drugsbeleid;
 - c. de veiligheid van de medewerker, zijn collega's en derden in de uitoefening van zijn werk.



B. Doelstellingen

De aard van de activiteiten van de onderneming, haar cultuur en de stand van zaken met betrekking tot het werkgerelateerde alcohol- en/of drugsgebruik houdt in dat de volgende doelstellingen worden vastgelegd:

1. Bewustmaking en het bespreekbaar maken van de problematiek binnen onze onderneming.
2. Het voorkomen dat sociaal gebruik overgaat in probleemgebruik door het invoeren van preventieve maatregelen m.b.t. alcohol- en drugsgebruik dat een impact heeft op het functioneren op het werk.
2. Het voorkomen van gebruik voorafgaand aan of tijdens het werk dat tot disfunctioneren zou kunnen leiden.
3. Zorg dragen voor een zo vroeg mogelijke herkenning van probleemsituaties, met bijzondere aandacht voor de bepalende rol van de hiërarchische lijn hierin.
4. Medewerkers gepaste begeleiding bieden indien alcohol- en/of drugsgebruik wordt vastgesteld, waardoor het functioneren van de medewerkers in kwestie, het naleven van het alcohol en drugsbeleid en/of de veiligheid in het gedrag komt.
5. Ieders veiligheid garanderen bij vermoeden of vaststelling van alcohol-en/of drugsgebruik.

C. Uitvoering

De doelstellingen worden door de volgende maatregelen geconcretiseerd.

I. Voorlichting, training en preventie

Renewi vindt het belangrijk om alle medewerkers te informeren over de werking van alcohol en drugs en de gevolgen daarvan. Het doel van de voorlichting is om bewustwording bij medewerkers te creëren wat het gebruik betekent voor hun eigen veiligheid en gezondheid én voor die van derden.

Renewi heeft als doel om met deze voorlichting openheid te creëren over alcohol en drugs gebruik en de sociale veiligheid te bieden, zodat het mogelijk is om problemen rondom eigen alcohol en drugs gebruik of vermoeden van alcohol en drugs gebruik te bespreken met leidinggevende, HR, SHEQ of de externe dienst voor bescherming en preventie op het werk.

De voorlichting aan de medewerkers is gericht op bewustwording van de negatieve effecten van het gebruik van alcohol en drugs op het menselijk functioneren in het algemeen, en op het werk in het bijzonder. De voorlichting is verder gericht op bewustwording van de lengte van de periode gedurende welke sporen van dit gebruik waarneembaar kunnen blijven in het lichaam en een invloed kunnen hebben op het functioneren.

De preventie bestaat uit algemene en gerichte voorlichting en training voor leidinggevenden.

- Algemene voorlichting kan bijvoorbeeld bestaan uit voorlichting tijdens overleg en vergaderingen, gerichte sensibiliseringscampagnes.
- gerichte voorlichting kan bijvoorbeeld bestaan uit individuele gesprekken met leidinggevenden, SHEQ, de arbeidsarts of in het kader van medische keuring.
- Training voor leidinggevenden kan bestaan uit opleidingen om signalen van alcohol en drugs gebruik te herkennen en deze te kunnen onderscheiden van andere aandoeningen met gelijkaardige symptomen (bv bloeddrukval, suikerziekte, enz.), opleidingen rond de interne procedures en regelgeving inzake alcohol en drugsbeleid.

II. Gebruik van alcohol en drugs op het werk

Wat het gebruik van alcohol en drugs op het werk betreft, wordt algemeen verwezen naar de geldende wetgeving in de CODEX voor het Welzijn op het Werk en het ARAB.

