

## EEN PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGSBELEID IN DE ONDERNEMING



### IN OVERLEG WERKEN AAN PREVENTIE

Leidraad voor de uitwerking van een preventief  
alcohol- en drugsbeleid in de onderneming

**Herziene versie – mei 2020**

**Collectieve arbeidsovereenkomst**

**nr. 100**

# Inhoudsopgave

<b>VOORWOORD</b> .....	<b>1</b>
<b>LEESWIJZER</b> .....	<b>2</b>
<b>INLEIDING</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Cao nr. 100: waar staan we nu?</b> .....	<b>6</b>
<b>2 Waarom is een alcohol- en drugsbeleid aangewezen?</b> .....	<b>8</b>
2.1 Voorkomen en vroegtijdig aanpakken .....	8
2.2 Gevolgen van alcohol- en druggebruik in de werkcontext.....	9
2.3 Wettelijke verplichtingen van de werkgever.....	14
2.3.1 Arbeidsovereenkomstenwet .....	14
2.3.2 Welzijnswet .....	14
2.3.3 Cao nr. 100.....	14
<b>3 Wat zijn de uitgangspunten van een succesvol alcohol- en drugsbeleid?</b> .....	<b>15</b>
3.1 Preventieve aanpak door focus op prestaties.....	15
3.1.1 Preventief: nadenken over en voorkomen van problematisch alcohol- en drug- gebruik .....	15
3.1.2 Prestaties: de werknemer aanspreken op basis van wijzigingen in zijn werkgedrag - (dis)functioneren .....	18
3.1.3 Werkgerelateerd alcohol- of druggebruik .....	20
3.1.4 Ruime benadering: alcohol, illegale drugs en psychoactieve medicatie.....	20
3.2 Voor alle werknemers .....	21
3.3 Pragmatisch: stapsgewijze uitwerking van een preventief beleid .....	22
3.3.1 Waarom een aanpak in fasen? .....	22
3.3.2 Optie om het beleid verder uit te werken, maar .....	24
3.3.3 De logische volgorde voor de uitwerking van een beleid.....	24
3.4 Participatief .....	25
3.5 Passend en op maat van elk bedrijf.....	26
<b>4 De pijlers van een efficiënt alcohol- en drugsbeleid?</b> .....	<b>27</b>
<b>5 Wie doet wat?</b> .....	<b>29</b>
5.1 Ieder zijn verantwoordelijkheid, maar complementair.....	29
5.2 Rol van de leidinggevende.....	31
5.3 Rol van de preventieadviseur-arbeidsarts.....	32
5.4 Rol van de andere hulpverleners.....	36

5.5	Rol van de werknemersafgevaardigden .....	36
5.6	Rol van HRM- en personeelsdiensten .....	37
5.7	Rol van de werknemer zelf en zijn collega's.....	37
5.8	Rol van externen.....	39
<b>6</b>	<b>De uitwerking van een concreet alcohol- en drugsbeleid: belang van een draagvlak .....</b>	<b>40</b>
6.1	Beleids- of intentieverklaring vormt de basis.....	40
6.2	Een stappenplan voor het uitwerken van een concreet beleid .....	40
6.2.1	Stap 1 – Het oprichten of herlanceren van een werkgroep: samenstelling en opdracht .....	41
6.2.2	Stap 2 – De voorbereiding: het opmaken van een stand van zaken .....	42
6.2.3	Stap 3 – Het actualiseren van de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid ..	45
<b>7</b>	<b>Invulling van de vier pijlers van een alcohol- .....</b>	<b>47</b>
	<b>en drugsbeleid .....</b>	<b>47</b>
7.1	Regels en afspraken over alcohol- en drugsgebruik in relatie tot het werk .....	47
7.2	Procedures bij disfunctioneren: het tweesporenbeleid in de praktijk.....	51
7.3	Hulpverlening .....	56
7.4	Vorming en voorlichting .....	56
7.4.1	Informatie voor werknemers.....	58
7.4.2	Informatie voor leidinggevenden .....	58
7.4.3	Informatie voor bedrijfshulpverleners .....	59
7.5	Hoe het alcohol- en drugsbeleid van uw onderneming evalueren? .....	60
<b>8</b>	<b>Opname van uitgewerkt beleid in het arbeidsreglement.....</b>	<b>61</b>
8.1	Overleg over de regels en de procedures .....	61
8.2	Opname in het arbeidsreglement .....	62
8.3	Bekendmaking van de regels en procedures.....	63
<b>9</b>	<b>Een onderwerp apart: het gebruik van preventieve testen.....</b>	<b>64</b>
9.1	Vooraf: het onderscheid tussen dronkenschap en intoxicatie.....	64
9.2	Welke testen zijn er? .....	64
9.3	Wat testen de testen? De effectiviteit van testen .....	64
9.4	De kostenbatenanalyse van het testen - De efficiëntie van testen .....	66
9.5	Welke soorten testen mag een werkgever uitvoeren ? .....	66
9.5.1	De pragmatische benadering van de cao .....	68
9.5.2	De bepalingen van de cao.....	68

9.5.3	Overleg over het uitvoeren van alcohol- of drugtesten in de onderneming en de eraan verbonden procedures .....	72
9.6	De andere juridische regels inzake testen op een rijtje .....	73
9.7	Alles over testen op een rijtje .....	76
<b>10</b>	<b>Informatie-aanbod.....</b>	<b>78</b>
10.1	Contactgegevens .....	78
10.1.1	Gespecialiseerde organisaties inzake alcohol en drugs.....	78
10.1.2	Aanbod externe diensten voor preventie en bescherming op het werk .....	79
10.1.3	De sociale partners, ondertekenaars van cao nr. 100.....	79
10.2	Voorbeelden van procedures bij disfunctioneren.....	80
10.3	Schema met betrekking tot het overleg in de onderneming .....	80
10.4	Modellen van beleids- en intentieverklaringen .....	80

Sinds 1 april 2010 verplicht de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 100 alle private organisaties in België om een beleidsverklaring omtrent een alcohol- en drugsbeleid op het werk in hun arbeidsreglement op te nemen (de zgn. fase 1). Cao nr. 100 roept bedrijven daarbij op om dit beleid voldoende te concretiseren (de zgn. fase 2).

In 2016 vroeg de minister van Werk de sociale partners om cao nr.100 te evalueren. De bevoegde NAR-commissie kwam na toetsing en overleg tot het besluit dat de cao zelf niet moest gewijzigd worden. In de cao wordt immers duidelijk aangegeven hoe een alcohol- en drugsbeleid ingepast kan worden in een modern en zorgzaam personeels- en welzijnsbeleid. De gehanteerde 2-sporenaanpak gaat zowel uit van het (beter) functioneren van werknemers, het voorkomen van risico's, het imago van de onderneming alsook, en niet in het minst, van het welzijn van de werknemers, 'ons menselijk kapitaal'. Dit is in 2020 nog altijd even actueel.

Terwijl het wettelijk kader nog altijd overeind staat, was er wel wat renovatiewerk nodig aan de bijhorende informatie. Daarom hebben de sociale partners de in 2009 uitgewerkte informatiebrochure over cao nr. 100 geactualiseerd. Hiermee willen ze de ondernemingen verder ondersteunen bij de uitwerking van hun alcohol- en drugsbeleid. Deze revisie gebeurde in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, het Vlaams Expertisecentrum voor Alcohol en andere Drugs (VAD) en met de Franstalige vzw Le Pélican.

Gebruiksvriendelijkheid van de informatie stond bij deze herwerking voorop: de informatie wordt digitaal ter beschikking gesteld, is meer overzichtelijk en bevat interne verwijzingen tussen de verschillende elementen. Eveneens wordt de informatie in de brochure van de Raad gelinkt aan beschikbare informatie op andere websites.

Ik wil iedereen die hieraan meegewerkt heeft bijzonder danken!

Paul Windey  
Voorzitter

## Alcohol en andere drugs

### DRUG

Elk psychotroop product (d.i. een product dat op de hersenen inwerkt en dat een invloed heeft op de gevoelens, het gedrag, de waarneming of het bewustzijn) en dat tot geestelijke en eventueel lichamelijke afhankelijkheid kan leiden. Drugs kunnen legaal (alcohol, tabak, bepaalde medicijnen enz.) of illegaal (cocaïne, heroïne enz.) zijn.

De term 'drugs' of 'drug' in dit document verwijst naar alcohol of een andere drug. Met 'andere drugs' worden illegale drugs (bijv. cannabis, cocaïne) en psychofarmaca (bv. slaap- en kalmeermiddelen) bedoeld. In zover het uitsluitend over illegale drugs gaat, wordt 'illegaal' toegevoegd.

### ONDSCHIED TUSSEN 'ALCOHOL- EN DRUGINTOXICATIE' EN 'DRONKENSCHAP OF HET ONDER INVLOED ZIJN VAN DRUGS'

- **Alcohol- en drugintoxicatie:** 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.

Men herkent de staat van dronkenschap of het onder invloed zijn van drugs aan uitwendige tekens zoals een onzekere gang, bloeddorlopen ogen, dubbelslaande tong, kleverige mond ...

In het verkeersrecht is het op een openbare plaats besturen van een voertuig, het begeleiden van een rijdier 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.

## ONDERSCHEID TUSSEN ACUUT EN CHRONISCH MISBRUIK VAN ALCOHOL OF DRUGS

- **Acuut misbruik van alcohol of drugs:** met acuut misbruik wordt bedoeld dat een werknemer 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 werknemer 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** (ook *verslaving* genoemd) spreekt men als de betrokkene meer moeite heeft om het gebruik te staken, en dit leidt tot onaangepast gebruik, stoornissen en problemen. Bij drugproblemen speelt geestelijke afhankelijkheid een grote rol. Daarnaast kan er ook sprake zijn van lichamelijke afhankelijkheid. Bij plots stoppen of minderen protesteert het lichaam in de vorm van onthoudingsverschijnselen (bv. tremor). Afhankelijkheid wordt verder gekenmerkt door gewenning of tolerantie.
- **Tolerantie/gewenning:** het betreft de aanpassing van het organisme aan een product; ze heeft tot gevolg dat de effecten van het product meer en meer afnemen tijdens het gebruik. Om dezelfde effecten te hebben, moet de gebruiker na verloop van tijd dus meer en meer van het product gaan gebruiken.

## PROBLEMATISCH GEBRUIK VAN ALCOHOL OF DRUGS

Problematisch gebruik (of probleemgebruik) is een ruim begrip: het 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 (werk-)omgeving.

## WERKGERELATEERD GEBRUIK

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

## Werkcontext

### DISFUNCTIONEREN (OP HET WERK)

We spreken van disfunctioneren wanneer de medewerker niet voldoet aan wat de functie vereist. 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, bv. in een functie- of taakomschrijving. Het opvolgen van het functioneren is een belangrijke verantwoordelijkheid van de werkgever/hiërarchische lijn.

Voorbeelden van disfunctioneren:

- Taken worden niet goed uitgevoerd (bv. te veel fouten, slordig, laattijdig)
- Doelstellingen worden niet gehaald
- Regels worden genegeerd
- Negatieve houding/attitude (bv. kantjes eraf lopen; altijd beter weten; slechte(re) omgang met klanten)
- Slechte(re) relaties met collega's
- Vaak te laat komen.

### PREVENTIEADVISEUR-ARBEIDSARTS

Sinds 1 januari 2018 vervangt deze term de notie preventieadviseur- arbeidsgeneesheer.

### HIËRARCHISCHE LIJN

Personen, van hoog tot laag in de onderneming of instelling, die op een of andere wijze gemachtigd zijn om bevelen te geven aan de werknemers. In functie van leesvriendelijkheid worden op deze website de termen 'werkgever', 'leidinggevende' en 'directe chef' gebruikt.

### BEDRIJVEN, ONDERNEMINGEN EN ORGANISATIES

Deze termen worden inwisselbaar gehanteerd en verwijzen niet naar de juridische definitie tenzij specifiek vermeld. Ook voor de benamingen 'werknemer' en 'medewerker' is dit het geval.



