

**Invoeren  
PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGSBELEID  
tot fase 2  
in Provikmo VZW**

**(CAO n° 100 dd. 01/04/2009,  
KB 28/06/2009, BS 13/07/2009 )**



**Prebes-forum 25/01/2011  
Hooglede - Gits**



# Programma

- Voorgeschiedenis
- CAO 100: eerste fase
- Tweede fase:
  - theoretisch werkschema
  - concrete aanpak Provikmo vzw
  - consolidatie in bijlage AR
    - uitgangspunten
    - procedure
- Vragen
  - testen
  - drugs
  - medicatie

# 1. Voorgeschiedenis = *lange voorbereiding*

Reeds voor 2009: bijlage in A.R. rond alco-en drugsgebruik

Inhoud:

- **verbod** dronkenschap op werk
- bij vermoeden: **constatie met getuigen**  
storend, onrendabel, onveilig **gedrag** of **functioneren**?
- verwijzing naar **procedures** (rol AG: covenant)
- drugs = alcohol

= inbreuk op zorgvuldigheidsplicht = ernstige tekortkoming

→ sancties, in cascade (doel eerst bespreekbaar stellen):  
schorsing / vermaning / ontslag, evt. dringende redenen



# Aanleiding

- Voorbeeldfunctie als EDPBW  
(infoavonden; gekende materie\*)
- 2 « manifeste » vb. bij personeel



# HL - ondergeschikte



Belang voorbeeldfunctie HL

# Motivatie

- Imago firma
- Kwaliteitsproblemen
- Onregelmatiger rendement
- Verslechtering arbeidssfeer
- Absenteïsme: x 2 à 6
- Veiligheidsverantwoordelijkheid  
(buitenfunctie: auto)
  
- Arbeidsongevallen: x 2 à 4

## 2. 2009: verplichte invoering CAO 100 ADM – Beleid voor privé-bedrijven\*

- **Eerste fase = verplicht tegen 4/09**
  - Uitgangspunten, doelstellingen → beleids- en intentieverklaring
  - + opname in arbeidsreglement (zonder wijzigingsprocedure)

Provikmo:

- Lichtjes aanpassen bestaande alco-bijlage A.R.
- Melden aan CPBW en OR  
(OK niet absoluut noodzakelijk, maar gezien bedoeling om door te stoten naar fase 2 ...)
- NB: medicatie : betreft psychotrope medicatie : die gedrags -of functioneringsveranderingen kan meebrengen: exciterend, verdovend\* , hallucinogeen (cfr. bijsluiter: besturen wagen...)

## 2.a → fase 2 : theoretisch werkschema

Tweede fase\* = facultatief, niet oplegbaar , akkoord overlegorganen nodig

= Verdere uitwerking van eerste fase

- regels m.b.t.
  - beschikbaarheid op werk (of niet) van alcohol
  - binnenbrengen van alcohol en drugs
  - werkgerelateerd **gebruik** van alcohol en drugs
- procedures bij vaststelling disfunctioneren of overtreden regels (o.a. modaliteiten testen), procedure
  - **bij werkonbekwaamheid werknemer**
  - **(vervoer naar huis, kosten, begeleiding,...)**

Wijzigingsprocedure arbeidsreglement hier wel te volgen

\*anders mag je ademlucht niet testen

# Werkschema

- 4 pijlers
- Primaire / secundaire / tertiaire preventieniveau's
- Stappenplan

# 4 pijlers

- Informatie en vorming:
  - sensibilisatie vloer (bespreekbaar)
  - opleiding CPBW en HL: draagvlak:  
algemene consensus essentieel
- Regelgeving: cfr.
- Procedures: bij acuut en chronisch disfunctioneren
- Hulpverlening: via AG

## Primaire preventie → Beleidsgroep rond ADM

- Intentieverklaring directie lospeuteren
- Sensibilisatie campagnes
- Overlegorganen betrekken bij begin, naar duidelijke afspraken
- Inventariseren risicogewoonten en –omstandigheden
- Beschikbaarheid alcohol beperken  
(Huishoudelijk reglement, arbeidsreglement)
- Constructief bespreekbaar maken
- Voorbeeldfunctie HL