Bovendien geldt binnen onze onderneming:

- Een nultolerantie voor alcohol –en druggebruik tijdens de uitvoering van het werk. Dit impliceert het volgende :
 - Het onder invloed zijn of het gebruik van alcohol en/of drugs tijdens de werktijd is verboden.
 - Het gebruik van alcohol of drugs buiten de werktijd (dat is rust- of privétijd) en als gevolg daarvan onder invloed zijn tijdens de werktijd van alcohol of drugs is verboden.
 - Het gebruik of onder invloed zijn in of op de vrachtwagen, bestelwagen of bedrijfswagen.
 - Het overmatig gebruik in werkkleding buiten de werktijd is verboden.
 - Het kopen en/of verhandelen van alcohol of drugs tijdens de werktijd is verboden.
 - Het in het bezit hebben van drugs tijdens de werktijd, in of op de vrachtwagen, bestelwagen, bedrijfswagens of op de werklocatie, is verboden.
 - Renewi faciliteert op geen enkele wijze gebruik van alcoholische dranken op haar vestigingen.

Uitzonderingen:

- In bijzondere gevallen (bv. recepties, bedrijfsuitjes en feesten) kan een uitzondering worden gemaakt mits akkoord van de werkgever. Het blijft de verantwoordelijkheid van de werkgever om corrigerende en preventieve maatregelen te voorzien bij de organisatie ervan. SHEQ dient steeds gecontacteerd te worden in het kader van dergelijke gevallen om voorafgaand een risico analyse te maken.
- Verder dienen medewerkers, die een zakelijk etentje of een andere zakelijke activiteit buiten de werklocatie hebben, steeds zeer terughoudend te zijn met het gebruik van alcohol. Bovendien wordt expliciet verwezen naar de geldende verkeerswetgeving.

III. Hulp en begeleiding op verzoek of naar aanleiding van een functioneringsgesprek

Als een medewerker aangeeft een alcohol- en drugsprobleem te hebben of dit naar boven komt tijdens een functioneringsgesprek, zal aan de medewerker een behandeltraject worden aangeboden.

De medewerker dient dit kenbaar te maken bij de arbeidsarts of externe dienst. De arbeidsarts of externe dienst draagt zorg voor een verwijzing naar een passende hulpverlening.

De werkgever zal daarbij in eerste instantie instaan voor de kosten van de hulpverlening (voor zover niet gedekt door enige verzekering).

De medewerker verbindt zich ertoe het behandeltraject te volgen en verklaart zich aan de gemaakte afspraken te zullen houden.

Daarbij kunnen alle maatregelen worden genomen die ook zijn voorzien in de procedure voor chronisch alcohol- en drugsmisbruik (zie IV.2 Aanvullende maatregelen bij Fase 2).

IV. Procedures die gevolgd moeten worden bij vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of drugsgebruik



Er zijn 2 procedures :

- Een procedure voor acuut alcohol- en drugsmisbruik.
- Een procedure voor chronisch alcohol- en drugsmisbruik.

Hulpmiddelen daarbij kunnen zijn:

- Evaluatie- en functioneringsgesprekken op reguliere basis, waar gepolst wordt naar het algemene welbevinden van de medewerker.
- Bijkomende gesprekken bij vaststelling van effectief disfunctioneren door vermoeden van chronisch alcohol- en drugsmisbruik. In deze fase zal overleg gepleegd worden met HR, SHEQ en dient externe begeleiding ingeroepen te worden.
- Testen (zie §5 hieronder).
- Het *Registratiedocument disfunctioneren ten gevolge van misbruik alcohol/drugs*.

1. Algemene bepalingen procedures

Voor de hieronder opgenomen procedures geldt het volgende.

- De medewerker kan zich steeds laten bijstaan door zijn syndicaal afgevaardigde.
- Bij een functioneringsgesprek worden afspraken vastgelegd in een verslag – dat door de aanwezige partijen ondertekenen.
- Behandelingsbereidheid is steeds een positief element bij de beoordeling. Er wordt in elk gesprek geadviseerd om contact op te nemen met een hulpverlener en wordt begeleiding aangeboden. De werkgever zal daarbij in eerste instantie instaan voor de kosten van het traject (voor zover niet gedekt door enige verzekering).
- De medewerker wordt geacht mee te werken aan alle onderdelen en aspecten van het aangeboden hulptraject.
- Indien de medewerker niet wil meewerken aan het aangeboden hulptraject of het traject onsuccesvol blijkt, dan kan Renewi overgaan tot het opleggen van sancties voorzien in het arbeidsreglement of tot het stopzetten van de samenwerking.

