

Instituut voor de autoCar en de autoBus v.z.w.

Institut pour l'autoCar et l'autoBus a.s.b.l.

P

Preventief
alcohol- en drugsbeleid
binnen de onderneming

CAO n° 100

ICB

Preventief alcohol- en drugsbeleid binnen de onderneming

DM/--/DM/JUR/2009.05/160

ICB – Instituut voor de autoCar en de autoBus v.z.w

“Dobbelenberg”

Metrologielaan 8 – 1130 Brussel

☎ 02/245 90 53

📞 02/245 91 29

✉ info@icb-institute.be

🌐 www.icb-institute.be

Het ICB streeft steeds naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie en stelt haar brochures samen met de grootste zorg. Niettemin neemt het ICB geen verantwoordelijkheid voor de actualiteit, de juistheid, de volledigheid en de kwaliteit van de inhoud. Deze brochure is een bron van algemene informatie en betreft op geen enkele manier de particuliere situatie van een natuurlijke of rechtspersoon en dient derhalve niet als een vervanging van een professioneel advies.

Niets uit deze publicatie mag worden gereproduceerd, opgeslagen of overgedragen in welke vorm of op welke wijze dan ook, elektronisch, mechanisch of door middel van fotokopieën, zonder voorafgaandelijk schriftelijke toestemming van het ICB.

INHOUDSTAFEL

INLEIDING.....	4
SCHEMATISCH OVERZICHT STAPPENPLAN	5
FASE 1 – VERPLICHTE VERKLARING	6
1.Intentie.....	6
1.1 Model 1 – Beleidsverklaring zonder verdere uitwerking.....	7
1.2 Model 2 – Beleidsverklaring met verdere uitwerking zonder testen	8
1.3 Model 3 – Beleidsverklaring met verdere uitwerking met testen.....	9
1.4 Model 4 – Beleidsverklaring met verdere uitwerking met testen en nultolerantie...	10
2.Participatie	11
3.Informatie	11
FASE 2 – FACULTATIEVE UITWERKING	12
1.Reglement.....	12
1.1 Regels en procedures.....	12
1.2 Testen.....	12
2.Participatie.....	13
3.Informatie	13
FASE 3 – FACULTATIEVE UITVOERING	15
FASE 4 – EVALUATIE	16