## Secundaire preventie: detecteren alarmsymptomen

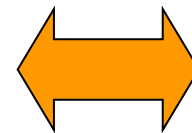
- **HL** (opleiden detectie, opvang, opvolgen)
- **Collega's**: sensibiliseren, arbeidsgeneesheer als meldpunt
- **AG** op Medisch Onderzoek

# Tertiaire preventie

Casus acute of chronische dronkenschap:  
aanpakschema's

# Procesmodel: stappenplan

- Draagvlak creëren
- Uitgangssituatie in kaart brengen
- Formuleren visie
- Opmaken beleidsplan
- Uitvoeren beleidsplan
- Evaluatie en bijsturing



Oprichten van  
stuurgroep  
Overleg sociale  
partners



Visietekst  
Actieplan

## 2.b concrete aanpak in Provikmo

snel naar fase 2

*gezien lange voorgeschiedenis*

- Intentieverklaring van directie (cfr. oud AR, kennis)
- Sensibilisatie campagnes (infoavonden)
- HL opleiden (draagvlak, uitvoerders):  
OK, deelname infoavonden
- Beleidsgroepje, samen met CPBW en OR (idem)  
komen tot duidelijke afspraken, direct betrekken

**!Voldoende tijd voor nemen!**

# Beleidsgroepje

Deelnemers:

- Alg. Dir. / interne AG en interne psycholoog
- 2 leden CPBW / 2 andere werknemers
- **Kennis deelnemers verslavingsdynamiek, wetgeving en preventieschema?**  
**OK, cfr. infoavonden**

Opdrachten:

1. Doel en uitgangspunten in kaart brengen
2. Inventariseren knelpunten: risicomomenten, probleemgevallen, golden boys, buitendiensten
3. Aanpassing AR-bijlage rond ADM –Beleid stadium 2
4. Procedures bij acuut en chronisch misbruik
5. Parallelliseren alcobijlage – “oude” verbodsbepalingen in AR

# Vergadering 1

## Doel en uitgangspunten

### → Risicogewoonten en –omstandigheden opsporen:



- geen drinkcultuur; geen traditie alco tijdens middagpauze; alleen uitzonderlijk gematigde “drinks”, mits toelating
- veel buitenfuncties: wijzen op eigen verantwoordelijkheid (is reeds onze cultuur, zijn deskundigen-organisatie)
- Definiëren functiegroepen met verhoogde impact als dronken: chauffeurs, artsen, verpleegkundige

### → Beschikbaarheid van alcohol beperken arbeidsreglement aanpassen, geen nood aan nultolerantie

### → Problemen constructief bespreekbaar maken:

- vraag melden arbeidsgeneesheer
- rapportering CPBW/ OR als testing of dronken gedrag

### → Hulpverleningskanaal afspreken: via arbeidsgeneesheer

# Hulpverlening = kans geven



- Hulp aanbieden: respect privacy en vertrouwelijkheid
- Mogelijkheid creëren iets aan individueel onderliggend probleem te doen
- Doel:
  - Doorglijden naar echte verslaving voorkomen
  - Probleemgebruikers eerlijke reïntegratiekansen geven

# Vervolg

- Vergadering 2:  
sneueltekst directie en psycho; OK
- Ter goedkeuring voorgelegd CPBW en OR

### **3. Consolidatie: bijlage aan AR: ADM-Beleid en procedures**

#### **1° De uitgangspunten**

# Waarom beleid?

omdat alcohol- of drugsproblemen...

veiligheid, gezondheid en welzijn van medewerkers  
*en hun omgeving* negatief kunnen beïnvloeden

...rendement en imago kunnen aantasten.

# Waarover?

alcohol- en drugsproblemen  
op werk  
of met invloed op werk

- “drugs”: tevens psychotrope medicatie\*

# Voor iedereen en consequent

Aangezien problematiek iedereen kan raken, geldt alcohol- en drugsbeleid voor iedereen binnen onderneming, van hoog tot laag.

beleid zal consequent toegepast worden bij elk alcohol- of drugsprobleem.

# Bedoeling: kansenbeleid

problemen door ADM te voorkomen en ...  
vroegtijdig op te vangen.

medewerkers krijgen ***kans*** om hun  
probleem aan te pakken zonder hierbij  
werk direct te verliezen.