## Wat zijn alcohol en andere drugs?

In deze handleiding spreken we over alcohol en andere drugs. Alcohol is de meest gebruikte legale drug. Met andere drugs bedoelen we:

- illegale drugs of drugs verboden door de wet (bv. cannabis, cocaïne)
- psychofarmaca (bv. slaap- en kalmeermiddelen).

Met middelengebruik wordt zowel het gebruik van alcohol als andere drugs bedoeld. In zover het uitsluitend over illegale drugs gaat, wordt “illegaal” toegevoegd.

Alle drugs, zowel legale als illegale drugs, worden gebruikt voor hun effect op de hersenen (en dus op gevoelens, zintuigen en bewustzijn). Drugs kunnen drie soorten effecten hebben:

- oppeppende drugs (stimulerend): speed, cocaïne, cafeïne ...
- verdovende drugs: alcohol, heroïne, GHB (gamma-hydroxy-boterzuur), slaap- en kalmeringsmiddelen ...
- bewustzijnsveranderende drugs (hallucinogenen, wat betekent dat je zintuigen de realiteit op een vervormde manier ervaren): cannabis, lsd (lyserginezuurdiëthylamide) en andere tripmiddelen.

Qua werking kunnen de verschillende soorten drugs dus sterk van elkaar verschillen. Sommige drugs combineren twee van de drie soorteneffecten. Dat is bijvoorbeeld zo bij xtc, dat zowel bewustzijnsveranderend als oppeppend werkt. Ook bezigheden zoals gokken, gamen of internetten kunnen als drug werken.

### TIP

Op deze website vindt u informatie over de verschillende soorten drugs, effecten op gedrag en (gezondheid-)risico's op korte en lange termijn : [www.druglijn.be](http://www.druglijn.be).

De DrugLijn is de publieksservice van het Vlaams expertisecentrum Alcohol en andere Drugs (VAD). Je vindt er per drug info over de effecten op gedrag (bv. prestatie-verhogend of –remmend). Verder informatie over de risico's op korte en lange termijn, wetgeving en hoe je de risico's kan beperken. Je kan er ook terecht voor een eerste advies of voor adressen voor hulp en preventie, kennistesten en zelftesten.

Cao nr. 100 wilde bedrijven geen kant-en-klaar alcohol- en drugsbeleid opleggen, wel werkgevers en werknemers responsabiliseren:

- om het gebruik van alcohol en drugs tijdens of met invloed op het werk te vermijden
- om vroegtijdig in te grijpen bij functioneringsproblemen ten gevolge van problematisch alcohol of druggebruik.

Daarom benadrukt cao nr. 100 dat een efficiënt beleid:

- voldoende **concreet en op maat** van het betrokken bedrijf is op vlak van:
  - regels en afspraken inzake gebruik en beschikbaarheid van alcohol
  - procedures bij verminderd functioneren en hulpverlening, en de bijhorende rol van de hiërarchische lijn en preventieadviseurs
  - voorlichting en de opleiding van de werknemers
- een **consensus** vereist over het te voeren beleid in de onderneming
- voor **iedereen** in de onderneming geldt, van hoog tot laag.

Cao nr. 100 maakt een onderscheid tussen fase 1 en fase 2.

- **Fase 1:** tegen 1 april 2010 dienden private organisaties de uitgangspunten (de onderliggende visie) en doelstellingen (wat de organisatie wil bereiken) van hun alcohol- en drugsbeleid te bepalen en op te nemen in een **beleids- of intentieverklaring**. De beleidsverklaring kon vervolgens zonder procedure tot wijziging aan het arbeidsreglement toegevoegd worden
- **Fase 2:** naast het verplichte deel voorziet de cao een tweede, facultatieve, fase. De uitgangspunten en doelstellingen uit de beleidsverklaring kunnen immers uitgewerkt worden in een echt beleid “voor zover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen dit vereist”. Om een efficiënt beleid te realiseren zal fase 2 doorgaans nodig zijn. Tot de tweede fase behoort de uitwerking van regels, procedures, werkwijze bij werkonbekwaamheid en (preventieve) testen. Voor de opname van deze regels, werkwijzen en procedures in het arbeidsreglement is de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement wel vereist

Gezien de verplichting omtrent fase 1 dient elke private organisatie intussen een beleidsverklaring omtrent het alcohol- en drugsbeleid in haar arbeidsreglement opgenomen te hebben.

## TIP

(Nieuwe) ondernemingen die nog geen beleidsverklaring hebben, vinden in de [handleiding](#) van de Nationale Arbeidsraad (2009) hiervoor de noodzakelijke informatie.

Onduidelijk is hoeveel bedrijven effectief de stap hebben gezet naar de concrete uitwerking van dergelijk beleid.

De ervaring leert dat globaal gesteld slechts een minderheid van de private bedrijven fase 2 van de cao toe toepast. Het gaat hierbij voornamelijk over relatief grote bedrijven, en bedrijven waarin veiligheid een zeer belangrijke uitgangspunt is. Zeker in deze bedrijven is een onmiddellijk optreden vereist bij functioneringsproblemen ten gevolge van middelengebruik. De noodzaak aan bijvoorbeeld concrete procedures staat dan niet ter discussie.

Daarom willen de sociale partners met deze herwerkte versie:

- ondernemingen **motiveren** om werk te maken van een concreet en toepasbaar alcohol- en drugsbeleid, en dus de stap te zetten van fase 1 naar fase 2. Hierbij richten we ons zowel tot private als publieke organisaties, alsook tot onderwijsinstellingen
- ondernemingen die al een beleid uittekenden en toepassen feliciteren, maar hen tegelijkertijd oproepen om hun beleid te **evalueren** en waar nodig aan te passen.

## Waarom is een alcohol- en drugsbeleid aangewezen?

Er zijn heel wat redenen om een alcohol- en drugsbeleid te introduceren, zowel voor de betrokken werknemer, zijn collega's als voor de werkgever. Zo wordt elke organisatie geconfronteerd met de gevolgen van alcohol- en druggebruik, en zijn er de wettelijke verplichtingen voor de werkgever.

### TIP

Via deze [link](#) vindt u meer over andere motieven voor een alcohol- en drugsbeleid.

### 2.1 Voorkomen en vroegtijdig aanpakken

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-problematisch gebruik van middelen blijven, maar voor een minderheid onder hen kan het middelengebruik problematisch worden, eventueel door occasioneel riskant gebruik. Voor een nog kleiner deel van hen door chronisch overmatig gebruik, hetgeen leidt tot afhankelijkheid.

Aangezien het gaat om een problematiek die iedereen kan raken, is een alcohol- en drugsbeleid dus gericht op elke werknemer, 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. Om op langere termijn efficiënt te zijn, dient het beleid zich dus niet enkel te richten tot de probleemgebruikers, maar vooral tot 90 à 95 % van de werknemers die nog geen probleem hebben.

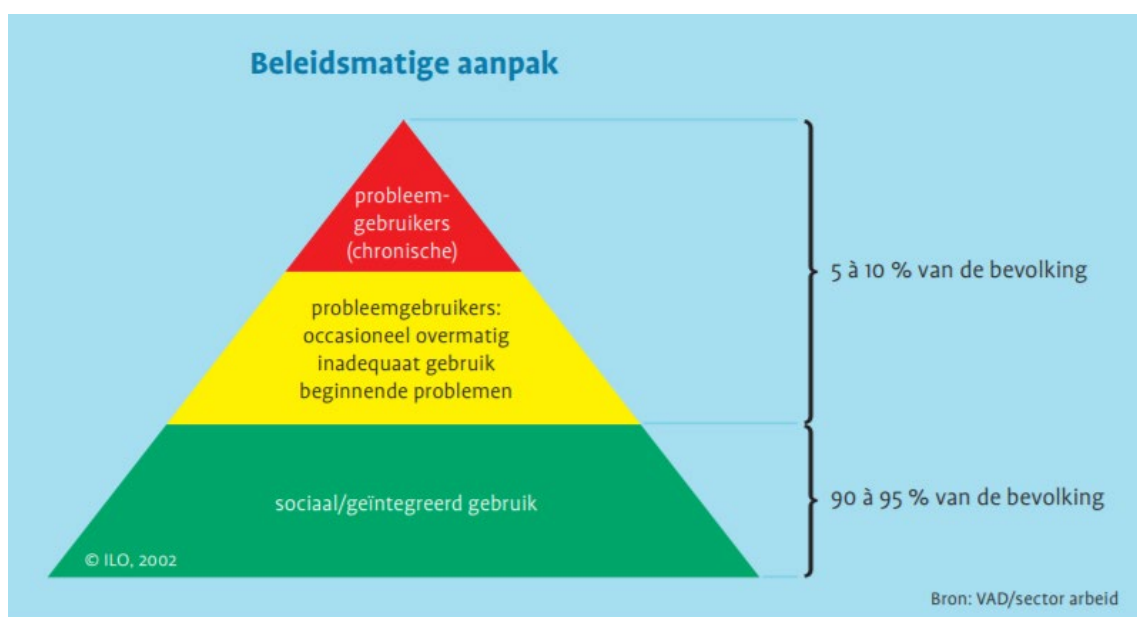


Fig. 1: een beleidsmatige aanpak

## Gevolgen van alcohol- en druggebruik in de werkcontext

De meeste (werkende) mensen gebruiken op een niet problematische wijze alcohol of andere drugs. Toch mogen de mogelijke gevolgen op de werkvloer van middelengebruik niet onderschat worden, zowel vanuit de impact voor de betrokkene zelf, als wat de kostprijs voor de samenleving betreft:

- veelvuldige afwezigheid of te laat komen
- arbeidsverzuim door arbeidsongeschiktheid
- motivatie- en productiviteitsdaling
- teruglopende kwaliteit van het werk
- arbeidsongevallen door verminderde waakzaamheid of door roekeloos gedrag (de kans op ongevallen is twee tot vier keer hoger)
- verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid voor de werkgever
- imagooverlies voor de onderneming enz.

### Enkele cijfers

Problematisch alcohol- en druggebruik kost de samenleving heel wat. In 2012, werden de directe en indirecte kosten van verslavende middelen (illegale drugs, alcohol, tabak en psychoactieve medicatie) in België geraamd op 4,6 miljard euro. Middelen(mis)gebruik veroorzaakte een indirecte kost van 1,8 miljard euro<sup>1</sup>, waarvan 85 % te wijten is aan gezondheidsproblemen (d.w.z. productiviteitsverliezen door ziekte en vroegtijdige sterfte).

#### TIP

Via deze [link \(Druglijn\)](#) vindt u informatie over de effecten van alcohol- en druggebruik op onze gezondheid.

In 2016 werd bij 5367 **Belgische werknemers** gepeild naar hun gebruik van alcohol en andere drugs<sup>2</sup>.

Alcohol was de meest gebruikte drug: 83,1 % van de bevroagde werknemers consumeerde het voorbije jaar alcohol. Hiervan dronk 11,4 % dagelijks minstens 5 tot 6 standaardglazen (*Fig. 2*).

---

<sup>1</sup> Lievens, D., Vander Laenen, F., Verhaeghe, N., Schils, N., Putman, K., Pauwels, L., Hardyns, W., & Annemans, L. (2016). The social cost of legal and illegal drugs in Belgium. Antwerpen: Maklu.

<sup>2</sup> Lambrechts, M., Vandersmissen, L. & Godderis L. (2017). Alcohol- en druggebruik bij werknemers: een kwestie van alcohol, mannen en gevolgen op het werk. Persbericht 21/12/2017. Lambrechts, M. C., Vandersmissen, L., & Godderis, L. (2019). Alcohol and other drug use among Belgian workers and job-related consequences. Occupational and environmental medicine, 76(9), 652-659.