INLEIDING

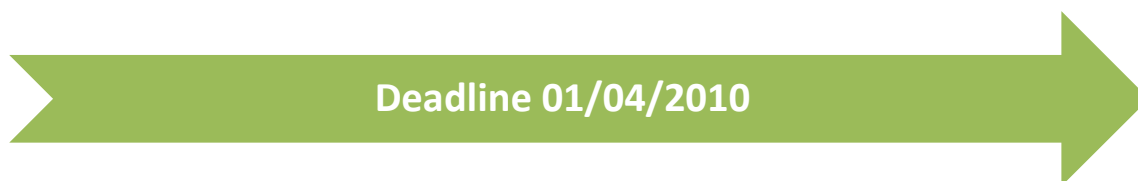
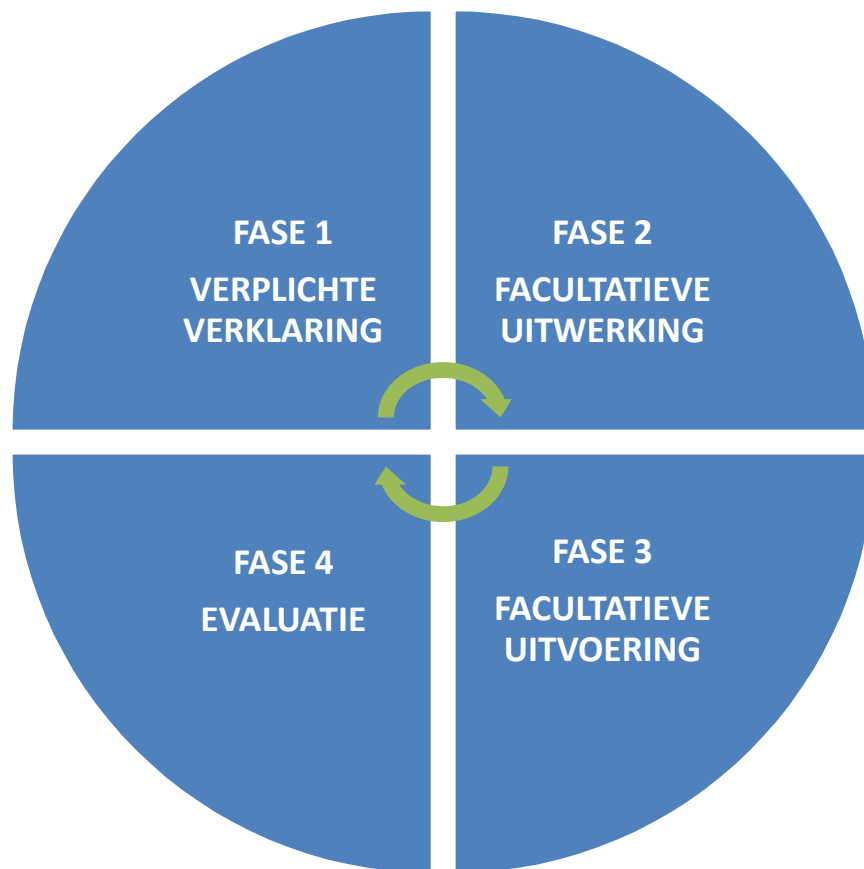
De Nationale Arbeidsraad heeft op 01/04/2009 een CAO gesloten betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid binnen de onderneming. Om functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- en drugsgebruik op de werkvloer te voorkomen en/of vroegtijdig te verhelpen, wordt de werkgever verplicht een preventief alcohol- en drugsbeleid uit te werken en deze integraal op te nemen in het algemeen welzijnsbeleid van de onderneming.

Deze plicht wordt geregeld door verschillende wettelijke teksten:

- Wet tot instelling van de arbeidsreglementen van 08/04/1965 – B.S 05/05/1965
- Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 03/07/1978 – B.S 30/08/1978
- Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van 04/08/1996 – B.S 18/09/1996
- K.B betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van 27/03/1998 – B.S 31/03/1998
- K.B waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de CAO n°100 van 01/04/2009, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming – B.S 13/07/2009
- Wet houdende diverse bepalingen van 06/05/2009 – B.S 19/05/2009

Het beleid dient gevoerd te worden in verschillende fasen. Om deze plicht zo goed naar behoren na te komen, volgt hierna een leidraad met verschillende tips en modellen.

SCHEMATISCH OVERZICHT STAPPENPLAN



FASE 1 – VERPLICHTE VERKLARING

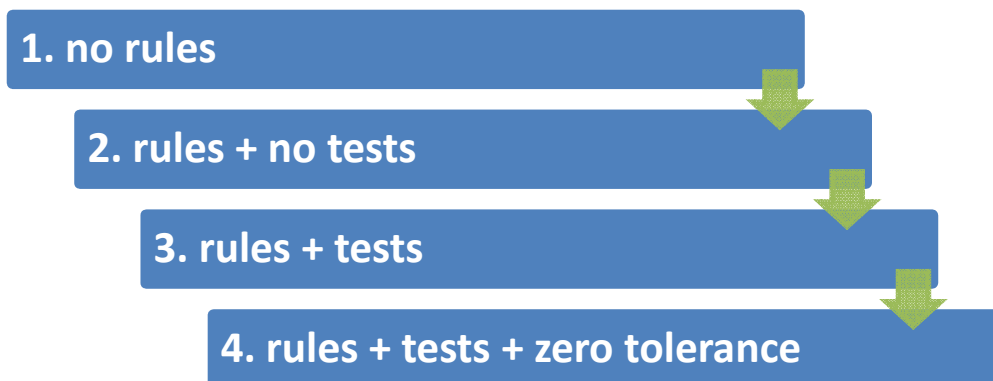
De werkgever moet verplicht een schriftelijke **beleidsverklaring** opstellen die de uitgangspunten en doelstellingen bevat van het preventief alcohol- en drugbeleid dat op ondernemingsvlak zal gevoerd worden.