2. Procedure voor acuut alcohol- en drugsmisbruik

Met **acuut misbruik** wordt bedoeld dat een **medewerker alcohol of drugs heeft gebruikt** waardoor de naleving van het alcohol en drugsbeleid, het functioneren en/of de veiligheid in het gedrang komt.

2.1 Eerste vaststelling

Fase 1

Volgende stappen dienen te worden genomen door de leidinggevende bij een vermoeden van acuut misbruik. Snel optreden is noodzakelijk in het belang van de veiligheid.

- Stap 1 - Verwijder de medewerker preventief van zijn post uit veiligheidsoverwegingen en uit privacy oogpunt. Breng HR en SHEQ op de hoogte.
- Stap 2 - Ga, indien de toestand van de werknemer dit mogelijk maakt, in dialoog met de medewerker over het vermoeden van alcohol of druggebruik. Daarbij wordt ook rekening gehouden met mogelijke andere aandoeningen met gelijkaardige symptomen. Vraag of de medewerker bijstand wenst van een syndicaal afgevaardigde.
- Stap 3 - Er dient duidelijk te worden vastgesteld of de medewerker werkonbekwaam (signalen gedrag) is en of dit het gevolg is van alcohol en druggebruik. Gebruik hiertoe het Registratiedocument disfunctioneren (zie bijlage onderaan) ten gevolge van misbruik alcohol/drugs. Doe deze vaststellingen nooit alleen, maar samen met een collega leidinggevende, HR of SHEQ verantwoordelijke, die daarvoor de nodige opleiding voor heeft



gevolgd.

- Stap 4 - Vraag de betrokkene of deze bereid is een test uit te voeren. De toestemming van de betrokkene is hiervoor vereist. De vrijwillige test dient uitgevoerd te worden door een hoger lid van de hiërarchische lijn (min. niveau sitemanager), een lid van HR of van SHEQ. Steeds in het bijzijn van minstens één getuige.
- Indien de medewerker werk onbekwaam wordt bevonden voor zijn functie, de veiligheid in het gedrang brengt of een positieve test aflegt, dient deze het werk te verlaten.

De medewerker mag in geen geval op eigen kracht het werk verlaten. In eerste instantie kan de medewerker daarvoor beroep doen op familie of vrienden. Indien niemand beschikbaar is, wordt de medewerker met een taxi naar huis gebracht, op kosten van de werkgever.

- Indien de medewerker zijn medewerking weigert of weigert het werk te verlaten, wordt dit vastgesteld en kan bijstand worden gevraagd van de lokale politie.
- De niet gepresteerde uren van die dag worden niet vergoed vanaf definitieve beslissing dat werknemer het werk moet verlaten.
- De medewerker mag het werk niet hervatten vooraleer Fase 2 (hieronder) heeft plaatsgevonden. De arbeidsovereenkomst wordt geschorst (zonder loon) tot die tijd. Dit wordt schriftelijk bevestigd aan de medewerker.

Fase 2 (enkel bij vaststelling alcohol- druggebruik in fase 1)

Bij de eerstvolgende werkdag, vooraleer het werk wordt aangevat, zal een functioneringsgesprek volgen met de betrokken hiërarchische lijn en HR. Daarin zal de medewerker worden gewezen op :

- Zijn onaanvaardbaar gedrag;
- De gevaren van zijn gedrag voor zichzelf, collega's en derden;
- Het alcohol en drugsbeleid wordt uitgebreid herhaald, inclusief mogelijke sancties bij herhaling;
- De mogelijkheid om een begeleidingstraject op te starten via HR in samenwerking met de externe dienst.

In geval van een ernstige overtreding, kan de evaluatie van dit gesprek en de ernst van het voorval aanleiding geven tot een sanctie.

Als blijkt dat er sprake is van chronisch alcohol- en drugsmisbruik dan gelden de aanvullende bepalingen omschreven in 3 (chronisch alcohol- en drugsmisbruik).

2.2 Volgende vaststelling

Fase 1

Bij een volgende vaststelling van acuut alcohol- en drugsmisbruik geldt dezelfde aanpak als bij een eerste vaststelling (zie 2.1 - fase 1).

