



Alcohol- en drugsbeleid: vergeet uw beleidsverklaring niet tegen 1 april!

Publicatiedatum: 8 maart 2010

Vanaf 1 april 2010 bent u verplicht om een **beleidsverklaring** inzake alcohol- en drugsgebruik op te stellen. Wat wordt er nu concreet van u verwacht, en welke mogelijkheden heeft u? We herhalen nog even de regels.

1. VERPLICHT: Eerste fase - Opstellen van een beleidsverklaring

1.1. Wat?

Elke werkgever is verplicht om een beleidsverklaring op te stellen, en dit ten laatste tegen **1 april 2010**. De werkgever moet hierin de **uitgangspunten en de doelstellingen** bepalen van het preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming.

Deze beleids- of intentieverklaring moet aangepast zijn aan:

- *de grootte van de onderneming;*
- *de aard van de activiteiten;*
- *de specifieke risico's eigen aan die activiteiten.*

Enkele **voorbeelden** van mogelijke doelstellingen ter verduidelijking:

- *de werknemers zullen geïnformeerd worden over de gevolgen van alcohol- en drugsgebruik;*
- *de onderneming zal regels opstellen m.b.t. het binnenbrengen en gebruik van alcohol en drugs in de onderneming (op bedrijfsfeestjes, op de weg van en naar het werk,...);*
- ...

Het gaat in deze fase enkel om het **bepalen van de doelstellingen** die de onderneming wil nastreven, om een beleid dat men wil volgen. De **concrete uitwerking** van deze doelstellingen in regels en procedures volgt pas in de tweede fase!

1.2. Procedure?

De beleids- of intentieverklaring moet **voorgelegd** worden aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (*afgekort: CPBW*) of de Ondernemingsraad. Bij gebrek aan Comité, dient dit te worden voorgelegd aan de vakbondsafvaardiging. In de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, wordt de beleidsverklaring rechtstreeks aan de werknemers voorgelegd.

De leidinggevenden en de werknemers dienen **geïnformeerd** te worden over de beleids- of intentieverklaring bij de indiensttreding en telkens dit noodzakelijk is voor de bescherming van de veiligheid en gezondheid.

De beleids- of intentieverklaring dient te worden opgenomen in het **arbeidsreglement**. De normale procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement moet hiervoor echter niet gevolgd worden. U kunt de beleidsverklaring dus zonder verdere formaliteiten toevoegen aan uw arbeidsreglement. Elke werknemer moet wel een **kopie** ontvangen.

1.3. Wie en wanneer?

Elke werkgever is verplicht om een beleidsverklaring op te stellen, ten laatste tegen **1 april 2010**. U kunt echter zelf kiezen of u een beknopte of een uitgebreide beleidsverklaring opstelt.

2. OPTIONEEL: Tweede fase - Verdere uitwerking beleidsverklaring

2.1. Wat?

In de tweede fase kan de werkgever de uitgangspunten en doelstellingen, die zijn vastgelegd in de eerste fase, verder **uitwerken**. De werkgever kan meer bepaald:

- *regels opstellen met betrekking tot:*
 - *de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol;*
 - *het binnenbrengen van alcohol en drugs;*
 - *het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs;*
- *de procedures bepalen die gevolgd moeten worden bij het disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of drugsgebruik of bij de vaststelling van de overtreding van deze regels;*
- *de werkwijze en de 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.*

Als u dus **concrete regels en procedures** wilt vaststellen, om te kunnen optreden in geval van problemen, dan moet u deze tweede fase ook doorlopen.

Enkele **voorbeelden** van doelstellingen uit de eerste fase die concreet uitgewerkt kunnen worden:

- *Concretiseren wanneer en hoe de werknemers geïnformeerd zullen worden over de gevolgen van alcohol- en drugsgebruik;*
- *Regels m.b.t. binnenbrengen en gebruik van alcohol en drugs:*
 - *alcoholische dranken mogen niet gebruikt worden voor en tijdens het besturen van een voertuig;*
 - *tijdens zogenaamde 'sociale activiteiten' is een beperkt gebruik van alcoholische dranken toegestaan, onder volgende voorwaarden: ...;*
- *Concrete uitwerking van procedures voor leidinggevenden bij functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- of drugsmisbruik: vaststelling, verwijdering van de werkvloer, gesprek met werknemer,...*

2.2. Procedure?

De procedure is grotendeels gelijk met die voor de eerste fase. Alleen de opname in het arbeidsreglement is verschillend. Voor de tweede fase moet meer bepaald wel de normale **procedure tot wijziging van het arbeidsreglement** volledig gevolgd worden. Op die manier krijgen de werknemers de mogelijkheid om de nieuwe regels te raadplegen, en hier opmerkingen bij te formuleren. De werknemers dienen ook hier een **kopie** te ontvangen.

2.3. Wie en wanneer?

Deze fase is **niet verplicht**. Alleen als u de mogelijkheid wil voorzien om concrete maatregelen te nemen, moet u deze fase doorlopen. U hoeft hiervoor overigens niet te wachten tot 1 april 2010. U kunt de procedure nu al opstarten.