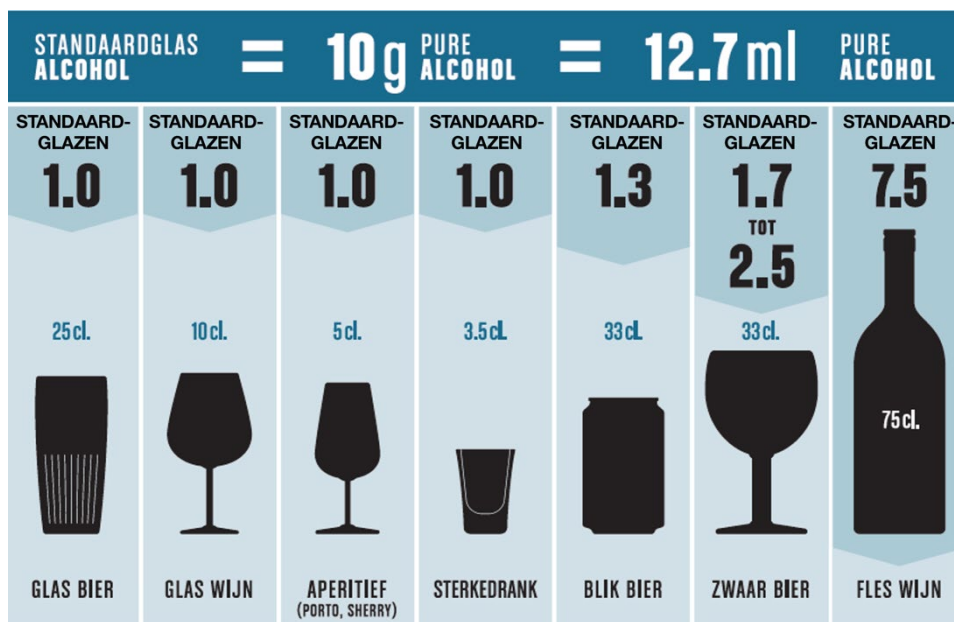


Fig.2: standaardglazen in België (bron: VAD)

### Nieuw advies inzake alcoholgebruik

De Hoge Gezondheidsraad adviseert sinds 2018 om niet meer dan 10 standaardglazen te drinken per week, om de risico's van alcoholgebruik te beperken<sup>3</sup>.

### Nog wat cijfers

Het gebruik van illegale drugs lag lager. Cannabis (7,4 %) bleek de meest gebruikte illegale drug. De andere illegale drugs (2,8 %) zijn cocaïne (1,4 %), XTC (1,1 %) en speed (0,6 %). Ten slotte slikte 9,3 % slaapmiddelen en bijna 8 % antidepressiva. Kalmeermiddelen werden door 5,5 % van de werknemers ingenomen.

Ook werden de gevolgen op het werk onderzocht (tabel 1). Hierbij gaat het om effecten op korte termijn waarvan de impact op de werkomgeving groot kan zijn. Van de laatstejaarsdrinkers geeft 12,2 % effectief aan negatieve gevolgen te ervaren op het werk door eigen alcoholgebruik:

<sup>3</sup> Bron: Hoge Gezondheidsraad. Risico's van alcoholgebruik - advies nr. 9438, 2018.

Negatieve gevolgen door alcoholgebruik	In %
Onregelmatig presteren	5,1
Te laat komen op het werk	4,7
Conflicten met collega's	3,0
Afwezigheid op het werk	2,6
Ongeval op het werk	1,4
Sancties van de werkgever	0,9
Ongeval op weg van en naar het werk	0,6

Tabel 1: negatieve gevolgen door alcoholgebruik (Lambrechts M, Vandersmissen L & Godderis, L.; 2017)

Van de effectieve druggebruikers (cannabis en andere illegale drugs) ervaaarde 15,2 % het afgelopen jaar ooit zelf negatieve effecten, voor psychofarmaca was dat 17,6 %.

#### TIP

Meer info omtrent dit prevalentieonderzoek vindt u op de [website van VAD](#).

#### *Niet alle gevolgen zijn te becijferen*

(Problematisch) alcohol- en drugsgebruik raakt niet alleen de betrokken werknemer zelf en zijn werkgever, maar ook zijn collega's. Denk maar aan:

- de werkorganisatie die verstoord wordt
- de werkdruk die vergroot
- het wederzijds respect dat wordt aangetast
- de werksfeer die verslechtert, evenals de relaties tussen collega's
- het grensoverschrijdend gedrag (lagere drempel voor verbale of fysieke agressie of ongewenst seksueel gedrag ten gevolge van alcohol- of druggebruik).

Een alcohol- en drugsbeleid is dus geen overbodige luxe. 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.





## 2.2 Wettelijke verplichtingen van de werkgever

### 2.2.1 Arbeidsovereenkomstenwet

Het behoort het tot de wettelijke taak van de werkgever om ervoor 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).

### 2.2.2 Welzijnswet

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).

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.

### 2.2.3 Cao nr. 100

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

#### TIP

Uitgebreide juridische informatie vindt u op [www.qado.be](http://www.qado.be), bijvoorbeeld informatie over strafrechtelijke verantwoordelijkheid en burgerrechtelijke aansprakelijkheid.

#### *Publieke sector en gesubsidieerd personeel van het vrij onderwijs*

Voor de werkgevers uit de publieke sector, waar cao nr. 100 niet van toepassing is, is het preventief alcohol- en drugsbeleid gebaseerd op de welzijnswetgeving. Daarnaast kan het bestaande functioneringsbeleid een belangrijke basis bieden. Dit belet natuurlijk niet dat de bepalingen van de cao een bron van inspiratie kunnen zijn.

#### TIP

Meer informatie vindt u in de [handleiding](#) gemaakt door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, getiteld "Alcohol en andere drugs : handleiding voor een preventiebeleid op het werk".

Cao nr. 100 legt de nadruk op preventie. Met dergelijk beleid wil men functioneringsproblemen ten gevolge van middelenmisbruik voorkomen, en waar nodig, vroegtijdig ingrijpen.

Het beleid vertrekt van vijf belangrijke uitgangspunten (5 P's):

- **Prestatie:** het functioneren van de werknemer als invalshoek voor optreden
- **Personen:** initiatieven gelden voor al diegenen die in de onderneming werken
- **Pragmatisch:** realistische en haalbare initiatieven
- **Participatief:** overleg en informatie bij aanmaak en uitvoering
- **Passend:** initiatieven op maat van de onderneming.

### 3.1 Preventieve aanpak door focus op prestaties

#### 3.1.1 Preventief: nadenken over en voorkomen van problematisch alcohol- en druggebruik

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.

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-problematisch gebruik van middelen blijven. Voor een minderheid onder hen kan het middelengebruik problematisch worden, eventueel door occasioneel riskant gebruik. Voor een nog een kleiner deel gaat het om chronisch overmatig gebruik, hetgeen leidt tot afhankelijkheid.

#### *Wanneer is er sprake van probleemgebruik?*

Voor de werkcontext is een **brede definitie** 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** en met de **mens**.

Mens, middel en milieu staan in interactie met elkaar en bepalen samen of iemand al dan niet een bepaald middel (problematisch) gaat gebruiken (Fig. 3).

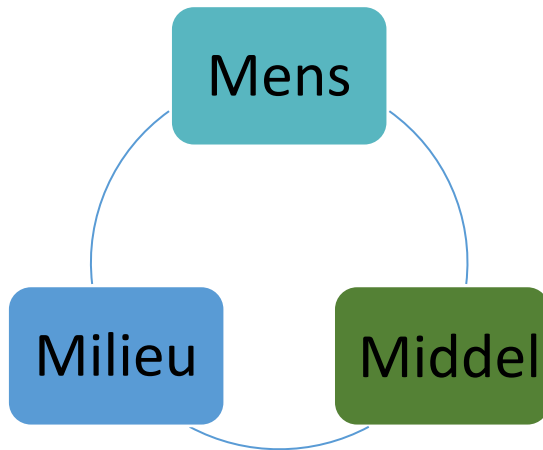


Fig.3: MMM (Bron: VAD)

#### **MENS**

- Psychische factoren, zoals attitudes en persoonlijkheid (bijvoorbeeld impulsiviteit)
- Geslacht. De effecten en risico's van alcohol en andere drugs verschillen voor mannen en vrouwen. Een vrouw is bijvoorbeeld gemiddeld kleiner en weegt minder dan een doorsnee man. Een bepaalde dosis alcohol of drugs heeft daarom vaak een grotere impact op een vrouwenlichaam
- Jongeren zijn biologisch meer kwetsbaar voor de gevolgen van alcohol. Hun hersenen zijn nog niet volledig ontwikkeld. Alcoholgebruik kan schade toebrengen aan de verdere ontwikkeling van de hersenen
- Biogenetische factoren, bijvoorbeeld genetisch bepaalde kwetsbaarheid voor psychose, voor hartproblemen
- Kennis en opvattingen, waarden en normen

#### **MIDDEL**

- Hoeveelheid en wijze van gebruik
- Werking en effecten. De ene drug houdt meer risico's in dan de andere, bijvoorbeeld meer kans op lichamelijke en geestelijke afhankelijkheid
- Beschikbaarheid van middel, illegale status, onzuivere samenstelling

#### **MILIEU**

- Socio-economische factoren
- Cultuur en wetgeving
- Context van gebruik: gezin, school, bedrijf, vrienden, belangrijke derden
- Subcultuur, uitgaanscultuur
- Media

## VOORBEELDEN

- Werknemer x (Mens) drinkt 4 glazen alcohol (Middel): bij het avondeten en bij het televisie kijken (Milieu: thuis). Wanneer werknemer x dit niet elke dag 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

Een preventief beleid dient ook aandacht te hebben voor **factoren in de werkcontext** die problematisch gebruik kunnen veroorzaken. Concreet kunnen er maatregelen genomen worden op vlak van:

- de werkomgeving (bijv. maatregelen inzake de beschikbaarheid)
- de werkorganisatie (bijv. reductie stressfactoren, voorkomen van geïsoleerde tewerkstelling)
- de arbeidsmiddelen (bijvoorbeeld beveiliging op machines en voertuigen)
- 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 rekening met zowel individuele als werkgebonden factoren als mogelijke oorzaken 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 de volgende elementen worden geïntegreerd:

- **de Arbeidsorganisatie** (de structuur van de organisatie (horizontaal – verticaal), de taakverdeling, de werkprocedures ...)
- **de Arbeidsinhoud** (de complexiteit en de variatie van de taken, de emotionele en lichamelijke belasting ...)
- **de Arbeidsvoorwaarden** (de aard van de overeenkomst, het type werkrooster, de opleidingsmogelijkheden ...)

- **de Arbeidsomstandigheden** (de inrichting van de arbeidsplaatsen, de arbeidsmiddelen, het lawaai, de verlichting ...)
- **en de Arbeidsverhoudingen of de interpersoonlijke relaties op het werk** (de relaties tussen werknemers, met de directe chef, met de hiërarchische lijn, met derden ...).

Het psychosociaal preventiebeleid moet specifiek aandacht besteden aan deze 5 elementen. Daarbij moet onderzocht worden of de blootstelling aan psychosociale risico's eigen aan de aard van het werk of bepaalde situaties aanleiding kan geven tot een verhoogd risico op het gebruik van alcohol of drugs. Wanneer de risicoanalyse uitwijst dat dit effectief het geval kan zijn, moet de werkgever preventie maatregelen nemen om dit risico te voorkomen of te beperken.

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.

### 3.1.2 Prestaties: de werknemer aanspreken op basis van wijzigingen in zijn werkgedrag - (dis)functioneren

#### WAT ZEGT DE CAO?

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 eraan verbonden zowel voor werkgevers als werknemers (art. 2, 1<sup>ste</sup> lid van 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 cao nr. 100 is het functioneren of het werkgedrag. 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.