# Door wie?

Zowel HL als ...werknemers

**verantwoordelijkheid**

**voorkomen en/of aanpakken** problemen

# Namelijk...

- iedere werknemer dient naar vermogen mee te werken aan alcohol- en drugsbeleid
- HL geconfronteerd met medewerker die niet goed functioneert, *mogelijks door alcohol of drugs*, dient dit aan te pakken zoals ze andere disfunctioneringen aanpakken (cfr. personeelsbeleid: functioneringsopvolging)
- Interne arbeidsgeneesheren dienen (op vraag HL, op vraag werknemer zelf of uit eigen initiatief) medewerker te motiveren om zijn onderliggend alcohol- of drugsprobleem aan te pakken *en* daartoe eventueel nodige externe hulpverlening te zoeken
- eindverantwoordelijkheid uitvoeren van beleid ligt bij directie

# Over... functioneren

enkel aanspreken op basis van hun functioneren

namelijk hun arbeidsprestaties,  
eventueel toegebrachte imagoschade,  
hun onveilig gedrag,  
hun verstoring van werkrelaties

# Vaststelling

...Bij vaststelling disfunctioneren,  
waaraan *vermoedelijk* alcohol- of drugsintoxicatie aan basis  
ligt,

kan onderneming dit schriftelijk laten vaststellen door  
eventuele getuigen

(zo praktisch mogelijk in aanwezigheid van een lid van CPBW  
of ondernemingsraad\*, andere Provikmo medewerkers,  
leidinggevenden, leveranciers, bezoekers, klanten, ...)\*.

# Dringend ingrijpen

Bij ernstige functioneringsproblemen kan **leidinggevende**, zo mogelijk na ruggespraak met directie,

medewerker **verbieden werk aan te vatten of verder te zetten**, *mogelijks loonverlies.*

werkgever zorgt dat werknemer

– **na eerste opvang\*** –

**veilig thuis** raakt (opgevangen?)

*kosten ten laste medewerker*

## 2° Concrete doelstellingen beleid

1. **Bewustmaking** en bespreekbaar maken van problematiek
  - *in overleg CPBW*
2. Voorkomen **sociaal gebruik** → probleemgebruik
  - *geen gewoonten op werk ontwikkelen of stimuleren die regelmatig drankgebruik zouden stimuleren*
3. Het voorkomen van zodanig gebruik **tijdens werk** dat tot disfunctioneren zou kunnen leiden
4. Het motiveren van medewerkers dat voorafgaand aan werk geen alcohol of drugs worden gebruikt
5. Zorg dragen voor zo vroeg mogelijke herkenning probleemsituaties, met bijzondere aandacht voor bepalende rol van HL hierin.

# 3° Regelgeving (1)

1. Niet toegestaan drugs in onderneming *binnen te brengen*
2. Niet toegestaan alcoholische dranken ter consumptie in werkplaatsen *binnen te brengen*, zonder toelating HL
3. Niet toegestaan alcoholische dranken op werkplek te *gebruiken*, tenzij uitzonderlijk, in beperkte hoeveelheid en met uitdrukkelijke toelating van HL
4. Medewerkers mogen zich tijdens het werk niet in *dronken toestand* bevinden. Dronkenschap is een inbreuk op de *zorgvuldigheidsplicht* en wordt beschouwd als een ernstige tekortkoming.

### 3° Regelgeving (2)

5. ... woon-werkverkeer, interne verplaatsingen eigen wagen, bedrijfswagen of onderzoekscar: medewerkers gewezen op eigen verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid... geacht zich te houden aan verkeersreglementen i.v.m. alcohol- en drugsgebruik.
6. ...buiten hun werk gebruik maken van bedrijfswagen, worden geacht zich te houden aan verkeersreglementen i.v.m. AD . Bij herhaalde of zware inbreuken – zowel binnen als buiten werktijd - behoudt WG zich recht voor om wagen in te vorderen ofwel -op kosten van WG - alcoholslot te plaatsen.
7. lunches in bedrijfsgebouwen met externe gasten: benevens niet-alcoholische dranken, *alleen bier of wijn*, in beperkte mate, beschikbaar gesteld.
8. werkgerelateerde lunches buiten bedrijfsterrein: terughoudendheid gebruik alcoholische dranken. WG verwacht dat iedere medewerker zijn eigen verantwoordelijkheden kent en in elk geval verkeersreglementen i.v.m. AD respecteert.

