

Het alcohol- en drugbeleid



Een effectief alcohol- en drugbeleid uitwerken

Elke onderneming dient een preventief alcohol- en drugbeleid uit te werken. De wetgeving (CAO nr. 100) onderscheidt twee fasen. De eerste fase verplicht de werkgever om een beleidsverklaring uit te werken rond het thema. De tweede fase omvat het uitschrijven van de regels en procedures van de onderneming omtrent het goed omgaan met alcohol en drugs op het werk. Maar hoe wordt dit nu best aangepakt? Wij helpen u een beleid uit te tekenen dat voor uw organisatie echt werkt.



Copy + Paste?

Er bestaan tal van voorbeelddocumenten van het alcohol- en middelenbeleid van andere organisaties. Gezien de eigenheid van elke organisatie gaat het echter niet op deze voorbeelden zomaar te 'kopiëren'. Bovendien is het doorlopen van het traject en de dialoog die hier met de verschillende partners is ontstaan van even groot belang als de uiteindelijk vastgelegde afspraken.





Meer weten?

Premed vzw
Tiensevest 61 bus 2
3010 Leuven
☎ 016 30 81 11
✉ psychosociale@premed.be

Hoe werken we ?

De uitwerking van een preventief alcohol- en drugbeleid wordt getrokken door een **werkgroep** waarin volgende personen kunnen zitten: leidinggevenden, werkgeververtegenwoordiger, intern preventieadviseur, arbeidsarts, extern preventieadviseur, personeelsdienst, juridische dienst, preventiewerker, werknemersafgevaardigden, vertrouwenspersoon, ... Dit zorgt voor een draagvlak voor het beleid. In deze werkgroep kan een beleid worden uitgewerkt dat zowel aandacht heeft voor *preventie* (het voorkomen van alcohol- en middelen(mis)gebruik) als *repressie* (hoe 'overtredingen' of misbruik aanpakken). Van belang is dat een beleid geïntegreerd wordt in het bestaande personeelsbeleid en dat het gericht is **naar alle werknemers** (ipv naar een aantal 'vermoedelijke' gebruikers).

Wij werken naar een beleid dat gebouwd is op **4 pijlers** (cfr. CAO nr. 100):

-  Regelgeving
-  Procedures in gevallen van acuut gebruik (iemand die éénmalig teveel gedronken heeft) en chronisch gebruik (iemand die dagelijks - stiekem - drinkt)
-  Hulpverlening
-  Opleiding en sensibilisering

Ons 5-stappenplan

De werkgroep wordt in overleg met de werkgever samengesteld, rekening houdend met zowel inhoudelijke als praktische aspecten. We spreken af wie binnen de onderneming de trekker van het beleid wordt. De preventieadviseur van Premed treedt op als procesbegeleider, die de vergaderingen voorbereidt, begeleidt, waakt over het wettelijk kader en adviezen geeft.

In 5 werkgroepvergaderingen werken we volgende aspecten uit:

1. Kick-off vergadering: toelichting van de wettelijke aspecten en het in kaart brengen van het huidige beleid en stand van zaken omtrent middelengebruik
2. Regelgeving: het optekenen van regels rond de beschikbaarheid, het gebruik en het binnenbrengen van middelen
3. Procedures: het bepalen van procedures rond acuut en chronisch misbruik
4. Het finaliseren van de regels en procedures, het bepalen van hulpverlening
5. Bekendmaking van het beleid: opleiding en sensibilisering voor het personeel en de leidinggevenden

Checklist alcohol- en drugbeleid

Ga via onderstaande vragenlijst na hoe effectief het alcohol- en drugbeleid in uw organisatie is. Kruis voor elke vraag aan of dit binnen uw organisatie wel ('Ja' antwoorden) of niet ('Nee' antwoorden) van toepassing is. Tel daarna de scores van de eerste antwoordkolom op. Des te hoger u scoort, des te beter het beleid en de sensibilisering reeds werd uitgebouwd. Heeft u een 'Nee' aangekruist, neem dan zeker een kijkje in onze brochure om na te gaan waar Premed u verder mee kan ondersteunen.