#### Waarom de nadruk op het functioneren van een werknemer?

- Omgaan met werknemers met problematisch gebruik is voor werkgevers niet eenvoudig. Ze richten zich best op die zaken waar ze – terecht – vat op hebben. Dat is in de eerste plaats op het functioneren van een werknemer.
- De nadruk op het functioneren wil de focus weghalen van het vermoeden omtrent alcohol- of druggebruik door de werknemer, omdat dit veel moeilijker kan besproken worden.
- 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
  - problemen in het functioneren zijn met zekerheid en eenvoudiger vast te stellen dan het eventueel achterliggend problematisch alcohol- en drugsgebruik. Functioneringsproblemen behoren tot de arbeidsrelatie, zodat er geen betwisting hoeft te zijn over privacyaspecten.
- 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.

### *Wat betekent dit concreet?*

**De leidinggevende**, die hier een cruciale rol vervult, confronteert de werknemer niet met het (vermoedelijk) gebruik zelf maar wel met de gevolgen ervan in de werksituatie. Hij kan de werknemer ook het advies geven de arbeidsarts te raadplegen.

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

Een adequaat functioneringsbeleid is in het belang van de werkgever en van de werknemers.

Het veronderstelt dat:

- leidinggevend en het dagdagelijks functioneren van werknemers opvolgen, op een respectvolle en objectieve manier; dit kan ook op een informele manier
- er een goede beschrijving van de functievereisten voorhanden is die gecommuniceerd werd
- het functioneringsbeleid afgestemd is op de kenmerken van de organisatie
- leidinggevend en bij functioneringsproblemen de instrumenten gebruiken die hiervoor (in sociaal overleg) afgesproken en beschikbaar zijn, en aandacht hebben voor aspecten zoals: tijd om zich vooraf te kunnen voorbereiden op een functioneringsgesprek, schriftelijke rapportering, volgen van procedures bij betwisting

- een mogelijk 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 ervoor gezorgd dat het een wederzijds geapprecieerd element kan zijn in een performant personeelsbeleid: werknemers krijgen dan formeel feedback over hun functioneren.

## ZIE

Wie doet wat? (punt 5.)

### 3.1.3 Werkgerelateerd alcohol- of druggebruik

Voor het preventief alcohol- en drugsbeleid van een onderneming is het ‘werkgerelateerd’ alcohol- en druggebruik relevant.

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

## JURIDISCHE VRAAG

**Kan je een werknemer verplichten om ook buiten de arbeidsuren geen alcohol of drugs te gebruiken? (uit de rubriek veelgestelde vragen op [www.gado.be](http://www.gado.be)).**

In principe mag een werknemer tijdens zijn privé-tijd doen wat hij wil. Toch moet een werknemer ook tijdens zijn privé-tijd eerbied tonen ten aanzien van zijn werkgever (artikel 16 Arbeidsovereenkomstenwet). Zo mag het alcohol- of druggebruik geen schade toebrengen aan het imago van de onderneming of de organisatie waarin hij tewerkgesteld is. Voor ambtenaren gelden dan weer de waardigheid van het ambt en de deontologische regels.

## ZIE

Regels en afspraken over alcohol- en druggebruik in relatie tot het werk (punt 7.1.)

### 3.1.4 Ruime benadering: alcohol, illegale drugs en psychoactieve medicatie

Aangezien een alcohol- en drugsbeleid zich richt op de gevolgen voor de werkprestaties en arbeidsrelaties, lijkt het van secundair belang welk middel het disfunctioneren van de werknemer veroorzaakt.

Uit de vakliteratuur blijkt ook 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. 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 vertrekt vanuit eenzelfde objectieve gegeven – kan de werknemer functioneren of niet. Niettemin kan een drug-specifieke aanpak zinvol zijn.

- In het kader van informatie en vorming kan het zinvol zijn om meer aandacht te geven aan producten waarvan de effecten op het werkgedrag minder bekend zijn.
- Verder kan je in het kader van een beleid discussiëren over de beschikbaarheid van alcohol tijdens bepaalde gelegenheden op het werk; voor illegale drugs is dit niet van toepassing.
- In het kader van informatie en vorming kan het zinvol zijn om het onderscheid in de verkeerswetgeving toe te lichten: voor illegale drugs geldt een nultolerantie, hetgeen niet het geval is voor alcohol.
- In het kader van het uitwerken van procedures kan het zinvol zijn specifiek aandacht te schenken aan wat er dient te gebeuren wanneer je iemand betrapt op het dealen van een illegale drug.

## **3.2 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).

Deze 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 niet uit dat de invulling van het preventief beleid met concrete maatregelen verschillend kan zijn naargelang de doelgroep (bv. voor veiligheidsfuncties).

### *Wat betekent dit concreet?*

Aangezien het gaat om een problematiek die iedereen kan raken, dient een alcohol- en drugsbeleid volgens de cao nr. 100 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.

#### **ZIE**

- Rol van externen (punt 5.8.)
- De doelgroep(en) van werknemers die aan de testen kan (kunnen) onderworpen worden (punt 9.5.2.)

## **3.3 Pragmatisch: stapsgewijze uitwerking van een preventief beleid**

### **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:

- 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; het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs
- 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
- 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 (art. 3, § 4).

### **3.3.1 Waarom een aanpak in fasen?**

De cao nr. 100 gaat ervan 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.

## ZIE

Invulling van de vier pijlers van een alcohol- en drugsbeleid (punt 7.)

### 3.3.2 Optie om het beleid verder uit te werken, maar ...

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

In een eerste fase is enkel het opmaken van een beleids-of intentieverklaring, met de uitgangspunten en de doelstellingen van een preventief alcohol- en drugsbeleid, een verplichting. De tweede fase, met concrete initiatieven, is facultatief.

Nog te veel bedrijven starten daarom pas met de concrete uitwerking van een alcohol- en drugsbeleid (met initiatieven inzake voorlichting, regelgeving, procedures en hulpverlening) wanneer concrete problemen zich voordoen.

Zeker bij grote(re) ondernemingen zal louter een beleidsverklaring niet volstaan om de doelstellingen van een alcohol- en drugsbeleid te realiseren.

Wie enkel een beleidsverklaring heeft, treedt, net als voor de komst van de cao nr. 100, enkel op als het niet anders kan: ad hoc, weinig planmatig, laattijdig en daardoor weinig efficiënt.

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. Daardoor zal de kans op een succesvol beleid ook toenemen.

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.

De cao nr. 100 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).

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

## ZIE

- Invulling van de vier pijlers van een alcohol- en drugsbeleid (punt 7.)
- Een onderwerp apart: het gebruik van preventieve testen (punt 9.)

### 3.3.3 De logische volgorde voor de uitwerking van een beleid

- 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 nr. 100 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, verandert 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.

#### ZIE

Invulling van de 4 pijlers van een alcohol- en drugsbeleid (punt 7.)

### 3.4 Participatief

#### WAT ZEGT DE CAO?

De cao vereist dat in elke fase van de uitwerking, uitvoering en evaluatie van het beleid participatief wordt opgetreden (de artn. 6, 7, 8 en 11 van de cao).

De nadruk wordt gelegd op een interdisciplinaire aanpak (medewerking van preventieadviseurs, HRM-diensten, arbeidsarts, ...), 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 nr. 100 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.

#### ZIE

De uitwerking van een concreet alcohol- en drugsbeleid : belang van een draagvlak (punt 6.)

### 3.5 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.

## De pijlers van een efficiënt alcohol- en drugsbeleid?

Het preventief alcohol- en drugsbeleid zit op twee beleidssporen.

- Het maakt deel uit van een integraal gezondheids- en veiligheidsbeleid.
- Het kadert het in een globaal personeelsbeleid waarbij werknemers worden aangesproken op hun functioneren (Fig. 4).

Een alcohol- en drugsbeleid is verder een integraal beleid op **maat** van de organisatie. Een efficiënt beleid is ook een multicomponentenbeleid dat bestaat uit <sup>4</sup>:

- Vorming en voorlichting
- Regelgeving
- Procedures
- Hulpverlening.



Fig. 4: Een integraal alcohol- en drugsbeleid

<sup>4</sup> Cercarelli R, Allsop S, Evans M & Velandar F 2012. *Reducing alcohol-related harm in the workplace (An evidence review: full report)*, Victorian Health Promotion Foundation, Melbourne, Australia.

### *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.

Een geïntegreerde aanpak van de alcohol- en drugsproblematiek houdt de belofte in dat in de mate waarin de vier pijlers evenredig aan bod komen het succes van het beleid zal toenemen.

Een overlegd beleid levert altijd betere resultaten op. Ook is het aangewezen om in de mate van het mogelijke een representatieve groep op te richten die beleidsvoorstellen moet formuleren.



## 5.1 Ieder zijn verantwoordelijkheid, maar complementair

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



Fig. 5: tweesporenbeleid

Daardoor is iedereen binnen de organisatie mee verantwoordelijk voor het welslagen van het alcohol- en drugsbeleid.

### *Leidinggevenden en bedrijfshulpverleners hebben elk een specifieke taak*

Leidinggevenden en bedrijfshulpverleners (preventieadviseur-arbeidsarts, preventieadviseur psychosociale aspecten verpleegkundigen, maatschappelijk werkers of andere vertrouwensfiguren) spelen hierin een belangrijke rol. 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.

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

- 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.

- Daarnaast focussen **bedrijfshulpverleners** zich op het mogelijke onderliggende alcohol- of drugprobleem (Fig. 6).



Fig. 6: complementaire rollen (bron: Le Pélican)

In het bijzonder bij de uitwerking en toepassing van de procedures, de manier waarop de hulpverlening wordt georganiseerd en de vorming en voorlichting van alle betrokkenen, is het belangrijk dat de verschillende verantwoordelijkheden van de verschillende tussenkomende partijen duidelijk onderscheiden worden naar hun focus (het functioneren of de alcohol- en drugsproblematiek). Het is evenzeer belangrijk dat de beide circuits (hiërarchische lijn en bedrijfshulpverleners) complementair aan bod komen.

De leidinggevenden 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.

### ZIE

Voorbeelden van procedures bij disfunctioneren (punt 10.2.)

## 5.2 Rol van de leidinggevende

### WAT ZEGT DE CAO?

- De leden van de hiërarchische lijn voeren elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het alcohol- en drugsbeleid van de werkgever uit (art. 10 van de cao).
- Iedere werknemer dient naar vermogen mee te werken aan het alcohol- en drugsbeleid in de onderneming (art. 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 (art. 12 van de cao).

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 drugs specifiek. 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 gebruik 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.

### TIP

Informatie over signalen vindt u op de [website](#) van de DrugLijn.

### *Wat doet een leidinggevende beter niet ?*

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

## ZIE

Voorbeelden van procedures bij disfunctioneren (punt 10.2.)

### 5.3 Rol van de preventieadviseur-arbeidsarts

#### WAT ZEGT DE CAO?

De werkgever ziet erop toe dat in zijn onderneming het kader wordt gecreëerd waarin de preventieadviseurs op optimale wijze hun rol binnen het preventief alcohol- en drugsbeleid van de onderneming kunnen opnemen (art. 13 van de cao).

De arbeidsarts :

- peilt binnen het kader van het gezondheidstoezicht naar de geschiktheid van de werknemer voor een bepaalde functie. Hij kan hierbij eventueel nagaan of er sprake is van een alcohol- of drugsprobleem dat een invloed heeft op de mogelijkheid voor de werknemer om zijn functie uit te voeren.
- verschaft informatie over de verschillende interne of externe hulpverleningsmogelijkheden en neemt contact op met externe hulpverlening mits toestemming van de betrokkene.
- kan na de behandeling helpen bij de hervatting van het werk en contacten onderhouden met collega's en leidinggevenden.
- kan de werkgever advies geven over de aanpassing van de arbeidsinhoud of arbeidsomstandigheden.

