

Beleidsplan Alcohol en drugs CEWEZ – Haven van Zeebrugge Havenarbeiders van het algemeen en het aanvullend contingent

1. Inleiding

a) startfase

Binnen de centrale der werkgevers haven van Zeebrugge vzw werd een werkgroep alcohol- en drugpreventie opgericht. Deze paritaire werkgroep had als opdracht een beleid te ontwikkelen in verband met alcohol en andere drugs. Voor de uitwerking van een beleid werd een beroep gedaan op het centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg Noord-West-Vlaanderen. Zij coachen de werkgroep op het vlak van de inhoud en bij het tot stand komen en uitwerken van het plan.

Op 19.10.2001 werd een startconferentie over het thema georganiseerd. De leden van niveau 1, 2 en 3, leden van de hiërarchische lijn en kaderpersoneel werden uitgenodigd. Op deze studiedag werden zij geïnformeerd over de thematiek en het juridische kader werd toegelicht.

b) Probleemschets

Men ondervindt problemen met gebruik van alcohol, illegale drugs, medicatie, e.a. Op de werkvloer manifesteert het misbruik zich vooral door onder invloed op het werk te verschijnen of na de schafttijd onder invloed te zijn. Alcohol wordt niet door de stouwers ter beschikking gesteld.

Uit het onderzoek blijkt dat alcohol en drugs verboden moeten worden tijdens het werk. Men wil ook duidelijker afspraken in verband met sancties, het evalueren van werknemers op alcohol- of ander druggebruik, hulpverlening aan probleemgebruikers en voorlichting en vorming van medewerkers.

c) CAO 100

De procedure in de haven werd opnieuw beoordeeld in september 2009 in navolging van CAO 100 van 1 april 2009. Het doel van deze CAO 100 is een preventief beleid inzake alcohol en drugs in de onderneming gebaseerd op 3 doelstellingen : voorkomen, vroegtijdig signaleren en verhelpen. Dit beleid is gebaseerd op 4 pijlers :

- 1) voorlichting en vorming;
- 2) regels inzake gebruik op het werk;
- 3) procedures inzake acuut en chronisch gebruik;
- 4) hulpverlening en bijstand.

De uitwerking van het beleidsplan is in navolging van CAO 100.

2. Uitgangspunten van het beleid

- 2.1. Middelenmisbruik wordt in onze haven erkend als een ernstig gezondheids- en veiligheidsprobleem. Ook binnen de drie veiligheidsniveaus erkent men de risico's die alcohol en andere drugs inhouden.
- 2.2. De veiligheidsniveaus wensen een duidelijke handleiding ter beschikking te stellen waarin wordt aangegeven hoe men met de thematiek alcohol- en andere drugs op het werk wenst om te gaan. De veiligheidsniveaus wensen geen onderscheid te maken tussen legale en illegale drugs. Onder drugs verstaan we verdovende, stimulerende en bewustzijnsveranderende middelen (slaap- en kalmeermiddelen, pijnstillers, alcohol, cannabis, heroïne en LSD...). Nicotine is geen onderwerp van dit beleid.
- 2.3. De veiligheidsniveaus wensen een integraal beleid uit te werken en alcohol en andere drugs in hun juiste context te plaatsen. Daarbij worden de handvatten van het bestaande personeelsbeleid gehanteerd : mensen helpen in het belang van een goede organisatieontwikkeling. Het veilig functioneren van de medewerkers wordt als aanknopingspunt gehanteerd. De werkgevers, de veiligheidsniveaus, de hiërarchische lijn, de preventie adviseurs en de havenarbeiders zijn betrokken bij dit beleidsplan. Het veilig functioneren vormt de invalshoek voor de interventies. Dit beleidsplan wil zich niet inlaten met privé-aspecten.
- 2.4. De in 2.3 opgesomde partijen hechten belang aan een veilige en gezonde werkomgeving voor alle werknemers. Zij erkennen dat alcohol en andere drugs een weerslag kunnen hebben op het veilig functioneren van medewerkers. Misbruik verhoogt niet alleen de kans op arbeidsongevallen, maar ook de efficiëntie van het werk kan eronder lijden.
- 2.5. Dit beleidsplan wil een handleiding aanreiken waar volgende onderdelen op elkaar zijn afgestemd, en waar gelijktijdig op volgende terreinen wordt gewerkt:
 - duidelijke regelgeving en handleiding;
 - het aanreiken van een hulpverleningskader;
 - het sensibiliseren en vormen van alle medewerkers.Hierbij willen alle partijen zich uitspreken over aanwezigheid en gebruik van alcohol en andere drugs op het werk. Zij willen ook richtlijnen ter beschikking stellen bij omgang met medewerkers die onder invloed op het werk verschijnen of niet goed functioneren ten gevolge van alcohol- en andere drugsproblemen.
- 2.6. Alle partijen worden gevraagd het beleid te onderschrijven en toe te passen. Van de hiërarchische lijn wordt ook verwacht dat zij consequent optreden. Zij kunnen hierbij op de onvoorwaardelijke steun van het management rekenen. De partijen verbinden zich ertoe in de eerste plaats een preventief beleid uit te werken d.w.z. probleemsituaties vermijden of voorkomen en zij wensen een sanctiebeleid uit te werken indien alle genomen maatregelen ontoereikend zijn.