1. INTENTIE

De beleidsverklaring werkt het beleid niet in detail uit maar bevat de **krijtlijnen** ervan. Bovendien dient onderstreept te worden dat een regeling kan voorzien worden in de verklaring maar dat de concrete uitwerking en uitvoering ervan achteraf volledig facultatief blijft.

Rekening houdend met de uiteenlopende noden van verschillende ondernemingen, worden hierna **vier verschillende modellen** van beleidsverklaring voorgesteld.



Om een keuze te maken kan uitgegaan worden vanuit een aantal vragen:

- Waar ligt de grens tussen privégebruik van alcohol en drugs en gebruik op het werk?
- Welke rol speelt veiligheid binnen de onderneming? Welke veiligheidsmaatregelen moeten nageleefd worden?
- Hoe wil men optreden bij problematische gevallen? Wil men gebruik maken van preventieve testen? Is een nultolerantie opportuun?
- Welke hulpverlening kan aangeboden worden?
- Zijn gedetailleerde regels en procedures noodzakelijk? Of is het voldoende om louter beroep te doen op de individuele verantwoordelijkheid?

2.1 MODEL 1 - BELEIDSVERKLARING ZONDER VERDERE UITWERKING

MODEL VAN BELEIDSVERKLARING INZAKE ALCOHOL- EN DRUGSGEBRUIK BINNEN DE ONDERNEMING

Artikel 1

Het voeren van een beleid om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen is een geïntegreerd onderdeel van het algemene beleid van de onderneming.

Een preventief alcohol- en drugsbeleid maakt hier deel van uit. Dit is ingegeven door het feit dat werkgerelateerd gebruik van alcohol of drugs één van de factoren is die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden. Daarnaast kan het ook een negatieve impact hebben op de productiviteit en de kwaliteit van het werk en kan het imago van de onderneming erdoor geschaad worden.

Artikel 2

Met betrekking tot het preventief beleid inzake werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs wil de onderneming beroep doen op het gezond verstand en een verantwoordelijk gedrag van al zijn werknemers, zodat zij op een verantwoorde wijze omgaan met het gebruik van alcohol om te voorkomen dat gebruik zou leiden tot problematische situaties. De onderneming is van oordeel dat in de huidige situatie en onderlinge verhoudingen er geen nood is aan het uitwerken van gedetailleerde regels en voorschriften. De onderneming rekent erop dat de bestaande afspraken rond het functioneren van medewerkers en leidinggevend personeel voldoende mogelijkheden bieden om gepast op te treden voor zover dit nodig zou zijn.

2.2 MODEL 2 - BELEIDSVERKLARING MET VERDERE UITWERKING ZONDER TESTEN

MODEL VAN BELEIDSVERKLARING INZAKE ALCOHOL- EN DRUGSGEBRUIK BINNEN DE ONDERNEMING

Artikel 1

Het voeren van een beleid om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen is een geïntegreerd onderdeel van het algemene beleid van de onderneming.

Een preventief alcohol- en drugsbeleid maakt hier deel van uit. Dit is ingegeven door het feit dat werkgerelateerd gebruik van alcohol of drugs één van de factoren is die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden. Daarnaast kan het ook een negatieve impact hebben op de productiviteit en de kwaliteit van het werk en kan het imago van de onderneming erdoor geschaad worden.

Artikel 2

Uitgangspunt bij de vaststelling van het preventief alcohol- en drugsbeleid is het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik collectief te voorkomen en te verhelpen voor alle werknemers en andere op de werkplek aanwezige personen door middel van de volgende doelstellingen en acties:

§1 bewustmaking van de problematiek binnen de onderneming;

§2 voorkomen van gebruik voorafgaand aan of tijdens het werk dat tot disfunctioneren zou kunnen leiden. Hiervoor zullen regels worden uitgewerkt die betrekking zullen hebben op:

- de beschikbaarheid op het werk van alcohol;*
- het binnenbrengen van alcohol en drugs;*
- het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs;*

§3 procedures bepalen die gevolgd moeten worden in geval van grensoverschrijdend gedrag en bij de vaststelling van de overtreding van deze regels en het voorzien van passende sancties in het arbeidsreglement;

§4 motiveren tot en het bewerkstelligen van gedragsverandering ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs;

§5 adequate opvang en begeleiding van probleemgebruikers;

§6 een werkwijze en procedure vastleggen 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.