	Ja	Nee
Heeft u reeds een beleidsverklaring rond het gebruik van alcohol en middelen (drugs, geneesmiddelen, ...) opgemaakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zijn uw werknemers en hiërarchische lijn geïnformeerd over dit beleid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden er regels opgesteld rond de beschikbaarheid van alcohol en middelen op het werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><i>In welke mate bent u op de hoogte van de aanwezigheid van alcohol en middelen op de werkvloer:</i></p> <p>- Is er alcohol aanwezig op het werk? Zo ja, waar is deze beschikbaar?</p> <p>.....</p> <p>- Is er psychoactieve medicatie aanwezig op het werk (slaapmedicatie, pijnstillers, ...)? Zo ja, waar is deze aanwezig?</p> <p>.....</p> <p>- Wordt er medicatie ter beschikking gesteld door de werkgever? Zo ja, welke medicatie?</p> <p>.....</p> <p>- Zijn er ooit (illegale) drugs gevonden op de werkvloer? Zo ja, waar en wanneer werden deze gevonden?</p> <p>.....</p>		
Werden er regels opgesteld rond het gebruik van alcohol en middelen op het werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><i>In welke mate bent u op de hoogte van het gebruik van alcohol en middelen op de werkvloer:</i></p> <p>- Werd er ooit vastgesteld dat alcohol tijdens de werkuren werd gebruikt? Zo ja, waar en wanneer?</p> <p>.....</p> <p>- Zijn er bepaalde momenten wanneer men alcohol mag drinken? (bv. happy hour, vrijdagmiddag, lunchpauze, vergaderingen, personeelsfeest, ...) Zo ja, welke momenten?</p> <p>.....</p> <p>- Werd er ooit vastgesteld dat er middelen (drugs en medicatie) tijdens de werkuren werden gebruikt? Zo ja, waar en wanneer?</p> <p>.....</p> <p>- Heeft u reeds moeilijkheden ervaren met werknemers waarvan u vermoedde dat ze onder invloed waren? Zo ja, welke?</p> <p>.....</p>		

Hieronder vindt u het vervolg van de checklist. In dit deel wordt voornamelijk de focus gelegd op interne regels en afspraken rond het binnenbrengen van alcohol, procedures in geval van gebruik, sensibilisering en hulpverlening. Kruis voor elke vraag aan of dit binnen uw organisatie wel ('Ja' antwoorden) of niet ('Nee' antwoorden) van toepassing is.

	Ja	Nee
Werden er regels opgesteld rond het binnenbrengen van alcohol en middelen op het werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>In welke mate zijn werknemers en derden op de hoogte van de regels rond het binnenbrengen van alcohol en middelen op de werkvloer:</i>		
- Brengen werknemers alcohol en/of middelen mee naar het werk? Zo ja, hoe en wanneer?		
- Brengen klanten en leveranciers alcohol en/of middelen mee naar de werkplaats? Zo ja, hoe en wanneer?		
- Worden alcoholische relatiegeschenken toegestaan? Zo ja, hoe en waar worden deze bewaard?		
Werden er procedures uitgetekend in geval van acuut misbruik ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden er procedures uitgetekend in geval van chronisch misbruik ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u reeds een voorlichting omtrent alcohol en andere drugs aan uw personeel georganiseerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zijn uw leidinggevenden opgeleid in het voeren van gesprekken bij het vermoeden van alcohol- en/of middelenmisbruik op het werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werd opgenomen naar welke instanties kan worden doorverwezen voor hulpverlening ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weten werknemers bij wie ze intern terecht kunnen voor ondersteuning bij problemen rond alcohol- en middelengebruik (een HR-medewerker, vertrouwenspersoon, leidinggevende, ...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weten werknemers dat ze op gesprek kunnen gaan bij de arbeidsarts en/of de preventieadviseur psychosociale aspecten bij alcohol- en middelenmisbruik?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maken werknemers volgens u effectief gebruik van de beschikbare hulpverleningskanalen ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totaal	/13	

LIEVER ZELF AAN DE SLAG?

Opleiding 'hoe een effectief alcohol- en drugbeleid opzetten?'

Werkt u het alcohol- en drugbeleid binnen uw organisatie liever zelfstandig uit? Of wilt u uw oude beleid herzien? Deze opleiding van een halve dag zet u op weg. Geen overvloed aan theoretische kaders, maar een stappenplan met concrete tools om nadien zelf mee aan de slag te gaan.