#### *Concreet: wat als een arbeidsarts tijdens het gezondheidstoezicht een probleem vaststelt?*

- Arbeidsartsen 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 mogelijk alcohol- of drugprobleem.
- Belangrijk is dat de arbeidsarts 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 arbeidsarts geen rol hierbij kan spelen.
- Een arbeidsarts die in het kader van de gezondheidsbeoordeling (bijv. bij een spontane raadpleging of tijdens het periodiek medisch onderzoek) alcohol- of drugsproblemen op het spoor komt, 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 arbeidsarts 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.
- Indien de arbeidsarts vaststelt dat het alcohol- of drugsprobleem de risico's bij het uitvoeren van het werk verhoogt, kan hij de werknemer (tijdelijk) arbeidsongeschikt verklaren.
- De arbeidsarts kan oordelen dat de oorzaken van problematisch middelengebruik zich mede situeren in werkgebonden factoren (de 5 A's). Hij kan de werknemer hierover individueel advies verlenen en/of deze vaststelling op collectief (anoniem) niveau ter sprake brengen.

Bij dit alles blijft hij natuurlijk strikt gebonden aan het **beroepsgeheim en de vereiste van onafhankelijkheid** ten opzichte van werkgever en werknemer. Hij mag de reden waarom hij iemand ongeschikt heeft verklaard dus niet meedelen aan de werkgever.

### *Spontane raadpleging en onderzoek bij werkhervatting*

De werknemer die op het werk gezondheidsklachten ondervindt die een invloed hebben op zijn functioneren, kan rechtstreeks, zonder tussenkomst van de werkgever, een spontane raadpleging vragen bij de preventieadviseur-arbeidsarts. Dit biedt voor de werknemer die dit wenst een mogelijkheid om ook zelf zijn functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- of druggebruik te bespreken en informatie over mogelijke hulpkanalen te krijgen.

Ook tijdens een onderzoek bij werkhervatting (verplicht na 4 opeenvolgende weken afwezigheid) kunnen problemen inzake alcohol- of druggebruik worden vastgesteld door de preventieadviseur-arbeidsarts die de werknemer vervolgens kan informeren en doorverwijzen.

### *Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers*

Sinds 1 december 2016 is de regelgeving betreffende de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers in werking. Met een re-integratietraject op maat tracht men langdurig arbeidsongeschikte werknemers te begeleiden naar tijdelijk of definitief aangepast of ander werk.

#### **TIP**

Meer informatie hierover vindt u op de [website](#) van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg.

Ten aanzien van een werknemer die langdurig het overeengekomen werk (tijdelijk of definitief) niet kan uitvoeren, kan een re-integratietraject worden opgestart (zie hoofdstuk VI van boek I, titel 4 van de codex over het welzijn op het werk).

In dit re-integratietraject is een sleutelrol weggelegd voor de preventieadviseur-arbeidsarts, die niet alleen de arbeidsomstandigheden en het werk in een bepaalde onderneming kent, maar ook kan fungeren als gekend aanspreekpunt voor werkgever en werknemer. Hij maakt ook deel uit van een multidisciplinair team binnen de interne of externe preventiedienst. Dit laat toe om indien nodig bv. ook ergonomen of preventieadviseurs gespecialiseerd in psychosociale aspecten in te schakelen.

De problematiek van alcohol en andere drugs hoort hier zeker in thuis.

### *Guideline omtrent de screening van alcoholgebruik door arbeidsartsen*

In de loop van 2018 werd de consensusrichtlijn omtrent de screening van alcoholgebruik door arbeidsartsen geïmplementeerd. De aanmaak van deze guideline kwam er mede op vraag van de arbeidsartsen zelf <sup>5</sup>.

Screening biedt de arbeidsarts de mogelijkheid om werknemers te informeren over hun alcoholgebruik, om preventieve maatregelen te nemen, en om riskant en schadelijk gebruik op te sporen. Alcoholscreening kan georganiseerd worden tijdens verschillende arbeidsgeneeskundige onderzoeken en/of in het kader van een bevraging naar de leefstijl van de werknemer (tabel 2).

<b>Sreening alcoholgebruik door de arbeidsarts</b>	
<b>Individueel gerichte arbeidsgeneeskundige onderzoeken</b>	<b>Collectieve Gezondheidsbevordering</b>
Aanwervingsonderzoek	Leefstijlonderzoek
Periodieke gezondheidsbeoordeling	Analyse psychosociale risico's (bv. in verband met stress, burn-out)
(rij-) Geschiktheidsonderzoek	
Onderzoek bij werkhervatting	
Bij functioneringsprobleem <ul style="list-style-type: none"> <li>- Spontane raadpleging</li> <li>- Naar arbeidsarts gestuurd door werkgever:</li> <li>- in combinatie met functioneringsopvolging door werkgever</li> </ul>	
<i>Resultaat screening is element in verdere opvolging van de werknemer</i>	<i>Resultaten worden op collectief niveau geanalyseerd en kunnen de basis vormen voor preventieve maatregelen</i>

Tabel 2: Screening alcoholgebruik door de arbeidsarts (bron: VAD)

<sup>5</sup> UP-TO-DATE (1&2) is een gezamenlijk project van KU Leuven, Omgeving en Gezondheid; Liège Universit , Département de Médecine générale, Unit  de Recherche Soins primaires et Santé; Universiteit Antwerpen, Centrum voor Huisartsgeneeskunde en het Vlaams expertisecentrum Alcohol en andere Drugs. Met steun van BELSPO en de Federale Overheidsdiensten Volksgezondheid en Werkgelegenheid.

## 5.4 Rol van de andere hulpverleners

In het kader van het in de onderneming te voeren preventief alcohol- en drugsbeleid kan er ook een rol toebedeeld worden aan de preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwensperso(n)en(en), die de werkgever heeft aangewezen in het kader van de bescherming van werknemers tegen psychosociale risico's 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 preventieadviseurs psychosociale aspecten, 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 preventieadviseurs psychosociale aspecten, 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.

## 5.5 Rol van de werknemersafgevaardigden

Met een goed uitgewerkt alcohol- en drugsbeleid wint iedereen, zowel werknemers als werkgevers. De cao nr. 100 legt de nadruk op het belang van sociaal overleg en dialoog bij het maken en uitvoeren van dergelijk beleid.

Meer info omtrent de rol van werknemersafgevaardigden bij de uitwerking van de beleids- of intentieverklaring alsook bij de opname van de concrete maatregelen in het arbeidsreglement vindt u in de punten 6 en 7.

### **ZIE**

- De uitwerking van een concreet alcohol- en drugsbeleid : belang van een draagvlak (punt 6.)
- Invulling van de vier pijlers van een alcohol- en drugsbeleid (punt 7.)

In het kader van hun opdracht waken de werknemersafgevaardigden ook over de inhoud en de toepassing van de maatregelen van de cao.



Verder kunnen ze werknemers mee motiveren om interne of externe hulpverlening te zoeken.

Tot slot staan ze werknemers bij tijdens individuele procedures inzake functioneringsproblemen ten gevolge van problematisch middelenmisbruik.

## 5.6 Rol van HRM- en personeelsdiensten

Medewerkers van HRM- en personeelsdiensten volgen het functioneringstraject van de werknemer ook administratief op.

In bepaalde gevallen wordt er gebruik gemaakt van een registratiedocument waarop de verschillende incidenten vermeld worden. In ditzelfde document kan ook de opvolging geregistreerd worden.

Bij een langdurig chronisch probleem wordt het hulpverleningstraject soms mee opgevolgd door de hiërarchische lijn en/of HRM. Dit kan slechts onder bepaalde voorwaarden:

- respect voor het beroepsgeheim en de vertrouwelijkheid van gegevens
- het akkoord van de betrokken werknemer
- duidelijkheid over wie het re-integratietraject opvolgt en over hetgeen er gecommuniceerd wordt: geen informatie over de behandeling zelf, enkel dat de behandeling wordt gevolgd.

## 5.7 Rol van de werknemer zelf en zijn collega's

### WAT ZEGT DE CAO?

- Iedere werknemer dient naar vermogen mee te werken aan het alcohol- en drugsbeleid in de onderneming (art. 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 (art. 12 van de cao).

Ook de werknemer zelf en zijn collega's hebben een rol te vervullen in de toepassing van het alcohol- en drugsbeleid. De Welzijnswet (art.6) stelt: 'Iedere werknemer moet op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn beste vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.'

### *Wat betekent dit concreet?*

Dat betekent concreet dat de werknemers de regels in verband met de beschikbaarheid, het binnenbrengen of het gebruik van alcohol of andere drugs op het werk in acht nemen.

De werknemer kent de risico's van werkgerelateerd middelengebruik. Hij dient ervoor te zorgen dat dit gebruik zowel hemzelf als zijn collega's niet in gevaar brengt.



Collega's doen er op hun beurt best aan functioneringsproblemen ten gevolge van middelenmisbruik NIET toe te dekken. Het is aangewezen een collega met problematisch middelengebruik aan te spreken, en de bezorgdheid over de risico's op het werk te uiten. Bij veiligheidsrisico's is het taak van de collega om op te treden, bijvoorbeeld door de leidinggevende te informeren over het mogelijk veiligheidsprobleem.

## 5.8 Rol van externen

In een onderneming zijn er vaak ook heel wat externe personen aanwezig, zoals bezoekers, klanten en werknemers van onderaannemers. Externen dienen de regels en afspraken omtrent alcohol- en drugsgebruik te respecteren. Bij functioneringsproblemen van externe werknemers, geldt het arbeidsreglement van de onderaannemer. Daarom is het belangrijk om niet enkel het alcohol- en drugsbeleid aan externen kenbaar te maken, maar ook om onderaannemers zo snel mogelijk te contacteren bij functioneringsproblemen van hun personeel.

### 6.1 Beleids- of intentieverklaring vormt de basis

#### 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 van de cao).

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.

Sinds 1 april 2010 is elke private organisatie in België verplicht om een beleidsverklaring te hebben in haar arbeidsreglement.

#### TIP

(Nieuwe) ondernemingen die nog geen beleidsverklaring hebben, vinden in de [handleiding](#) van de Nationale Arbeidsraad (2009) hiervoor de noodzakelijke informatie.

### 6.2 Een stappenplan voor het uitwerken van een concreet beleid

Een geslaagd alcohol- en drugsbeleid zal in niet geringe mate afhangen van de wijze waarop de zaken in de onderneming concreet worden aangepakt. Veel zal afhangen van de manier waarop de beleidsverklaring tot stand gekomen is.

Het creëren en behouden van een **draagvlak** in alle geledingen van de onderneming een prioritaire opdracht gedurende het ganse proces van intentieverklaring tot een concreet beleid. Onvoldoende steun voor de uitwerking van het beleid is een belangrijk knelpunt.

Hoe gaat men hiervoor best te werk?

### 6.2.1 Stap 1 – Het oprichten of herlanceren van een werkgroep: samenstelling en opdracht

Een beleid uitwerken is geen éénmanszaak maar komt idealiter tot stand in een daarvoor bestaande of nieuw samengestelde werkgroep:

- 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.

De keuze hiervoor wordt in overleg bepaald.

#### *Is dit haalbaar voor een kleine onderneming ?*

Hoewel het werken met een stuurgroep in vele kleine organisaties niet altijd haalbaar is, kunnen er wel degelijk initiatieven genomen worden. De formulering van de beleidsverklaring, en de eventuele concretisering ervan, is daarbij meestal de taak van de werkgever en de preventieadviseur veiligheid.

Ook in kleine organisaties is het mogelijk om de grote lijnen van een beleid concreet in te vullen. Het is belangrijk om hierover voldoende te communiceren met de werknemers; en waar mogelijk hen ook rechtstreeks te betrekken bij initiatieven op het werk inzake middelengebruik.

#### *Representatieve groep*

Het is essentieel dat in dergelijke werkgroep alle personen vertegenwoordigd zijn die een rol vervullen bij de aanmaak en uitvoering van dergelijk beleid: de hiërarchische lijn, HRM- en personeelsdienst, werknemersafgevaardigden, preventieadviseurs (veiligheid, gezondheid, psychosociale 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 medebepaald 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 werkgroep 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. Zo zal het comité voor preventie en bescherming op het werk in elk geval voorafgaandelijk een advies moeten uitbrengen over de voorgestelde maatregelen, en heeft het toegang tot alle documenten die in dit kader in de onderneming worden uitgewerkt.