## *NB: KB 26 nov. 2010 betreffende installatie van alcoholslot*

- *Bij veroordeling: als bestuurder met firmawagen rijdt, of beroepshalve met bepaald voertuig, kan hij eveneens worden veroordeeld tot installeren alcoholslot op dat voertuig. Deze installatie moet op eigen kosten gebeuren.*
- *Wanneer onderneming (bv: transportfirma) op alle bedrijfsvoertuigen alcoholslot wil installeren, zal zij preventief alcohol- en drugsbeleid moeten uitwerken overeenkomstig CAO nr. 100. Deze regels moeten dan worden opgenomen in het AR.*

## **2° Algemene procedure rond alcoholgebruik**

# Constatactie

- Bij vermoeden\* disfunctioneren door dronkenschap wordt - op initiatief leidinggevende - beroep gedaan op "getuigen" om dronkenschap vast te stellen
- zo mogelijk door HL en andere medewerkers of werknemers klant waar feiten zich voordeden
- Er wordt hierbij gelet op:
  - storend of ongepast gedrag
  - sterk onrendabel gedrag
  - onveilig gedrag voor zichzelf of anderen

(dus geen testjes bij ons )

- Na alzo gefundeerd vermoeden dronkenschap,
- kan\* - mits informed consent - initiatiefnemende leidinggevende (ook om negatie te doorbreken) overgaan
- tot verdere “objectivering” d.m.v. semi-kwantitatieve bepaling alcohol in uitademlucht
  
- Zo mogelijk in aanwezigheid lid CPBW of OR
- CPBW wordt ASAP ingelicht.

## Grote impact dronken functioneren

- \*Bij medewerkers die zich professioneel met wagen of onderzoekscar verplaatsen, wordt best al overgegaan tot testing bij licht vermoeden dronkenschap.
- Idem artsen en verpleegkundigen, omdat evt dronken toestand gevolgen kan hebben voor lichamelijke intactheid onderzochten.

# Opvang

- Bij ernstige functioneringsproblemen:  
HL: verbod werk aan te vatten of verder te zetten,  
*mogelijks loonverlies.*
- Werkgever zorgt voor:
  - eerste opvang
  - veilig thuis*kosten ten laste van medewerker*

# Eerste opvolging en eventuele sanctie

- eerstvolgende werkdag:  
confrontatie getuigenissen (en eventuele semi-kwantitatieve bepaling) door HL en/of personeelsdienst
- voorziene sancties (AR) besproken en zo nodig toegepast
- afspraken rond verder functioneren (en hulp)