Deze opleiding is toegankelijk voor iedereen die betrokken is in het uitwerken van het alcohol- en drugbeleid, met name preventieadviseurs, HR-medewerkers, werkgevers, werknemersafgevaardigden en leden van de hiërarchische lijn.

Inhoud

- * CAO 100: 'Waar staan we?'
- * Een leidraad voor de opmaak van een alcohol- en drugbeleid
- * Hoe een visie uitwerken en de 4 pijlers opnemen?
- * Tips en valkuilen
- * Testen op alcohol en drugs: 'Wat kan en wat niet?'
- * Ervaringsuitwisseling betreffende het beleid in de eigen organisatie

Praktisch

Deze opleiding duurt een halve dag. Omwille van de hoge interactiviteit werken we met groepen van max. 12 deelnemers.

Meer info:

Deze opleiding wordt ook in open opleidingsvorm te Premed georganiseerd. Een overzicht van de opleidingsdata kan u terugvinden op de website van Premed: www.premed.be



PREMED LEIDT UW MEDEWERKERS OP

Sensibilisatiesessie 'alcohol en drugs op het werk'

Voor alle medewerkers

Soms in positief daglicht, soms in negatief daglicht: alcohol, drugs en psychoactieve medicatie maken zonder meer deel van onze maatschappij. De dagelijkse werkvloer vormt hierop geen uitzondering. Soms verloopt het drinken van een glas alcohol georganiseerd zoals bij een personeelsfeestje. Echter worden ook daarbuiten al te vaak alcohol of andere middelen gebruikt door werknemers.

Inhoud

Deze sensibilisatiesessie is erop gericht om het thema 'alcohol en druggebruik op het werk' **bespreekbaar te maken** binnen de organisatie. Dit gebeurt in **begrijpbare taal**, voor alle werknemers toegankelijk en geïllustreerd door verschillende **voorbeeldsituaties**.

Praktisch

De sessie duurt ongeveer 2u. Omwille van de interactieve aard geven wij er de voorkeur aan te werken met groepen van maximaal 20 personen.



PREMED LEIDT UW MEDEWERKERS OP

Omgaan met werkgerelateerd alcohol- en druggebruik

Opleiding voor leidinggevenden

Veel leidinggevenden weten vaak niet hoe te reageren op werkgerelateerd alcohol- en druggebruik en voelen zich machteloos. Deze **hands-on opleiding** zet leidinggevenden op weg om niet langer de ogen te sluiten, maar probleemsituaties op een gepaste manier aan te pakken.

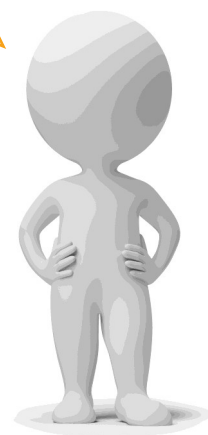
Inhoud

- * Het beleidsmatig aanpakken van problematisch alcohol- en druggebruik in de onderneming
- * Cijfers, ontstaansfactoren & gevolgen - *met oefening*
- * Herkennen en aantonen van alcohol- of druggebruik - *met oefening*
- * Opvolgen van het functioneren van medewerkers - *met praktijkcasus op video*
- * Randvoorwaarden om als leidinggevende te kunnen werken aan alcohol- en druggebruik op het werk

Praktisch

Deze opleiding duurt een halve dag. Deze kan worden uitgebreid tot een volledige dag wanneer er gecombineerd wordt met training in gesprekstechnieken. Omwille van de hoge interactiviteit werken we met groepen van max. 12 deelnemers. Het alcohol- en drugbeleid van uw organisatie wordt geïntegreerd in de opleiding.

Vraag vrijblijvend een offerte aan!



PREMED ONDERSTEUNT UW WERKNEMERS

Een werknemer die problemen ervaart met alcohol- of middelengebruik, kan steeds terecht bij onze **preventieadviseurs psychosociale aspecten** of bij onze **arbeidsartsen**

Dit kan **vertrouwelijk**, er wordt niet aan de werkgever meegedeeld wie op gesprek komt of wat er wordt gezegd. Onze preventieadviseurs en artsen staan de werknemer bij met advies en helpen hem desgevallend de weg te vinden naar gepaste hulpverlening.



MEER WETEN?

Indien je nog vragen hebt, aarzel dan niet contact op te nemen met de preventieadviseurs van Premed vzw

Dit kan via het volgende mailadres: psychosociale@premed.be