Fase 2

Bij de eerstvolgende werkdag zal een functioneringsgesprek volgen met de betrokken hiërarchische lijn en HR, net zoals bij de eerste vaststelling.

Indien de medewerker een veiligheidsfunctie uitoefent, zal, in overleg met de arbeidsarts en SHEQ, worden beoordeeld of de medewerker (al dan niet tijdelijk) ongeschikt is om een veiligheidsfunctie uit te voeren.

Als blijkt dat er geen sprake is van chronisch alcohol- en drugsmisbruik, maar een volgende vaststelling van een acuut misbruik, kan een sanctie worden opgelegd. Dezelfde termijn geldt als voor sancties in het arbeidsreglement (2 jaar).



Als blijkt dat er sprake is van chronisch alcohol- en drugsmisbruik dan gelden de aanvullende bepalingen omschreven in punt 3.2 (chronisch alcohol- en drugsmisbruik).

3. Procedure voor chronisch alcohol- en drugsmisbruik

Onder **chronisch misbruik** wordt verstaan dat een medewerker als gevolg van een vermoedelijk alcohol- of drugprobleem, herhaaldelijk (gedurende een bepaalde periode) :

- minder goed of slecht functioneert;
- het alcohol en drugsbeleid schendt; of
- de veiligheid in het gedrang brengt.

Fase 1

Hierbij geldt dezelfde procedure als 'Fase 1 Eerste vaststelling' inzake acuut misbruik (zie II, 2).

Fase 2

Hierbij geldt dezelfde procedure als 'Fase 2 Eerste vaststelling' inzake acuut misbruik (zie II,2)

Aanvullende maatregelen bij Fase 2

- Er worden veiligheidsmaatregelen afgesproken. Deze kunnen o.a. inhouden dat:
 - er (tijdelijk of definitief) in ander werk wordt voorzien (indien beschikbaar);
 - er specifieke controlemaatregelen worden vastgelegd (bv. het zich regelmatig laten testen op drugs of alcohol tijdens het werk, regelmatige opvolggesprekken met HR of de externe dienst); en/of
 - de arbeidsovereenkomst wordt geschorst (zonder behoud van loon);
- Er wordt beoordeeld of de medewerker (al dan niet tijdelijk) ongeschikt is om zijn functie uit te voeren, dit in overleg zijn met de arbeidsarts en SHEQ indien het om een veiligheidsfunctie gaat.
- Er worden afspraken gemaakt m.b.t. een begeleidingstraject. Dit kan ook inhouden dat er een opvolgingsgesprek is met de werkgever op regelmatige basis.
- Afspraken kunnen in overleg doorheen het traject gewijzigd worden, deze worden opnieuw schriftelijk vastgelegd. Dit kan om persoonlijke noden van de medewerker of om organisatorische redenen.
- Indien wordt overeengekomen dat de medewerker aan het werk kan blijven (dan wel in de huidige of een andere functie), wordt overeengekomen dat de medewerker steeds nuchter op het werk dient te verschijnen en de hele dag nuchter dient te blijven.
- Indien misbruik toch opnieuw op het werk zou voorvallen, wordt een sanctie opgelegd (dit kan ook een ontslag om dringende reden zijn). Daarbij wordt rekening gehouden met alle omstandigheden eigen aan de zaak.

V. Testen

- Een test kan enkel worden voorgesteld wanneer er een vermoeden is van misbruik op het werk.
- Testen kunnen in overleg met de medewerker ook gebruikt worden in het kader van een aangeboden hulptraject teneinde een veilige werkomgeving te garanderen.
- Het systematisch organiseren van alcoholtests voor bepaalde groepen of alle medewerkers is niet toegestaan.
- Bij een positieve test wordt de medewerker om veiligheidsredenen van het werk verwijderd.



Het kan enkel gaan om testen die geen biologische testen uitmaken. Voorbeelden zijn betrouwbare ademtests, psychomotorische testen (vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten).

Testen die een medische handeling uitmaken kunnen enkel door een arts uitgevoerd worden.