Artikel 3

De onderneming is van mening dat de uitvoering van dit beleid een gedeelde verantwoordelijkheid is van de directie en de werknemers. Iedereen wordt verwacht, binnen de hem of haar toebedeelde taken en verantwoordelijkheden, mee te werken aan de realisatie van deze doelstellingen en acties. Iedereen zal daarom de nodige informatie, opleiding en middelen krijgen om deze taken en verantwoordelijkheden aan te kunnen.

2.3 MODEL 3 - BELEIDSVERKLARING MET VERDERE UITWERKING MET TESTEN

MODEL VAN BELEIDSVERKLARING INZAKE ALCOHOL- EN DRUGSGEBRUIK BINNEN DE ONDERNEMING

Artikel 1

Het voeren van een beleid om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen is een geïntegreerd onderdeel van het algemene beleid van de onderneming.

Een preventief alcohol- en drugsbeleid maakt hier deel van uit. Dit is ingegeven door het feit dat werkgerelateerd gebruik van alcohol of drugs één van de factoren is die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden. Daarnaast kan het ook een negatieve impact hebben op de productiviteit en de kwaliteit van het werk en kan het imago van de onderneming erdoor geschaad worden.

Artikel 2

Uitgangspunt bij de vaststelling van het preventief alcohol- en drugsbeleid is het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik collectief te voorkomen en te verhelpen voor alle werknemers en andere op de werkplek aanwezige personen door middel van de volgende doelstellingen en acties:

§1 bewustmaking van de problematiek binnen de onderneming;

§2 voorkomen van gebruik voorafgaand aan of tijdens het werk dat tot disfunctioneren zou kunnen leiden. Hiervoor zullen regels worden uitgewerkt die betrekking zullen hebben op:

- de beschikbaarheid op het werk van alcohol;
- het binnenbrengen van alcohol en drugs;
- het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs;

§3 procedures bepalen die gevolgd moeten worden in geval van grensoverschrijdend gedrag en bij de vaststelling van de overtreding van deze regels en het voorzien van passende sancties in het arbeidsreglement;

§4 motiveren tot en het bewerkstelligen van gedragsverandering ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs;

§5 adequate opvang en begeleiding van probleemgebruikers;

§6 een werkwijze en procedure vastleggen 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;

§7 het mogelijk maken van het toepassen van testen op alcohol of drugs door het bepalen van de beperkende voorwaarden, de procedures en de werkwijze hiervoor.

Artikel 3

De onderneming is van mening dat de uitvoering van dit beleid een gedeelde verantwoordelijkheid is van de directie en de werknemers. Iedereen wordt verwacht, binnen de hem of haar toebedeelde taken en verantwoordelijkheden, mee te werken aan de realisatie van deze doelstellingen en acties. Iedereen zal daarom de nodige informatie, opleiding en middelen krijgen om deze taken en verantwoordelijkheden aan te kunnen.

2.4 MODEL 4 - BELEIDSVERKLARING MET VERDERE UITWERKING MET TESTEN EN NULTOLERANTIE

MODEL VAN BELEIDSVERKLARING INZAKE ALCOHOL- EN DRUGSGEBRUIK BINNEN DE ONDERNEMING

Artikel 1

Het voeren van een beleid om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen is een geïntegreerd onderdeel van het algemene beleid van de onderneming.

Een preventief alcohol- en drugsbeleid maakt hier deel van uit. Dit is ingegeven door het feit dat werkgerelateerd gebruik van alcohol of drugs één van de factoren is die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden. Daarnaast kan het ook een negatieve impact hebben op de productiviteit en de kwaliteit van het werk en kan het imago van de onderneming erdoor geschaad worden.