Het beleid geldt op dezelfde wijze voor alle niveaus in de bedrijven: dit betekent zowel voor leidinggevenden, hiërarchische lijn, als voor alle medewerkers.

3. Doelstellingen: wat willen we bereiken?

- streven naar het voorkomen en terugdringen van veiligheidsproblemen door alcohol- en/of drugmisbruik;
- uniforme richtlijnen ter beschikking stellen voor alle havenarbeiders;
- opstellen van procedures bij probleemgebruik;
- vastleggen van de verantwoordelijkheid voor signalering en aanbod van hulp;
- het detecteren van probleemsituaties;
- hulp bieden aan probleemdrinkers;
- herintegratie na hulpverlening;
- een verantwoord sanctioneringsbeleid.

4. Voor wie?

Het beleid werd opgesteld ten behoeve van alle betrokken partijen.

Van het ogenblik dat de havenarbeider het werk aanvat en tot het einde van de shift wordt verwacht dat men zich aan de richtlijnen van dit beleid houdt. Men moet steeds bekwaam zijn om veilig te werken.

Havenarbeiders houden er rekening mee dat zij, indien ze worden opgeroepen, bekwaam dienen te zijn om veilig te werken. Havenarbeiders die, indien ze opgeroepen worden, vermoeden dat zij bij de start van de shift niet bekwaam zullen zijn om veilig te werken, moeten dit melden aan de hiërarchische lijn en mogen het werk niet aanvangen.

5. Regelgeving en procedures

5.1. Regelgeving over gebruik en beschikbaarheid op het werk

Zowel het meebrengen, als het gebruik van alcohol en/of andere drugs zijn verboden gedurende de diensttijd. Ter verduidelijking : de havenarbeider dient vanaf de start tot het einde van de shift nuchter te zijn, bijgevolg kunnen er dus geen alcoholhoudende dranken noch drugs genuttigd worden tijdens de schaftijd.

Het nuttigen van alcohol op feesten, sociale gelegenheden (bvb. verjaardagen, huwelijk, pensionering) en representatieve activiteiten kunnen slechts indien de directie van het betreffende havenbedrijf hiervoor de toestemming geeft. Dezelfde regeling geldt ook voor feesten en activiteiten die na de arbeidstijd worden georganiseerd door de firma.

5.2. Onder invloed op het werk verschijnen en onbekwaam tot veilig werken (*acute situatie*)

Op de aanwerving moet men zich steeds nuchter aanbieden. Men mag dus niet onder invloed zijn van alcohol of drugs. Iemand die onder invloed is mag het werk niet aanvangen of dient van het werk verwijderd te worden. Het onder invloed zijn kan worden vastgesteld op basis van duidelijk waarneembare gedragingen. De vaststelling moet op een discrete wijze gebeuren.

Indien men zich onder invloed aanbiedt, er een vermoeden van onder invloed zijn bestaat of men in deze hoedanigheid het werk reeds aangevat zou hebben dient de hiërarchische lijn samen met de betrokkene aangesteld door het bedrijf de vaststelling te doen. Zij beoordelen of de persoon nog veilig aan het werk kan of aan het werk kan blijven. Indien dit niet kan dan zorgt de verantwoordelijke ervoor dat de betrokkene van het werk verwijderd wordt en naar zijn woonplaats begeleid wordt en dit op kosten van de werkgever.

Indien de persoon agressief is, wordt bijstand gevraagd aan de politie.

De hoogst aanwezige van de hiërarchische lijn en een betrokkene van het bedrijf ondertekenen de verklaring waarin wordt vastgesteld dat de arbeider de shift niet kon aanvangen of verderzetten.