# Inschakelen arbeidsgeneesheer

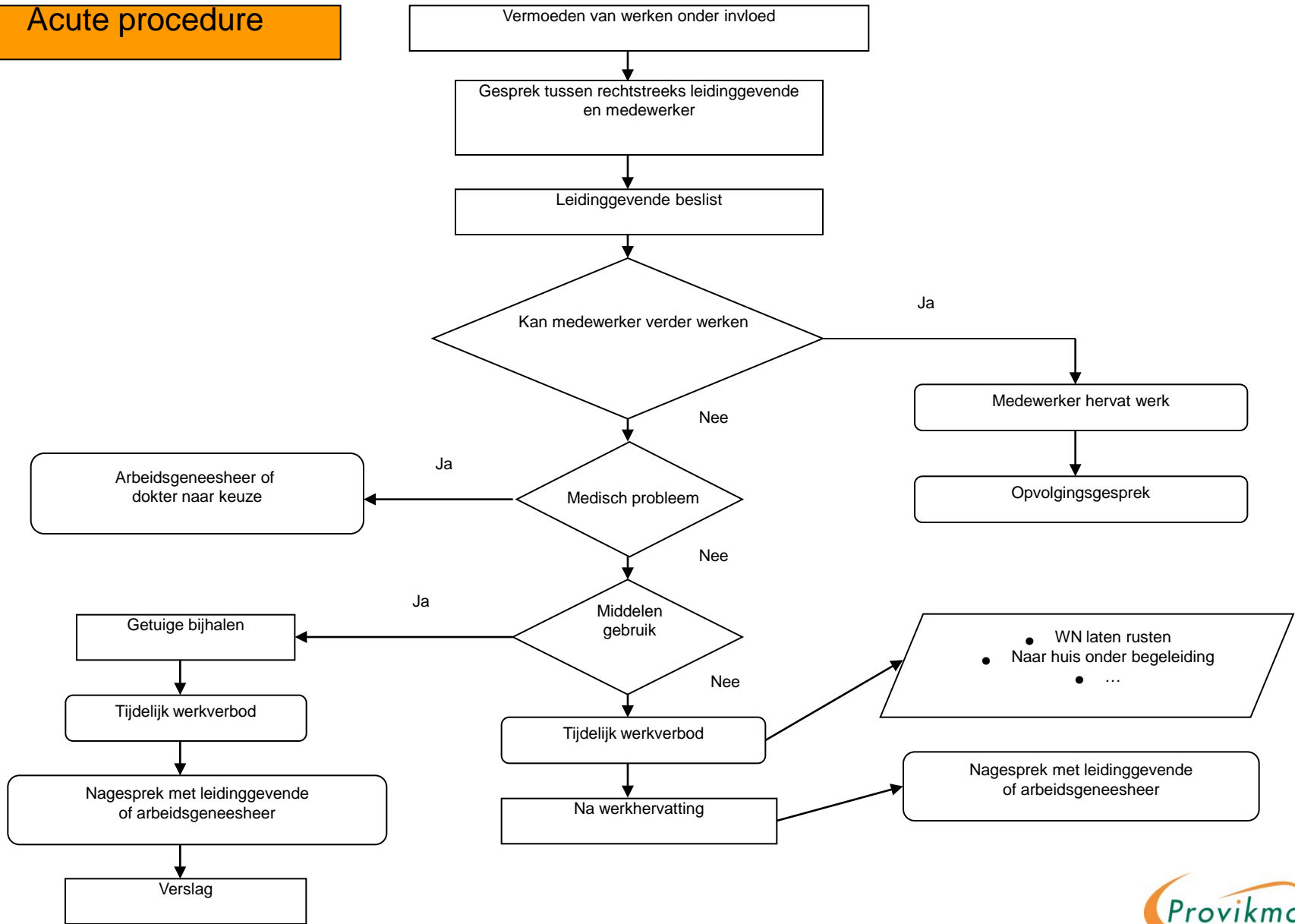
- Zo nodig (zware feiten, herhaalde feiten, vermoeden van verslaving)
- wordt interne **arbeidsgeneesheer** door HL van feiten, sancties en afspraken verwittigd
- en dient betrokkene zich tot hem te wenden voor eventuele inschakeling van professionele hulpcircuits
- arbeidsgeneesheer kan betrokkene in consensus opvolgen
- en - bij goodwill en motivatie bij betrokkene - bij directie pleiten voor begrip en tolerantie in afkickfase