Artikel 2

Uitgangspunt bij de vaststelling van het preventief alcohol- en drugsbeleid is het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik collectief te voorkomen en te verhelpen voor alle werknemers en andere op de werkplek aanwezige personen door middel van de volgende doelstellingen en acties:

§1 bewustmaking van de problematiek binnen de onderneming;

§2 *totaal verbod op het gebruik van alcohol of drugs tijdens het werk en het voorkomen dat medewerkers zich aanbieden op het werk onder invloed van alcohol of drugs. Dit verbod wordt ingegeven door de aard van de activiteiten van de onderneming en de specifieke risico's die het gebruik van alcohol of drugs kan inhouden voor de veiligheid van eenieder;*

§3 procedures bepalen die gevolgd moeten worden in geval van grensoverschrijdend gedrag en bij de vaststelling van de overtreding van deze regels en het voorzien van passende sancties in het arbeidsreglement;

§4 motiveren tot en het bewerkstelligen van gedragsverandering ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs;

§5 adequate opvang en begeleiding van probleemgebruikers;

§6 een werkwijze en procedure vastleggen 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;

§7 het mogelijk maken van het toepassen van testen op alcohol of drugs door het bepalen van de beperkende voorwaarden, de procedures en de werkwijze hiervoor.

Artikel 3

De onderneming is van mening dat de uitvoering van dit beleid een gedeelde verantwoordelijkheid is van de directie en de werknemers. Iedereen wordt verwacht, binnen de hem of haar toebedeelde taken en verantwoordelijkheden, mee te werken aan de realisatie van deze doelstellingen en acties. Iedereen zal daarom de nodige informatie, opleiding en middelen krijgen om deze taken en verantwoordelijkheden aan te kunnen.

3. PARTICIPATIE



Om nadelige gevolgen voor het praktisch verloop van het werk te vermijden moet het ontwerp van beleidsverklaring voorgelegd worden aan de volgende organen, met het doel een consensus te bereiken:

- de **ondernemingsraad** EN het **comité voor preventie en bescherming op het werk**;
- bij ontstentenis van een comité aan de **vakbondsafvaardiging**;
- bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging aan de **werknemers** zelf.

In de eerste twee gevallen dient geen specifiek procedure gevolgd te worden. In het laatste geval dient de participatie te gebeuren door een register ter beschikking te stellen aan de werknemers. Deze kan een uithangbord zijn of een elektronisch register per mail rondgestuurd. De werknemers kunnen hier hun adviezen of kritieken meedelen. Indien binnen de 15 dagen na de ter beschikkingstelling geen reacties komen, wordt het ontwerp als aanvaard beschouwd. De werkgever dient de verzamelde reacties te analyseren, te beantwoorden met motivatie en ze voor advies voor te leggen aan het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Wanneer een consensus wordt bereikt, wordt de definitieve tekst van beleidsverklaring aangenomen.

4. INFORMATIE

De werkgever is vervolgens belast met een algemene **informatieplicht** waarbij aan alle werknemers:

- alle nodige informatie, instructies en opleidingen wordt verschaft betreffende de verplichtingen en verantwoordelijkheden die de aangenomen beleidsverklaring bevat, opdat deze kunnen meewerken aan het preventief beleid;
- de voorlichting telkens wordt verstrekt bij de indiensttreding of wanneer de bescherming van het welzijn op het werk noodzakelijk is.

Dit gebeurt door een **individuele kopie** af te geven en een **kopie op een gemakkelijk toegankelijke plaats** ter beschikking te stellen.

! De aangenomen beleidsverklaring moet, om een bindend karakter te verschaffen, opgenomen worden in het **arbeidsreglement**. Hiervoor wordt **geen specifiek verplicht procedure** opgelegd.

FASE 2 – FACULTATIEVE UITWERKING

Het vastgestelde alcohol- en drugbeleid kan achteraf concreet uitgewerkt worden in een reglement. Deze uitwerking is echter facultatief en enkel wenselijk wanneer de concrete omstandigheden in de onderneming dit vereisen. Een onderneming waar geen risico bestaat op alcohol- of drugsmisbruik is niet verplicht om haar beleid te concretiseren.

