

Aangezien werknemers onder invloed van alcohol en/of drugs schade kunnen berokkenen aan hun gezondheid, veiligheid en omgeving, moet de werkgever een preventiebeleid opstellen over het gebruik van dergelijke producten. Dat beleid moet op alle werknemers gericht zijn.

Fiche 5.5. Preventiebeleid voor alcohol en drugs op het werk

Bij sommige aangename gebeurtenissen op het werk kan al eens een glaasje alcohol genuttigd worden: een geslaagd project wordt gevierd, iemand gaat met pensioen, de eindejaarsfeesten enz. Werkomstandigheden die tot verveling, stress, gespannen relaties met het publiek leiden, kunnen echter een invloed hebben op het gebruik van alcohol.

Een klein beetje alcohol kan iemands vermogens al aanzienlijk beïnvloeden: langere reactietijden, meer risicogedrag, beperkter gezichtsveld, minder waakzaamheid en concentratie, maar ook een gebrek aan zelfvertrouwen, prikkelbaarheid of overgevoeligheid. Voor de werknemer en zijn collega's kunnen die effecten een bron van onveiligheid, ongevallen, verzuim en een slechte sfeer op het werk vormen. Bovendien kan het de reputatie van de vereniging schaden.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2009 (cao nr. 100¹) maakt de invoering van een preventief beleid in verband met alcohol en drugs verplicht en wil werkgevers en werknemers bewustmaken.

Om doeltreffend te zijn, moet dat beleid niet alleen in de lijn liggen van het welzijnsbeleid, maar ook van het algemene beleid van de vereniging. De nadruk moet gelegd worden op de negatieve gevolgen van alcohol- en drugsgebruik voor de kwaliteit van prestaties en werkrelaties.

Een preventiebeleid voor alcohol en drugs invoeren steunt op vijf principes:

1. Het probleem moet aangepakt worden vanuit de manier van functioneren van de werknemers en hun prestaties.
2. Het beleid wordt uitgevoerd in twee fasen:
 - **Een verplichte intentieverklaring** voor het beleid rond de preventie van alcohol- en drugsgebruik uitwerken. Die verklaring bevat de richtlijnen van het beleid en moet voor advies voorgelegd worden aan de ondernemingsraad (OR) en aan het CPBW; als dat er niet is, aan de vakbondsafvaardiging of de werknemers. De werkgever is verplicht om informatie te verstrekken. Alle werknemers moeten de informatie, instructies en nodige opleiding krijgen over de verklaring en hun verplichtingen en verantwoordelijkheden, zodat ze er vanaf het moment van hun indiensttreding aan kunnen meewerken. Iedereen krijgt een kopie van de verklaring en een andere kopie moet beschikbaar zijn op een plaats waar iedereen gemakkelijk bij kan. Zodra ze goedgekeurd is, moet de intentieverklaring bij het arbeidsreglement gevoegd worden, zonder specifieke procedure.
 - **Regels en procedures opstellen** voor het geval er iets fout loopt, is dan weer niet verplicht. Regels geven de grenzen aan en zijn bedoeld om functioneringsproblemen door alcohol- en drugsgebruik te voorkomen. Voorbeelden: regels over de beschikbaarheid van alcohol en drugs tijdens de diensturen of op weg naar en van het werk; sancties wanneer die regels overtreden worden; de procedure die gevolgd moet worden indien er bijstand nodig is bij problematisch gedrag. De werkgever kan overigens beslissen om zijn preventiebeleid te ondersteunen door de werknemers aan opsporingstests te onderwerpen (die mogen alleen voor preventieve doeleinden gebruikt worden); dat moet weliswaar met hun toestemming gebeuren en in overeenstemming met de voorwaarden van cao 100. Om de regels verplicht te maken, moeten ze in het arbeidsreglement opgenomen worden en daarbij moet verplicht de specifieke procedure gevolgd worden.
3. De verklaring van het preventiebeleid moet **iedereen in de vereniging** aanspreken en ze moet realistisch en haalbaar zijn. Ze moet gericht zijn op alle werknemers, van de absolute top tot de onderkant van de hiërarchie.
4. De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemers begeleid worden en dat de preventieadviseurs, de vertrouwenspersoon enz. hun rol optimaal vervullen.
5. Het preventiebeleid moet aangepast zijn aan de vereniging.

¹ Cao nr. 100 van 1 april 2009: <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-100.pdf>