# Verdere opvolging

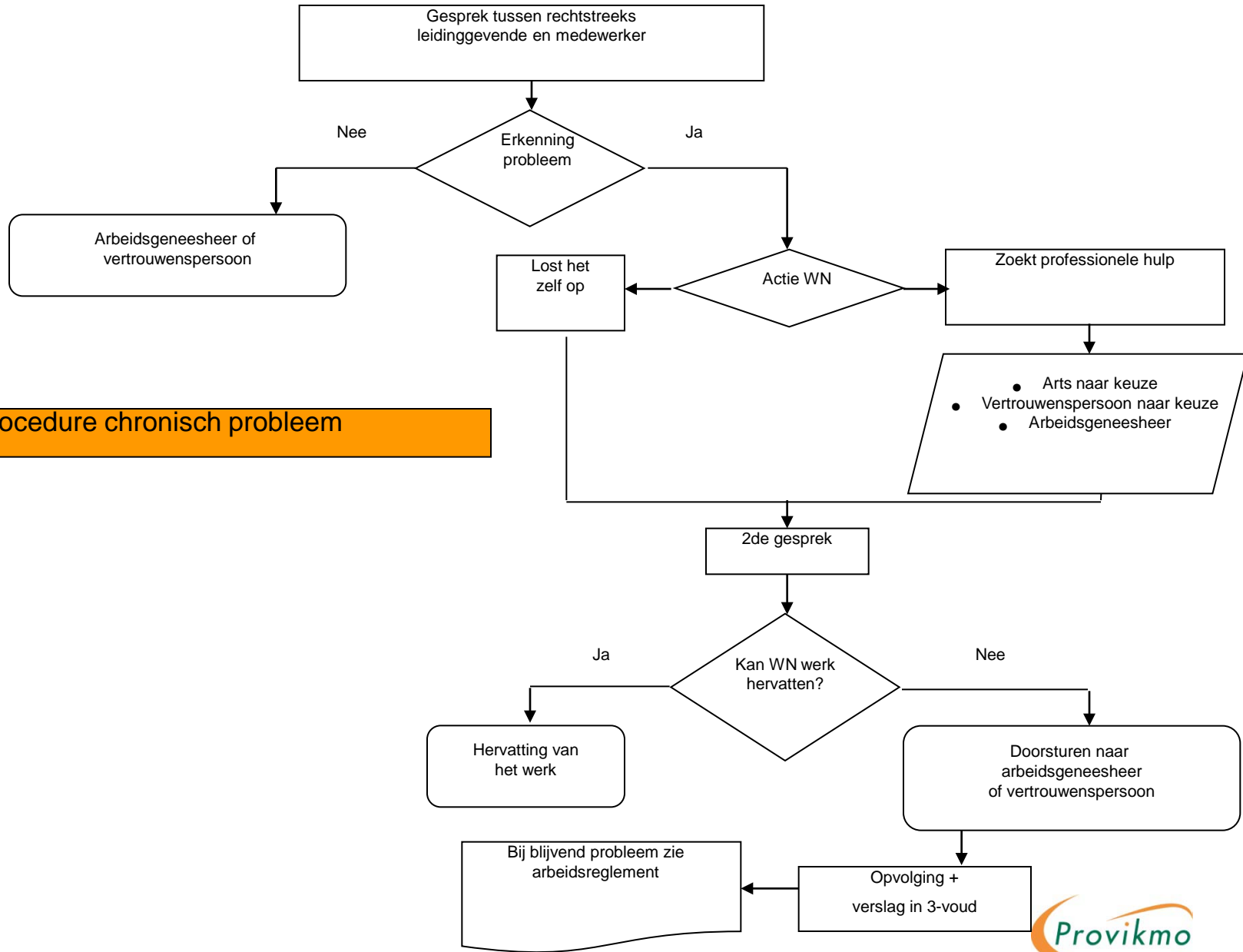
- HL volgt functioneren nauw op
- In geval professionele verplaatsingen met wagen of car
- *of* bij artsen en verpleegkundigen (cfr)  
kan overgegaan worden tot semi-kwantitatieve bepaling van alcohol in uitademlucht,
  - ofwel in consensus als opvolging,
  - ofwel bij licht vermoeden dronkenschap

- Deze procedure laat de mogelijkheid onverkort bestaan tot ontslag om dringende reden

# Acute procedure



Procedure chronisch probleem



# Vragen

# Testen alcohol- of drugsgebruik

- **Wanneer door werkgever?**
  - na collectief akkoord werkgever en werknemers (tweede fase)
  - enkel met oog op preventie (nagaan of werknemer geschikt is werk uit te voeren)
  - steeds toestemming werknemer nodig
  - niet gericht op rechtstreekse sanctionering
    - maakt enkel deel uit van globale beoordeling van de werknemer (nog andere indicatoren nodig)



- **Uitwerking in tweede fase**
  - aard van testen
  - doelgroep van werknemers die aan testen kunnen onderworpen worden
  - te volgen procedures
  - bevoegde personen voor afnemen testen
  - tijdstippen waarop kan getest worden
  - mogelijke gevolgen bij positief testresultaat