D. Algemene informatie alcohol en drugs

Algemene informatie over alcohol en drugs vind je op volgende internetadressen:

www.drugslijn.be

www.vad.be

www.gado.be

www.lepelican-asbl.be

www.infordroques.be

Registratiedocument disfunctioneren

Algemene informatie

Datum van vaststelling	
Uur van vaststelling	
Plaats (site)	
Werkpost	
Functie	
Naam en voornaam betrokkene	
Naam en voornaam eventuele getuigen	
Bijstand syndicale afgevaardigde (ja/nee). Indien ja, wie?	

Geobserveerd gedrag (vink aan wat past)

Voorkomen ☐ Rode bloesem ☐ Onverzorgd, slonzig gekleed ☐ Bloeddoorlopen ogen ☐ Warrig, ongekamd haar ☐ Slaperigheid ☐ Ontspannen lichaamshouding ☐ Overmatig transpireren ☐ Adem ruikt naar alcohol ☐ Lichaam ruikt naar alcohol	Gedrag ☐ Irrationeel, ongebruikelijk ☐ Achteloos, onzorgvuldig ☐ Negeren van veiligheid ☐ Slechtgehumeurd ☐ Koppig, naargeestig ☐ Neerslachtig, depressief ☐ Onhandig, klungelig ☐ Vijandig ☐ Snel geïrriteerd ☐ Onoplettend of verward ☐ Gebrek aan concentratie ☐ Moeite in omgang ☐ Ongeremd ☐ Seksuele intimidatie ☐ Onnodig nemen van risico's ☐ Vloeken ☐ Klachten maag, onbehaaglijk gevoel ☐ Veel gebruik ademverfrissers ☐ Onvermogen werk te doen	Motoriek ☐ Struikelen, misstappen ☐ Uit evenwicht ☐ Wankelend lopen ☐ Oog-hand coördinatie ☐ Onveilig handelen
Spraak ☐ Luid ☐ Dubbele tong ☐ Verward ☐ Slordig praten, brabbelen ☐ Ongepast lachen ☐ Onsamenvattend ☐ Overdreven articulatie ☐ Verwijten maken ☐ Overreageren		Ogen ☐ Zenuwtrekjes ☐ Glazige blik, wezenloos ☐ Moeite scherp te stellen ☐ Gevoeligheid voor licht ☐ Verwijde pupillen ☐ Ongevoelig voor licht ☐ Versmalde pupillen

Andere:



Blaastest (schrappen wat niet past)

- Er werd een blaastest aangeboden? ☐ Ja
☐ Nee
- Er werd een blaastest uitgevoerd (ja/nee)? ☐ Ja
☐ Nee
- Weigerde de betrokkene een blaastest (ja/nee)? ☐ Ja
☐ nee
- Resultaat blaastest ☐ positief
☐ negatief

Veiligheidsfunctie en verder werken

Voert betrokkene een veiligheidsfunctie uit?

- ☐ Ja
☐ nee

Zo ja, bij chronisch misbruik controle door arbeidsarts laten uitvoeren inzake geschiktheid.

Is de betrokkene bekwaam om verder te werken rekening houdende met de veiligheid van hemzelf en de omgeving?

- ☐ Ja
☐ nee

Zo neen, betrokkene werd veilig naar huis gebracht door (vink aan wat past):

- ☐ Familielid/vriend
☐ Bedrijfsvervoer
☐ taxi om _____ uur

Verklaring van de betrokkene

Gesprek mogelijk?

- ☐ Ja
☐ nee

Indien een gesprek mogelijk is, welke verklaring geeft de betrokkene voor zijn gedrag:

Opvolgesprek

Gesprek ingepland met betrokkene :

Datum :	
Uur :	
Locatie :	

Verzet

Betrokkene pleegde verzet?

- ☐ Ja
☐ nee

Zo ja, lokale politie werd verwittigd om _____ uur voorbijstand.

Vaststellingen gedaan door:



	Vaststeller 1	Vaststeller 2
Naam - voornaam		
Functie		
Datum en uur		
Handtekening		