1. REGLEMENT

1.1 REGELS & PROCEDURES

Naargelang de vooropgestelde doelstellingen van de beleidsverklaring kunnen de volgende regels en procedures overwogen worden:

- betreffende de aanwezigheid, beschikbaarheid, het binnenbrengen en het werkgerelateerd gebruik van alcohol of drugs op het werk zowel tijdens de werkuren als op weg van en naar het werk;
- betreffende de vaststelling van overtreding van de regels over het alcohol- en druggebruik en aanpak van een problematisch gedrag met de eraan verbonden hulpverlening;
- betreffende begeleiding en kostenregeling van het vervoer van een werkonbekwame werknemer naar huis.

1.2 TESTEN

De werkgever kan bepalen dat het aangewezen is om alcohol- en drugtesten te houden om de uitwerking van het alcohol- en drugbeleid te ondersteunen. Deze testen mogen enkel gehouden worden met het oog op preventie, om na te gaan of de werknemer al dan niet bekwaam is om het werk uit te voeren. Hierbij dient opgepast te worden dat de werknemer steeds zijn voorafgaandelijk toestemming dient te geven. De werkgever kan een individuele verklaring eenmalig laten ondertekenen door iedere werknemer waarbij deze hiertoe instemt. De verkregen testresultaten mogen niet opgeslagen en bewerkt worden als persoonsgegevens in een databank.

De volgende voorwaarden waaronder de testen uitgevoerd worden, moeten verplicht bepaald worden:

- de aard van de testen (ademtest, testen voor reactievermogen te meten...), met als beperking niet-biologische testen (bloedproef of urinetest) waarvoor enkel niet geijkte testen mogen gebruikt worden die louter een indicatie aangeven;
- de tijdstippen waarop getest wordt;
- de doelgroep van werknemers (werknemers met een veiligheidsfunctie);
- de bevoegde personen om de testen af te nemen;
- de gevolgen van een positief resultaat, met als beperking dat een positief resultaat enkel aanleiding kan geven tot het toewijzen van andere functies of tot een tijdelijke verwijdering van

de werkplaats. Men mag hierbij het preventief karakter van het beleid niet vergeten die een sanctionerend optreden niet als onmiddellijke doelstelling heeft;

- de verweermogelijkheden voor de werknemer.

2. PARTICIPATIE

Het participatieproces gebeurt bij analogie als in de eerste fase.

3. INFORMATIE

De werkgever is vervolgens belast met een algemene **informatieplicht** waarbij aan alle werknemers:

- alle nodige informatie wordt verschaft betreffende de regels en procedures die deel uitmaken van het alcohol- en drugsbeleid, opdat deze kunnen meewerken aan het preventief beleid;
- de beslissing om testen af te nemen en de regeling hieromtrent wordt meegedeeld.

Dit gebeurt door een **individuele kopie** af te geven en een **kopie op een gemakkelijk toegankelijke plaats** ter beschikking te stellen.

! De aangenomen uitvoerende regels en procedures moeten, om een bindend karakter te verschaffen, opgenomen worden in het **arbeidsreglement**. Hiervoor wordt **wel specifiek verplichte procedure** opgelegd:

- ingeval een ondernemingsraad bestaat:
 - wijziging arbeidsreglement wordt ter kennis van de werknemers gebracht door aanplakking op een zichtbare en toegankelijke plaats binnen de onderneming;
 - wijziging arbeidsreglement wordt op de agenda geplaatst van de ondernemingsraad, die ten vroegste vijftien dagen en uiterlijk dertig dagen na de dag van de aanplakking wordt bijeengeroepen;
 - bij gebrek van overeenstemming in de ondernemingsraad, wordt het geschil vijftien dagen na de dag van de vergadering, door de voorzitter ter kennis gebracht van de voorzitter aan de inspectie van de sociale wetten. Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen te verzoenen;
 - indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen de vijftien dagen hierna bij het bevoegde paritair comité aanhangig gemaakt. Het paritair comité doet een laatste verzoeningspoging;
 - indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer het ten minste 75 % der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen. Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris ter kennis gebracht van de ondernemingsraad.
- ingeval er geen ondernemingsraad bestaat:

- wijziging arbeidsreglement wordt ter kennis van de werknemers gebracht door aanplakking op een zichtbare en toegankelijke plaats binnen de onderneming;
- gedurende een termijn van vijftien dagen te rekenen van de dag van de aanplakking, wordt een register ter beschikking gehouden van de werknemers waarin zij, individueel of via een personeelsafvaardiging of via de vakbondsafvaardiging, hun opmerkingen kunnen optekenen;
- het register wordt ter inzage gestuurd aan de inspectie van de sociale wetten;
- indien in het register geen enkele opmerking voorkomt, treedt de wijziging de vijftiende dag na die van de aanplakking in werking;
- indien in het register opmerkingen voorkomen, tracht de inspectie binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen. De wijziging treedt de achtste dag na die van de verzoening in werking;
- indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht, die eerst een laatste verzoeningspoging doet. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer het ten minste 75 % der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen. Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris ter kennis gebracht van de werkgever.

Het arbeidsreglement dat gewijzigd is, treedt vijftien dagen na de datum van het akkoord in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.

Het reglement en de wijzigingen in het bestaande reglement worden ondertekend door de werkgever, en desgevallend door ten minste twee leden van de ondernemingsraad, die de werknemers vertegenwoordigen.

FASE 3 – FACULTATIEVE UITVOERING

Na de concrete uitwerking van de beleidsverklaring in een reglement, door het uitschrijven van regels en procedures, moet overgegaan worden tot de **implementatie** van het preventief alcohol- en drugsbeleid.

Elke actor heeft zijn eigen taak, die complementair met elkaar verlopen:

- **Leidinggevenden:**
 - zich ervan vergewissen dat de werknemers de inlichtingen die zij gekregen hebben met betrekking tot het preventief alcohol- en drugsbeleid van de onderneming goed begrijpen en in praktijk brengen;
 - waken over de naleving van de instructies met betrekking tot de beschikbaarheid op het werk van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik ervan;
 - ongevallen en incidenten die eventueel te wijten zijn aan het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik vaststellen en maatregelen treffen in overeenstemming met het beleid van de onderneming;
 - tijdig het advies inwinnen van de diensten voor preventie en bescherming op het werk.

- **Werknemers:**
 - zich houden aan de regels bepaald in het alcohol- en drugsbeleid;
 - de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie dat een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich brengt, en ze bijstand verlenen.

- **Preventieadviseurs:**
 - de werknemer informeren over de mogelijkheden tot interne bijstand, op het niveau van de onderneming, of externe bijstand, bij de behandelende geneesheer of bij gespecialiseerde diensten of instellingen;
 - kunnen zelf contact opnemen met een externe hulpverlener, indien zij oordelen dat de werknemer hiertoe zelf niet in staat is en onder voorbehoud van het akkoord van die werknemer;
 - kunnen helpen, na het einde van de behandeling, bij de reïntegratie in de onderneming.

FASE 4 – EVALUATIE

De werkgever moet uiterlijk tegen 01/04/2010 een beleidsverklaring opgesteld hebben en het arbeidsreglement hebben aangepast.


Hierna evalueert de werkgever regelmatig in overleg met de leidinggevenden en de preventie- en beschermingsdiensten het gevoerde preventief alcohol- en drugsbeleid. Rekening houdend met de gewijzigde omstandigheden, die een aanpassing noodzakelijk maken, of op basis van ongevallen en incidenten die zich eventueel in de onderneming hebben voorgedaan, past de werkgever desgevallend zijn preventief alcohol- en drugsbeleid aan volgens dezelfde overlegprocedures als bij het opstellen van het aanvankelijk beleid.

* * *

The logo for ICB (Institute for Calibration and Metrology) features the letters 'ICB' in a stylized, blue, serif font. The 'I' and 'C' are connected at the top, and the 'B' is slightly larger and positioned to the right. The logo is set against a white rectangular background.

- Dobbelenberg -

Metrologielaan 8 Avenue de la Métrologie – Brussel 1130 Bruxelles

 02/245 90 53 -  02/245 91 29 – info@icb-institute.be

www.icb-institute.be