# Testen alcohol- of drugsgebruik

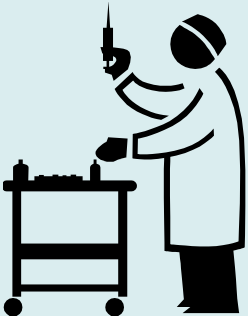
- **Onderscheid**

- **niet**

- testen o.b.v. wet van 28/01/2003 betreffende de medische onderzoeken – gebeuren door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

- **wel**

- niet-geijkte testen – gebeuren door de werkgever (of door hem aangeduid persoon)
  - ademtesten, psychomotorische testen, vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten
  - enkel positieve of negatieve indicatie, geen zekerheid over de intoxicatie



# Lichamelijke testen??

Zie checklist Provikmo

O.a. aandachtseisende testen:

- Op 1 been staan en tellen tot 20
- Stappen en draaien op 1 lijn
- Rechter wijsvinger naar neus brengen
- Evenwichtstest (armen gestrekt voor zich, ogen sluiten, 1 been van grond )

Maar...chronische kunnen dat ...als robotjes

Bewijzen vooral acuut falen coördinatie... door alcohol, drugs, medicatie, vermoeidheid, ...

Vigilantietest werkte niet voorspellend

# Testen ADM door AG??

Op eigen initiatief arbeidsgeneesheer,  
zeer uitzonderlijk, strikte voorwaarden:

- **relevant veiligheidsrisico gezien functie**: voor wn of anderen, bv hoogtewerkers, veiligheidsfuncties, gevaarlijke machines, aandachtsfuncties, niet wegens lager rendement of storend dronken gedrag (bv dronken secretaresses)
- **aanleiding**: als diagnosemiddel ter bevestiging « vermoeden » of opvolgen therapietrouw
- **akkoord** WN (informed consent), **doel** te helpen bv. negatie doorbreken, schade aantonen, abstinentie opvolgen,...
- **zonder briefing\* WG** aangaande resultaat; alleen communicatie: geschikt/ongeschikt/ ziekteverlof
- **briefing HA** mag alleen **als** WN akkoord (eventueel impliciet)

NB : AG mag drugs alleen via lab testen (orde)

# Drugs op het werk probleem?

- België:
  - cannabis : 3% laatste maand, 13 % ooit
  - XTC of speed: 1,7 % ooit ???
- Nederlandse cijfers  
(I. Poelmans, centrum verslavingszorg)

	<b>Probleemgebruik werk</b>	<b>Gebruikers</b>
Alcohol	9%	92%
Cannabis	0,5%	17%
XTC	/	3%
Speed	/	3%
Coke	/	2%
Heroïne	/	0,3%

# Symptomen

- Cannabis

- Rood doorlopen ogen, nl pupillen
- Stoned, verward (“creatief”): na 4 u terug autorijden  
→ 5/dag: hele dag stoned
- Geur, sigarettenpijpjes, peuken,...

- Speed, XTC

- Gebruik werk (speed)
- Grote pupillen, gespannen kaakspieren
- Opgepept, verliefd
- Vloeitjes

- Cocaïne

- Vooral uitgangsdruk: meestal + alcohol
- Neusbloeden
- Opgepept, arrogant: ½ uur per lijntje (meest door onzekere persoon)
- Spiegels, CD's + buisje

- Nicotine ?

niet psychotroop bij gebruik

wel functionerings-en gedragsproblemen bij derving...

# Drugstesten???

- Alleen semikwantitatieve (cfr speekseltest politie); ingeschreven in AR
- Bewijst gebruik, niet onder invloed zijn, niet dysfunctioneren (cfr)
- Bv cannabis laat lang sporen na, heeft slechts 4 uur psychotroop effect
- Bij amfetamines cave relatievegebruikers

# OPSPORBAARHEID DRUGS URINE

- ALCOHOL 1 glas 1 u à 1u30  
3 glazen 3 u à 4u30
- CANNABIS af en toe 1 à 3 dd  
regelmatig 2 ww tot 2 mnd
- AMFETAMINES 2 à 4 dd
- MDMA – MDEA (ecstasy) 3 à 5 dd
- COCAINE af en toe 1 à 3 dd  
intensief > 1 w
- OPIATEN (morphine, codeïne, heroïne) eenmalig 1 à 4 dd  
regelmatig 3 dd tot 3 ww
- LSD 1 dag
- BARBITURATEN 1 w tot >1 mnd
- BENZODIAZEPINES > 1w
- METHADONE 2 à 3 dd