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

Ter voorbereiding van het beleid is het handig om te weten hoe het bedrijf actueel omgaat met functioneringsproblemen ten gevolge van problematisch alcohol- of druggebruik. Voor deze analyse kan men zich baseren op eigen indrukken of op resultaten van vragenlijsten (meer objectief en volledig), door gesprekken te organiseren met werknemers, sleutelfiguren te bevragen enzovoort.

### *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 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:*

- tijd om ze te organiseren en te verwerken: in deze voorbereidende stap is planning en timing heel belangrijk
- middelen en de nodige deskundigheid om ze uit te voeren.

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

### TIP

Gebruik hiervoor de vragenlijst QADO 2.0, zie: [www.qado.be](http://www.qado.be)

Q-ADO 2.0 is de gratis vragenlijst Alcohol- en Drugsbeleid in de Organisatie ontwikkeld door VAD vzw. Het is een vragenlijst die organisaties ondersteunt bij de uitwerking van een alcohol- en drugsbeleid. Deze vragenlijst is er voor alle organisaties : zowel grote als kleine, zowel uit de private als uit de publieke sector.

Concreet kunt u Q-ADO 2.0 gebruiken :

- wanneer uw organisatie een alcohol- en drugsbeleid wenst uit te werken
- tussentijds, om de volledigheid van uw alcohol- en drugsbeleid te toetsen
- als evaluatie na de invoering van uw alcohol- en drugsbeleid. Als bijsturing

Q-ADO 2.0 peilt niet naar het individueel gebruik van alcohol en andere drugs. De vragenlijst geeft evenmin een beeld van het aantal probleemgebruikers in uw organisatie.

Je kan de resultaten downloaden en je ontvangt feedback bij jouw resultaten. De vragenlijst is gratis beschikbaar, in de beide landstalen ([www.qado.be](http://www.qado.be) of [www.alcooldroguesautravail.com](http://www.alcooldroguesautravail.com)).

Wil je met een aantal collega's de vragenlijst invullen, dan is een collectieve afname mogelijk. Contacteer hiervoor VAD of Le Pélican.

### Advies en ondersteuning

VAD werkt samen met de regionale preventiewerkers Tabak, Alcohol en Drugs (TAD) van de Centra Geestelijke Gezondheid (CGG). De preventiewerkers nemen concrete vragen naar advies en vorming op. VAD zorgt voor de inhoudelijke coördinatie en ondersteuning, onder meer met gespecialiseerd informatiemateriaal en geregeld inhoudelijk overleg.

De preventiewerkers geven advies bij de opstart en uitvoering van een alcohol- en drugsbeleid en kunnen deel uitmaken van de werkgroep die het beleid zal uitschrijven.

Preventiewerkers organiseren tevens trainingen voor sleutelfiguren in een organisatie (bijvoorbeeld leidinggevenden) en informatiesessies voor de werknemers. Mogelijke thema's zijn : productinformatie en effecten van alcohol en andere drugs op het functioneren, kennis- en visieontwikkeling en de rol van de sleutelfiguur in een eigen alcohol- en drugsbeleid.

Daarnaast vindt u op [www.vad.be](http://www.vad.be), [www.druglijn.be](http://www.druglijn.be) en [www.alcooldroguesautravail.com](http://www.alcooldroguesautravail.com), materiaal dat u kan helpen bij de uitwerking en uitvoering van uw alcohol- en drugsbeleid.

U kan ook uw **externe dienst voor preventie en bescherming** op het werk contacteren voor advies en ondersteuning.

### ZIE

Contactgegevens (punt 10.1.)



### 6.2.3 Stap 3 – Het actualiseren van de uitgangspunten en doelstellingen 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 bezighouden: vanuit welke visie en met welk doel wilt de onderneming een alcohol- en drugsbeleid invoeren.

In principe vormt de **beleidsverklaring hiervoor de basis**. Het is belangrijk dat de leden van de werkgroep – vanuit hun eigen rol en positie in de onderneming – kunnen vertrekken vanuit een **hernieuwde gemeenschappelijke en gedragen visie** op de thematiek.

Ook voor het evalueren van een reeds bestaand alcohol- en drugsbeleid is het zinvol terug te grijpen naar de oorspronkelijke uitgangspunten en doelstellingen.

Het kan in dit verband aangewezen zijn een opleiding te voorzien voor de werkgroep. Wanneer een bedrijf een analyse plant, kan dit eventueel daaraan voorafgaand. 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.

#### TIP

Contacteer hiervoor VAD, Le Pélican of uw Externe Dienst Preventie en Bescherming.

#### ZIE

Contactgegevens (punt 10.1.)

#### VOORBEELDEN VAN UITGANGSPUNTEN EN MOGELIJKE DISCUSSIES

Het bedrijf treedt op wanneer de werknemer minder goed functioneert ten gevolge 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 privéaangelegenheid 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 ten gevolge van problematisch gebruik minder goed functioneren.

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

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.

#### 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 eerdergenoemde 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.

De werkgroep is nu klaar om de pijlers van het alcohol- en drugsbeleid in te vullen.

### 7.1 Regels en afspraken over alcohol- en drugsgebruik in relatie tot het werk

Afhankelijk van de inhoud van de beleidsverklaring kan het 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**.

Regels moeten haalbaar zijn en rekening houden 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.

Cao nr. 100 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.

#### TIP

Vermeld 'illegale drugs' wanneer het niet om alcohol of psychofarmaca gaat.

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

- Het gebruik van illegale drugs is verboden.
- Het gebruik van alle alcoholische dranken is verboden tijdens de diensturen.
- Alcoholgebruik buiten de onderneming (bv. tijdens de lunchpauzes) mag het functioneren niet negatief beïnvloeden.
- Alcoholische dranken kunnen gebruikt worden tijdens de lunchpauze; de hoeveelheid alcoholische dranken wordt beperkt tot maximaal 1 à 2 standaardglazen (cf. de bepalingen in de verkeerswetgeving).
- 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.

Op te merken valt dat er geen regelgeving van overheidswege meer bestaat inzake de beschikbaarheid van alcohol in de ondernemingen. Het vroegere artikel 99 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) werd opgeheven. Dit artikel bepaalde dat het verboden was om gedistilleerde alcoholische dranken en gegiste dranken met meer dan 6 % volume alcohol in de onderneming binnen te brengen (KB 19/5/2010, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 3/6/2010).

#### TIP

Gebruik onderstaande checklist (tabel 3)

ALCOHOL	BESCHIKBAARHEID Ja - Neen onder voorwaarden	GEBRUIK Ja - Neen onder voorwaarden
Bron: <a href="http://www.qado.be">www.qado.be</a>		
Tijdens de werkuren		
Tijdens de lunchpauzes, in het bedrijfsrestaurant		
Tijdens de lunchpauzes, extern (is niet in de organisatie)		
Op recepties en/of feesten georganiseerd door de organisatie/de dienst/afdeling, in de onderneming		
Op recepties en/of feesten georganiseerd door de organisatie/de dienst/afdeling, extern de onderneming		
Tijdens vaste momenten (bv. happy hour, vrijdagmiddag)		
Tijdens vergaderingen, op directieniveau		
Tijdens vergadering, tijdens andere vergaderingen		
Tijdens contacten met klanten en externen		
Tijdens zakenlunches		
Congres, conferentie		
Op andere momenten		
Nooit		

Tabel 3: Checklist voor regels inzake beschikbaarheid en gebruik van alcohol en drugs (bron: QADO)

## PRAKTIJKVOORBEELDEN

### Voorbeeld 1

#### Regels

- Het is verboden om alcoholische dranken en drugs in de onderneming binnen te brengen.
- Het is verboden om zich in dronken toestand in de fabriek te bevinden.
- Het is verboden om in de onderneming alcohol en drugs te gebruiken. Behalve in onderstaande uitzonderingen.
- Er is een beperkt gebruik van alcoholhoudende dranken toegelaten bij volgende feestgelegenheden (niet limitatieve lijst: brugpensioneringslunch, promotie viering, klantenacties, nieuwjaarsacties ...) onder de voorwaarden dat: de gelegenheid op voorhand vermeld wordt aan het management en deze toestemming heeft gegeven en dat aanvaardbaar aantal consumpties niet overschreden wordt.

### Voorbeeld 2

Bezit en gebruik van **medicatie** is toegelaten op eigen risico voor zover dit niet in strijd is met de GMP-regels van toepassing in het bedrijf. Er mag geen misbruik gemaakt worden. Werknemers die hinder ondervinden op hun functioneren tgv voorgeschreven medicatie, kunnen steeds terecht bij de medische dienst.

**Dealen** van illegale drugs is **verboden**.















(GMP = Good Manufacturing Practices)

### Voorbeeld 3

De volgende regels zijn van toepassing binnen de onderneming van de werkgever:

- Het is verboden om alcohol en/of drugs op het bedrijfsdomein te brengen, of bij zich te hebben tijdens de arbeidsuren en tijdens de pauzes, al dan niet bestemd voor consumptie op de werkplaats.  
**Uitzondering: opdrachtgerelateerde alcoholische producten in de productieruimte/magazijnen**  
Werknemers die uitzonderlijk alcohol in het bezit hebben voor gebruik buiten de werkplaats dienen dit onmiddellijk te melden aan de trajectbegeleider (vb. geschenken van of voor derden, boodschappen ...).
- Het is verboden voor werknemers om alcohol en/of drugs te gebruiken op de werkplaats.  
**Uitzondering enkel wat alcohol betreft: feestelijke activiteiten ingericht door de werkgever/vergaderingen ingericht door de werkgever buiten de werkuren/personeel dat een representatieve functie uitvoert die maaltijden met derden inhoudt.**
- Het is niet toelaten voor de werknemers om zich op het werk aan te bieden in dronken toestand of onder invloed van verboden drugs.

#### Voorbeeld 4

	alcohol toegestaan	alcohol niet toegestaan	andere drugs niet toegestaan
Arbeidstijd			
Glijtijd - rusttijd			
Glijtijd - rusttijd met opdracht nadien			
Congressen - recepties overdag			
Congressen - recepties 's avonds			
Congressen - recepties met actieve rol			
Na uitstappen, informele activiteiten, teambuilding			

Er kunnen ook afspraken gemaakt 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.

Bij festiviteiten of initiatieven (bv. teambuilding, bijeenkomst met het ganse team bij iemand thuis), 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.

#### TIPS voor een veilig feest



- Beperk het aantal drinkbonnetjes of drinkcredits (voor alcoholische dranken) per persoon.
- Voorzie een gevarieerd aanbod (ook niet-alcoholische dranken, mocktails).
- Bepaal het start- en het einduur van de activiteit, waardoor het 'werkgerelateerd karakter' ervan wordt afgebakend.
- Organiseer veilig vervoer naar huis: taxibons, responsible young drivers, carpooling.
- Duid vooraf iemand aan die ervoor zorgt dat iedereen veilig huiswaarts kan (bv. ademtesten ter beschikking houden).

## JURIDISCHE VRAAG

Wie is er aansprakelijk als werknemers na het werk iets gaan drinken en er gebeurt een ongeval? (uit de rubriek veelgestelde vragen op [www.qado.be](http://www.qado.be)).

## 7.2 Procedures bij disfunctioneren: het tweesporenbeleid in de praktijk

Het is aangewezen 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 (tabel 4).