De ondertekende verklaring wordt bezorgd aan CEWEZ en de preventie adviseur. Cewez bezorgt het document aan de sociale partners. De betrokkene wordt gevraagd zich te melden bij de arbeidsgeneesheer in functie van een beoordeling van het veilig functioneren. Een kopie van deze verklaring wordt doorgestuurd naar de sociale partners.

Men wordt opgeroepen voor de Administratieve Commissie indien betrokkene na 2 uitnodigingen zich niet aanbiedt bij de arbeidsgeneesheer.

Men wordt tevens opgeroepen voor de Administratieve Commissie indien de situatie zich een tweede maal voordoet binnen de 2 jaar.

Men wordt ook opgeroepen voor de Administratieve Commissie indien men in het havengebied (tijdens de tewerkstelling of tijdens de verplaatsing van en naar het werk) een ongeval heeft veroorzaakt onder invloed van alcohol en/of drugs. Men wordt ook opgeroepen indien men betrokken is in een onderzoek of veroordeeld is voor een misdrijf dat verband houdt met de aanschaf, het bezit of het verhandelen van drugs.

5.3. Vermoeden van een alcohol of drugsprobleem (*chronische situatie*)

Havenarbeiders met een verdoken alcohol of ander drugprobleem kunnen minder veilig functioneren. Hierbij is er sprake van een vermoeden van een alcohol of ander drugprobleem.

Indien er aanwijzingen zijn (zoals prestatievermindering, absentieïsme, klachten, te laat op het werk verschijnen) die een alcohol- of drugprobleem doen vermoeden, dan wordt dit via CEWEZ op het comité niveau 3 gemeld. Op veiligheidsniveau 3 wordt de situatie geëvalueerd en een advies geformuleerd aan CEWEZ omtrent doorverwijzing naar het Administratieve Commissie, en/of naar de arbeidsgeneesheer of omtrent andere mogelijkheden.

6. Arbeidsgeneeskundige dienst

CEWEZ is aangesloten bij de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (CBMT vzw). De arbeidsgeneeskundige dienst functioneert binnen dit kader.

De arbeidsgeneeskundige dienst is de brugfunctie naar de externe hulpverlening. De arbeidsgeneesheer kan niet worden opgeroepen om dronkenschap of middelenmisbruik op het werk vast te stellen.

Ze is intern de eerste schakel om de havenarbeider met een alcohol- of drugproblemen op te vangen. De havenarbeider kan zich op vrijwillige basis aanbieden of kan op vraag van de werkgever of de sociale partners bij de arbeidsgeneeskundige dienst geroepen worden.

De arbeidsgeneesheer overlegt met het betrokken personeelslid over de aard en ernst van de problematiek. Het misbruik wordt geëvalueerd in de globale context van het functioneren van de medewerker. De arbeidsgeneesheer informeert de betrokkene over de gevolgen van misbruik op de gezondheid en op het veilig werken (cfr. veiligheidsfunctie).

Er wordt vanuit een vertrouwens invalshoek gewerkt naar gedragsverandering. De betrokkene wordt gestimuleerd om externe begeleidingsprogramma's te volgen.

Enkel via de arbeidsgeneesheer kan de havenarbeider naar de hulpverlening doorverwezen worden. Wanneer de arbeidsgeneesheer het nodig acht vraagt hij de behandelend geneesheer de werknemer te verwijzen naar de hulpverlening. Bij verwijzing verschaft de arbeidsgeneesheer mits toestemming van de werknemer, de hulpverlening alle relevante informatie omtrent de aard en de context van de problematiek.

Tijdens de behandeling treedt de arbeidsgeneesheer op als schakel tussen hulpverlening en werkgever, met in acht name van alle deontologische regels inzake het beroepsgeheim.

Iedereen die in het kader van dit beleidsplan doorverwezen is naar de arbeidsgeneesheer, moet vooraleer het werk te hervatten, een werkhervattingsonderzoek ondergaan ongeacht de termijn van afwezigheid. De herintegratie maakt deel uit van dit beleidsplan.

CEWEZ wenst een preferentiële samenwerking inzake externe ambulante hulpverlening bij alcohol- en andere drugproblemen aan te gaan met het CGG Noord West-Vlaanderen.

Deze samenwerking houdt geenszins een resultaatsverbintenis in.