# Checklist vaststelling indicaties tekenen recent drugsgebruik in verkeer

<b>OGEN</b>	
Glanzende ogen	<input type="checkbox"/>
Tranende ogen	<input type="checkbox"/>
Wazige ogen	<input type="checkbox"/>
Bloeddoorlopen ogen	<input type="checkbox"/>
Vernauwde pupillen	<input type="checkbox"/>
Verwijde pupillen	<input type="checkbox"/>
Trage lichtreactie van de pupillen	<input type="checkbox"/>
Geen lichtreactie van de pupillen	<input type="checkbox"/>
Overgevoelig voor licht	<input type="checkbox"/>
Trillend ooglid	<input type="checkbox"/>
Hangende oogleden	<input type="checkbox"/>
<b>GEZICHT</b>	
Droge mond/lippen	<input type="checkbox"/>
Gedroogd speeksel rond mond	<input type="checkbox"/>
Beschadigd gebit (bruinachtige, zwart geworden, ontbrekende, losse tanden)	<input type="checkbox"/>
Knarsetanden	<input type="checkbox"/>
Aanwezigheid van het product op neusgaten	<input type="checkbox"/>
Bleke huidskleur	<input type="checkbox"/>
Herhaald gesnuif	<input type="checkbox"/>
<b>GEDRAG</b>	
Opgewonden/nervuus	<input type="checkbox"/>
Verbale/fysieke agressie	<input type="checkbox"/>
Mentale verwarring	<input type="checkbox"/>
Gelatenheid	<input type="checkbox"/>
Vermoeidheid	<input type="checkbox"/>
<b>GEMOEDSTOESTAND</b>	
Euforie	<input type="checkbox"/>
Tranen	<input type="checkbox"/>
Wisselend (onberekenbaar) humeur	<input type="checkbox"/>
<b>TAAL</b>	
Stamelen/stotteren	<input type="checkbox"/>
Herhaalt constant dezelfde woorden	<input type="checkbox"/>
Woordenvloed	<input type="checkbox"/>
<b>GANG</b>	
Huppelend	<input type="checkbox"/>
Te verzekerd/Vastbesloten	<input type="checkbox"/>
Evenwichtsstoornissen (zoekt naar steun, waggelend, struikelend)	<input type="checkbox"/>
<b>ANDERE</b>	
Zichtbaar kloppende aders	<input type="checkbox"/>
Trillende ledematen (handen, armen, benen)	<input type="checkbox"/>
Desoriëntatie in tijd en ruimte	<input type="checkbox"/>
Zweet	<input type="checkbox"/>
Zenuwtrek	<input type="checkbox"/>
Versnelde reflex	<input type="checkbox"/>
Vertraagde reflex	<input type="checkbox"/>
Geeft het gebruik van drugs toe in de loop van de laatste twaalf uren	<input type="checkbox"/>
Geur van het product (cannabis, chemisch)	<input type="checkbox"/>
Bezit van drugs of gebruikersmateriaal	<input type="checkbox"/>
<i>Nb : Wanneer ten minste drie tekenen verdeeld over ten minste twee verschillende rubrieken worden aangekruist, wordt een speekseltest afgenomen.</i>	

# Medicatie

- Is ze psychotroop? Exciterend, verdovend, hallucinogeen?  
Invloed waarnemings-, beoordelings-, reactie- en coördinatievermogen, alertheid?  
Praktisch: bijsluiter: invloed besturen wagen....
- Gevaar: calmants, (langwerkende) slaapmiddelen, antidepressiva, antipsychotica, ...
- Gevaar bij (zeer) hoge dosering: antihistaminica, hoestsiroop
- Pijnstillers?
  - Klassieke: aspirines, klassieke ontstekingsremmers, paracetamol :  
alleen « verdovend » (suf) bij zware overdoseringsen...
  - Morfine-achtigen (bv bij kanker): wel invloed gedrag en functioneren