OPTREDEN OP BASIS VAN HET DISFUNCTIONEREN	
Wat wordt bedoeld met disfunctioneren	Arbeidsreglement Arbeidsovereenkomst Functiebeschrijving  <u>Statutair personeel</u> : Administratief statuut voor het gemeentepersoneel Deontologisch kader voor de ambtenaren van het federaal administratief openbaar ambt, Waalse ambtenarencode, besluit van de Vlaamse regering houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid enz.
Optreden	 Informele communicatie Bestaan van een duidelijke procedure voor functioneringsgesprekken Procedure in geval van noodzakelijke verwijdering Specifieke bepalingen preventiebeleid alcohol / andere drugs

Tabel 4 : Optreden op basis van het disfunctioneren (bron: Le Pélican)

Onder de titel “Tools” zijn twee schema’s opgenomen die kunnen gevolgd worden bij acute en chronische situaties ten gevolge van problematisch gebruik van alcohol en drugs. Die kunnen volgens de specifieke noden van de onderneming verfijnd worden. De verschillende, maar complementaire rollen van de leidinggevenden en de hulpverleners kan zo geconcretiseerd worden in functie van de specifieke situatie in en noden van elke onderneming.

## ZIE

### Voorbeelden van procedures bij disfunctioneren (punt 10.2.)

Het uitgangspunt van deze schema's is :

- dat men optreedt bij problematisch gebruik
- dat dit optreden 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.

### *Werkwijze bij werkonbekwaamheid*

De vaststelling of een werknemer nog **bekwaam** is om zijn werk uit te voeren, is de taak van de leidinggevenden. De term 'werkonbekwaamheid' is niet hetzelfde als de term 'arbeidsongeschiktheid'.

Ze worden ook ingevuld door andere personen:

- werkonbekwaamheid: de leidinggevende kan vaststellen dat een werknemer zijn werk niet meer naar behoren kan uitoefenen, bijvoorbeeld als gevolg van alcoholgebruik tijdens de lunchpauze.
- arbeidsongeschiktheid: wordt door de arbeidsarts vastgesteld in het wettelijk kader van het gezondheidstoezicht. Arbeidsongeschiktheid kan bijvoorbeeld leiden tot een tijdelijke verwijdering van de werkvloer, tijdelijk ander werk, enz.

### *Wat zegt de wet?*

Als de werknemer ten gevolge 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. Bovendien stelt hij onmiddellijk de hiërarchische lijn en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk in kennis van het gevaar (art. I.2-24, tweede lid en art. I.2-26 van de codex over het welzijn op het werk).

In de veronderstelling dat de werkgever de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met de werknemer onder invloed tijdens de arbeidsdag schorst, heeft de werknemer geen recht op het in de Arbeidsovereenkomstenwet voorziene gewaarborgd dagloon (art. 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**

##### **Denk aan afspraken over een veilige terugkeer naar huis!**

Het is niet verstandig de werkonbekwame 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.

#### **VOORBEELD**

Een verantwoordelijke wordt ervan op de hoogte gebracht dat er een probleem is met iemand van zijn team: die iemand staat onvast op zijn benen en ziet er onverzorgd uit. Het gaat om een 21-jarige werknemer die enkele maanden geleden werd aangeworven. Er doen geruchten de ronde dat hij "pilletjes" zou nemen als hij uitgaat. Misschien ecstasy? De verantwoordelijke vermoedt dat het gebruik van ecstasy de oorzaak is van die toestand, maar heeft er geen bewijs van ...

## PROCEDURE IN GEVAL VAN ACUUT DISFUNCTIONEREN DAT EEN VERWIJDERING VEREIST

### **De rechtstreekse verantwoordelijke**

**(of iedere verantwoordelijke die ter plaatse aanwezig is bij diens afwezigheid)**

- stelt op basis van feiten vast dat de betrokkene zijn functie niet correct kan uitoefenen;
- neemt de nodige maatregelen om ieders veiligheid te garanderen;
- verwijdert de persoon van de dienst en verbiedt hem een voertuig te besturen (\*).

### **De betrokkene stemt in**

De verantwoordelijke laat hem onder toezicht op een veilige plaats (ziekenboeg, sociale ruimte, rustruimte enz.)

en

laat hem naar huis brengen: per taxi (al dan niet op kosten van de betrokkene), door een familielid indien de betrokkene daarmee instemt ... Is de toestand van de betrokkene verontrustend, dan kan een ambulance opgeroepen worden.

### **De betrokkene weigert**

De verantwoordelijke kan een beroep doen op de eigen verantwoordelijke, de IDPBW, HR enz. De weigering van bevel wordt best door getuigen vastgesteld.

Bij de **terugkeer** van de betrokkene op het werk, voert de verantwoordelijke een privégesprek met hem om hem bewust te maken van de vastgestelde feiten en op de hoogte te brengen van de procedure bij recidive. Hij stelt een nota op die door beide partijen wordt ondertekend. Hij overhandigt een kopie aan de betrokkene.

→ de uren afwezigheid worden ingehouden op de jaarlijkse vakantie of op de recuperatie-uren, tenzij de betrokkene een medisch attest voorlegt. In dat geval is zijn afwezigheid gedekt door ziekteverlof.

(\*) In geval van geweld of indien de betrokkene niet kan worden belet om zijn voertuig te nemen, dan dient de politie te worden opgeroepen.

### **In geval van recidive** (belang van de vastlegging van een verjaringstermijn)

### **De rechtstreekse verantwoordelijke**

- neemt dezelfde dringende maatregelen;
- stelt naar aanleiding van een privégesprek met de betrokkene een (gedateerd en door beide partijen ondertekend) rapport op, dat wordt toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de betrokkene.

De aanwezigheid wordt steeds gelijkgesteld met jaarlijkse vakantie of ingehouden van de recuperatie-uren.

Naar gelang de aard van het disfunctioneren dat een verwijdering vereist, en de frequentie ervan kunnen sancties in samenhang met het arbeidsreglement worden genomen.

Indien er zich meermaals in het jaar incidenten voordoen die een verwijdering vereisen, dan is het raadzaam de werknemer op de hoogte te brengen van de **mogelijkheden voor hulp in ruime zin** (geen diagnose) waarvan de betrokkene **in alle vertrouwelijkheid** gebruik kan maken: EDPBW, sociale dienst, vertrouwenspersoon enz.

### TIPS voor 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 altijd haalbaar; toch dienen er ook hier afspraken gemaakt te worden om vroegtijdig in te grijpen bij functioneringsproblemen ten gevolge van middelengebruik.
- Verder kan de werkgever, naast zijn eigen rol, de werknemer ook adviseren om zijn behandelend geneesheer en/of de externe preventieadviseur (arbeidsarts, psychosociale aspecten) te raadplegen.

## 7.3 Hulpverlening

De werknemer de kans geven om zijn alcohol- of drugprobleem aan te pakken is een essentieel element van een respectvol alcohol- en drugsbeleid.

Zo kunnen interne hulpverleners de werknemer informeren over de voor- en nadelen van het gebruik/stoppen met alcohol en drugs, en het motiveren hun problematisch gebruik aan te pakken.

Werknemers moeten daarom weten:

- wie ze in het bedrijf kunnen contacteren voor het onderliggende alcohol- of drugprobleem
- dat hun probleem vertrouwelijk zal behandeld worden.

Externe hulpverlening kent vele vormen, gaande van zelfhulp tot gespecialiseerde residentiële hulpverlening.

### TIP

Meer info over de hulpverleningsmogelijkheden vindt u bij [de Druglijn](#).

## 7.4 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.

### 7.4.1 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 ten gevolge van problematisch gebruik zo snel mogelijk aangepakt worden. ‘Klikken’ is hier niet aan de orde.
- Formule: schriftelijke communicatie (via bedrijfsblad of intranet) en voorlichtingsinitiatieven.

### 7.4.2 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.
- Maakt leidinggevenden bewust van hun voorbeeldgedrag inzake alcohol- en druggebruik.

- 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 leidinggevendenden, begrip tonen voor de problemen van de leidinggevendenden, meedenken over bepaalde oplossingen, ondersteunen bij de opbouw van een dossier, enz.
  - 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 leidinggevendenden.

### 7.4.3 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: in company trainingen of trainingsaanbod van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk alsook van gespecialiseerde organisaties inzake alcohol- en drugspreventie (zie bijlage voor contactgegevens van Externe Diensten Preventie en Bescherming, en gespecialiseerde alcohol- en drugorganisaties).

#### **TIP**

Voor folders, affiches en ander voorlichtingsmateriaal, contacteer [VAD](#), [Le Pélican](#) of uw Externe Dienst Preventie en Bescherming.

#### **ZIE**

Contactgegevens (punt 10.1.)

## Concluderend

- Leidinggevend 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.

## 7.5 Hoe het alcohol- en drugsbeleid van uw onderneming evalueren?

### 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 (art. 1.2-10 van de codex over het welzijn op het werk).
- 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 mogelijk over de problematiek gaf.
- Een alcohol- en drugbeleid kan op verschillende niveaus worden geëvalueerd. Het meeste belangrijk is wellicht of de doelstellingen van het beleid werden gerealiseerd (uitkomst). Maar ook de manier waarop het beleid tot stand kwam bepaalt het succes van een beleid (procesmatig).

### TIP

- Bekijk opnieuw de doelstellingen van het beleid bij aanvang geformuleerd en ga na of en in welke mate ze werden gerealiseerd.
  - Is het bijvoorbeeld aangewezen om de pijlers van het beleid aan te passen?
  - Worden de procedures bij functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- of ander druggebruik gevolgd?
- Ga ook na hoe het proces verliep, bijvoorbeeld:
  - Was er voldoende deskundigheid (in de werkgroep) aanwezig?
  - Was het voorziene budget voldoende?
  - Was de voorziene tijdsinvestering realistisch?



### 8.1 Overleg over de regels en de 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.

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 art. 53 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996). Zij hebben tevens het recht ter zake voorstellen te doen.

**De te volgen procedure voor de rechtstreekse deelname van de werknemers aan de uitwerking van het beleid** staat beschreven in titel 8 betreffende de rechtstreekse participatie van boek II van de codex over het welzijn op het werk.

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.

## 8.2 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 informatieprocedure 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.

### 8.3 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.

### 9.1 Vooraf: het onderscheid tussen dronkenschap en intoxicatie

#### ZIE

Leeswijzer, voor de precieze betekenis van deze noties.

### 9.2 Welke testen zijn er?

Onder “alcohol- of drugstesten” gaat 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 in de zin van de wet van 28 januari 2003 (de zogenaamde wet-Mahoux). Met “biologische testen” in de wet van 28 januari 2003 worden immers alle testen bedoeld waarmee een deel van het lichaam wordt weggenomen voor analyse (zoals bloed, urine, speeksel of haar).

Voor ademtesten en alcoholsloten 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.

### 9.3 Wat testen de testen? De effectiviteit van testen

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.

## TIP

Meer informatie over testen vindt u op de [website](#) van VAD.

### 9.4 De kostenbatenanalyse van het testen - De efficiëntie van testen

Het nut van testen dient 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 : wie voert de test uit en de aard van de test waaraan de betrokkene onderworpen werd. De situatie bij acuut misbruik van middelen zal anders zijn dan bij chronisch misbruik van middelen.

#### *Concluderend*

- De cao nr. 100 heeft een preventieve doelstelling en dus worden testen in dit kader gezien als instrumenten om enige duidelijkheid te krijgen over het feit of iemand dronken of onder invloed is, en daardoor niet geschikt geacht wordt om te werken, of om een bewustwording op gang te brengen, waardoor hulp kan aangeboden worden

Er zijn echter ook andere instrumenten om te screenen op dronkenschap of het onder invloed zijn van drugs

- Voor preventiedoeleinden stelt het aanwenden van een niet-geijkte test (die slechts een indicatie geeft van het alcohol- of drugsgehalte) geen probleem, aangezien er geen rechtsgevolgen aan verbonden worden

### 9.5 Welke soorten testen mag een werkgever uitvoeren ?

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 van 28 januari 2003 laat niet toe dat de werkgever “biologische tests en medische onderzoeken” laat uitvoeren en de werkgever kan de preventieadviseur-arbeidsarts hiertoe ook niet verplichten.

Titel 4 betreffende de maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers van boek I van de codex over het welzijn op het werk laat het testen op alcohol en drugs van werknemers

door de preventieadviseur-arbeidsarts 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.

### 9.5.1 De pragmatische benadering van de cao

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 uitgewerkt zijn, en gelden er beperkende voorwaarden voor de testen zelf.

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 titel 2 inzake de algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid van boek I van de codex over het welzijn op het werk hebben.

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.

### 9.5.2 De bepalingen van de cao

De cao bevat zelf twee bepalingen betreffende alcohol- en drugstesten die gelezen dienen te worden naast de regelgeving die hierboven werd overlopen en deze voor het gebruik van niet-biologische testen willen aanvullen.

*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. De zogenaamde niet-biologische testen.

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 privacywetgeving.

#### *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 9.5.3.).

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 onder punt 9.5.3.).

## **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 I.4-1 van de codex over het welzijn op het werk, 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.

#### *Is het mogelijk om werknemers van onderaannemers te testen ?*

Een werkgever (de opdrachtgever) kan voor het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden/activiteiten in zijn inrichting, een beroep doen op onderaannemers. De werknemers van deze onderaannemers blijven onder het gezag van hun eigen werkgever staan en zijn enkel gebonden door het arbeidsreglement van hun eigen werkgever. Het is dan ook niet mogelijk om een alcohol- of drugstest op te leggen aan een werknemer van een onderaannemer op grond van het arbeidsreglement van de werkgever-opdrachtgever.

De onderaannemer moet ervoor zorgen dat zijn werknemers het van toepassing zijnde preventief alcohol- en drugsbeleid van de opdrachtgever naleven.

Het wordt sterk aangeraden in de overeenkomst tussen de werkgever-opdrachtgever en de onderaannemer te voorzien dat indien een werknemer van de onderaannemer zichtbare functioneringsproblemen vertoont wegens het gebruik van alcohol of drugs, deze werknemer de verdere toegang tot de onderneming zal worden ontzegd door de opdrachtgever of zal verboden worden om het werk aan te vatten of verder te zetten.

Daarnaast moet de werkgever-opdrachtgever elke onderaannemer weren waarvan hij er niet op kan vertrouwen dat die onderaannemer zijn werknemers vrij van beïnvloeding door drugs of alcohol op het werk laat verschijnen.

### **9.5.3 Overleg over het uitvoeren van alcohol- of drugstesten in de onderneming 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. 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 art. 53 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996). Zij hebben tevens het recht ter zake voorstellen te doen.

### *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.

### *Bekendmaking van de regels en procedures in verband met 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 te samen 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.

## 9.6 De andere juridische regels inzake testen op een rijtje

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
  - titel 4 betreffende de maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers van boek I van de codex over het welzijn op het werk.

### *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-arbeidsarts** (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).

### *Titel 4 betreffende de maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers van boek I van de codex over het welzijn op het werk*

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

## 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 arbeidsarts (de zogenaamde spontane consultatie).
- De arbeidsarts 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 arbeidsarts is gebonden aan het medisch beroepsgeheim. Hij mag de **reden waarom hij iemand ongeschikt heeft verklaard niet medelen aan de werkgever**.
- Titel 4 van boek I van de codex bepaalt gedetailleerd welke minimale onderzoeken tijdens de voorafgaande en periodieke gezondheidsbeoordeling moeten worden afgenomen (art. I.4-27 en I.4-30). **Alleen de arbeidsarts 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 arbeidsarts 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. I.4-27, § 1, 3°). Deze bepaling laat de arbeidsarts toe om **op eigen initiatief** een onderzoek of test naar alcohol- of drugsgebruik te verrichten. De werkgever kan de arbeidsarts dus niet verplichten om bepaalde testen af te nemen!
- Een beroep doen op de preventieadviseur-arbidsarts 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-arbidsarts **ter verantwoording van een preventieve maatregel** vindt enige steun in de regelgeving (art. II.1-4; art. I.4-13).
- **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. I.4-9).
- De onafhankelijkheid van de preventieadviseur-arbidsarts ten opzichte van de werkgever en de werknemer en de preventieve aard van de arbeidsgeneeskunde verhinderen dat de werkgever de preventieadviseur-arbidsarts kan verplichten tot een alcohol- of drugstest wanneer die laatste zelf niet van oordeel is dat die test noodzakelijk is binnen de krijtlijnen van de preventiegeneeskunde.

## ZIE

Punt 10.1.1 voor meer informatie over de vermelde artikelen

## 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.

## 9.7 Alles over testen op een rijtje

Testen voor alcohol / andere drugs in de werkomgeving	Testen in het kader van het gezondheidstoezicht	Testen in het kader van de cao nr. 100
Doelstellingen	Indien nodig om anomalieën en contra-indicaties op te sporen om een werkpost in te nemen of de activiteit daadwerkelijk uit te voeren	- Preventie - Enkel als andere minder intrusieve preventie maatregelen niet volstaan om de veiligheid van de werknemers te garanderen
Terugkoppeling naar de werkgever ?	Neen. Testresultaten, redenen voor de ongeschiktheid worden niet meegedeeld aan de werkgever. Dus ongeschikt voor een werkgever die met het testresultaat een sanctie maatregel tegen een werknemer zou wensen te onderbouwen.	Ja. Beperkt tot positief of negatief resultaat (want het gaat om niet geijkte toestellen die ook niet het exacte promillage weergeven). Enkel het testresultaat is onvoldoende bewijs om het disfunctioneren van een werknemer vast te stellen, noch om een maatregel te verantwoorden. Bijkomende vaststellingen zijn noodzakelijk.
Resultaat	(Mogelijke vaststelling) arbeids-ongeschiktheid	(Mogelijke vaststelling) werkonbekwaamheid
Welke testen?	- Medisch onderzoek - Informatieverzameling - Biologische testen (bv.: bloed, urine, speeksel enz.) - Functionele testen, enz.	Niet biologisch, niet geijkt, bijvoorbeeld : - psychomotorische testen



		- ademtesten met enkel een positieve of een negatieve indicatie, enz.
<b>Wie mag de testen uitvoeren?</b>	Preventieadviseur-arbeidsarts	Daartoe aangestelde personeelsleden die de nodige competenties en middelen hebben (hiërarchische lijn, bewaking, enz.).
<b>Betrokken werknemers</b>	Werknemers onderworpen aan het gezondheidstoezicht: - veiligheidsfuncties - functie met verhoogde waakzaamheid - activiteit met welbepaald risico	Bepaalde doelgroepen
<b>Kader</b>	- Verplicht onderzoek bij aanwerving - Periodiek onderzoek - Onderzoek bij werkhervatting	- Arbeidsreglement - Noodzaak om fase 2 cao nr. 100 uit te werken  Enkel mogelijk indien het testen is opgenomen in het alcohol- en drugbeleid (waarvoor fase 2 van de cao nr. 100 werd uitgewerkt), dat dient opgenomen te zijn in het arbeidsreglement.
<b>Modaliteiten</b>	Initiatief overgelaten aan de beoordeling van de arbeidsarts (de werkgever mag de arbeidsarts er niet toe verplichten bepaalde tests uit te voeren)	Te bepalen in het arbeidsreglement : - Aard - Doelgroepen - Procedures - Personen bevoegd voor de toepassing - Momenten - Gevolgen van een positief resultaat
<b>Principes</b>	Wettelijkheid, doelgerichtheid, evenredigheid	Wettelijkheid, doelgerichtheid, evenredigheid

Tabel 5: Alles over testen op een rijtje (bron: VAD en Le Pélican)

## 10.1 Contactgegevens

### 10.1.1 Gespecialiseerde organisaties inzake alcohol en drugs

#### *VAD*

Het Vlaams expertisecentrum Alcohol en andere Drugs, 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

[www.vad.be](http://www.vad.be)

[www.qado.be](http://www.qado.be)

[www.druglijn.be](http://www.druglijn.be)

#### *Le Pélican vzw*

Le Pélican is een door de COCOF gesubsidieerd centrum dat psychologische begeleiding biedt aan personen (en aan hun omgeving) die verslaafd zijn aan alcohol, medicijnen, andere drugs, kans- en geldspelen. Le Pélican is een vzw die ook werkt rond het voorkomen en beheersen van problemen met alcohol, tabak en andere drugs in de werkomgeving.

Vanderborghstraat 20 - 1081 Brussel

Tel.: 02 502 08 61

[www.lepelican-asbl.be](http://www.lepelican-asbl.be)

#### *Voor Franstalige informatie zie:*

De zeer volledige, gratis en anonieme onlinevragenlijst QADO biedt u een solide basis om uw beleid te ontwikkelen en te evalueren. De Franstalige versie van de QADO vindt u ook op de website

[www.alcooldroquesautravail.com](http://www.alcooldroquesautravail.com).

De website [www.aide-alcool.be](http://www.aide-alcool.be) moet de informatie en zorgverlening met betrekking tot alcohol in Franstalig België toegankelijker maken. Gevolgen en risico's van alcoholgebruik, de verschillende mogelijkheden voor hulpverlening, het eigen gebruik evalueren en analyseren, onlinehulpverleningsprogramma.

[www.aide-alcool.be](http://www.aide-alcool.be)

Website om het eigen gebruik (alcohol, cannabis, cocaïne, ecstasy, speed, slaapmiddelen, internet, geldspelen) onder de loep te nemen: [www.stopouencore.be](http://www.stopouencore.be)

Informatie, hulp, advies in verband met de drugsproblematiek: <https://infordrogues.be/>

### *Informatie over welzijn op het werk*

[BeSWIC](#) is het Belgisch Kenniscentrum over het welzijn op het werk en is ontworpen om alle informatie over welzijn op het werk samen te brengen. BeSWIC is de afkorting van "Belgian Safe Work Information Center".

### *Informatie over de wetgeving*

- [Preventief alcohol- en drugsbeleid op de werkvloer](#)
- [Prévention alcool et autres drogues en milieu de travail](#)

## **10.1.2 Aanbod 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](http://www.co-prev.be)

## **10.1.3 De sociale partners, ondertekenaars van 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](http://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](http://www.aclvb.be)

Algemeen christelijk vakverbond (ACV)  
Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel  
Tel.: 02 244 32 42 Fax: 02 246 30 10  
[www.acv-csc.be](http://www.acv-csc.be)

## Werkgeversorganisaties

Verbond van Belgische ondernemingen (VBO)

Ravensteinstraat 4, 1000 Brussel

Tel.: 02 515 08 11 Fax: 02 515 09 13

[www.vbo.be](http://www.vbo.be)

Unie van Zelfstandige ondernemers (UNIZO)

Willebroekkaai 37, 1000 Brussel

Tel.: 02 238 05 11 Fax: 02 230 93 54

[www.unizo.be](http://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](http://www.ucm.be)

Boerenbond

Diestsevest 40, 3000 Leuven

Tel.: 016 28 61 01 Fax: 016 28 61 09

[www.boerenbond.be](http://www.boerenbond.be)

Fédération wallonne de l'Agriculture (FWA)

chaussée de Namur 47, 5030 Gembloux

Tel.: 081 60 00 60 Fax: 081 60 04 46

[www.fwa.be](http://www.fwa.be)

Unie van Socialprofitondernemingen (UNISOC)

Kolonel Bourgstraat 122 bus 5. 1140 Evere

Tel: 02/739.10.72. Fax: 02/736.75.06

[www.unisoc.be](http://www.unisoc.be)

## **10.2 Voorbeelden van procedures bij disfunctioneren**

Voorbeelden van [procedures die kunnen gevolgd worden bij functioneringsproblemen ten gevolge van mogelijk alcohol- of drugsgebruik \(PDF\)](#).

## **10.3 Schema met betrekking tot het overleg in de onderneming**

Een [schema met een overzicht van de overleg dat in de onderneming dient georganiseerd te worden \(PDF\)](#) bij de uitwerking van een alcohol- en drugsbeleid, vindt u ook op het intranet.

## **10.4 Modellen van beleids- en intentieverklaringen**

Hier vindt u [modellen van beleids- en intentieverklaringe, \(PDF\)](#).