Deze samenwerking doet geen afbreuk aan het recht van elke havenarbeider om vrij zijn hulpverlener te kiezen.

7. Voorlichting en vorming

Het onderdeel voorlichting en vorming is een belangrijke pijler van het beleid. De regels en procedures moeten bekend worden gemaakt bij alle medewerkers. Daarnaast kan door vorming de alcoholcultuur en de sociale norm omtrent drinken worden beïnvloed. Verder is het ook belangrijk dat alle medewerkers de weerslag kennen van het gebruik van alcohol en drugs op het veilig functioneren.

In het algemeen geldt dat voorlichting het meest effect heeft als dezelfde boodschap op verschillende manieren wordt herhaald. Het gebruik van verschillende methoden en middelen is daarom aan te bevelen. In dit luik willen wij op een systematische wijze het alcohol-en drugsthema aan bod brengen bij alle geledingen van de bedrijven. Het luik voorlichting en vorming start met een duidelijke communicatie van het beleidsplan. Dit kadert in het globaal preventieplan voor de komende 5 jaren en maakt deel uit van het dynamisch risicobeheersingssysteem in de haven.

7.1. HET COMMUNICEREN VAN HET BELEIDSPLAN

7.1.1. Hiërarchische lijn

- Uitwerken handleiding voor toepassing van het beleidsplan: najaar 2009.
- Raad van Bestuur CEWEZ: 1 december 2009.
Programma: voorstelling en goedkeuring van het beleidsplan
- Exploitatiemanagers, alle leden van Niveau 1, 2 en 3, aanwervers, ceelbazen, foremannen en praktijkinstructeurs beroepsopleiding : colloquium voorjaar 2010.
Programma: voorstelling van het beleidsplan

7.1.2. Arbeiders

- Ontwerp van de Cewez-info voor alle medewerkers: : voorjaar 2010.
Het beleidsplan in vereenvoudigde versie (klaar op het colloquium en zal die dag uitgereikt worden aan alle aanwezigen). → De belangrijke punten uit het plan in the picture.
- Brochure aanmaken : voorjaar 2010.

7.2. VOORLICHTING EN VORMING

7.2.1. Hiërarchische lijn (= foremannen en ceelbazen) :

7.2.1.1. Verplichte opleiding van 1/2 dag

Doel :

- Voorstelling van het nieuwe beleidsplan 2009 en toepassing van CAO 100 in de haven;
- Korte herhaling omtrent het herkennen van de signalen van misbruik.
- De impact van de regelgeving omtrent gebruik op het werk.
Voorjaar 2010.

7.2.1.2. Extra agendapunt toe te voegen aan de foreman meeting.

7.2.2. Havenarbeiders

7.2.2.1. Onder de vorm van een "veiligheidsopleiding" in een vormingssessie van een halve dag (= op vrijwillige basis) alcohol- en drugsbeleid

Doel :

- Voorstelling van het nieuwe beleidsplan 2009 en toepassing van CAO 100 in de haven
- De impact van de regelgeving omtrent gebruik op het werk
- Deelnemers kennen de effecten en de weerslag van alcohol en andere drugs op de veiligheid
- Deelnemers kennen enkele handvatten voor het omgaan met drinkende collega's
- Deelnemers kunnen het thema alcohol en andere drugs bespreken in groep
- Deelnemers kennen de rol van de diverse niveaus in de werkomgeving, evenals de onderlinge samenwerking tussen de niveau

Najaar 2010

7.2.2.2. Extra agendapunt Niveau 2 toe voegen

7.3. PERMANENTE SENSIBLISERINGSACTIES

- Tijdens de initiatieopleiding en tijdens iedere beroepsopleiding dient er een stukje toegevoegd te worden aan de cursus over alcohol- en drugspreventie;

- Op regelmatige basis het alcohol- & drugsbeleid herhalen in Cewez-Info en in de informatiebrochures van de vakorganisaties;
- Link met diverse sites i.v.m. hulpverlening via de Cewez website.

Praktische handleiding bij het beleidsplan Alcohol en drugs CEWEZ – Haven van Zeebrugge

A. VASTSTELLING van onder invloed zijn

De vaststelling kan gebeuren op het bedrijf of tijdens de aanwerving. Men stelt dat de persoon niet in staat zal zijn om veilig te werken, of het werk niet kan verder zetten.

Het arbeidsgedrag wordt geëvalueerd door volgende instanties :

1) vaststelling gebeurt op de firma (dit verschilt van bedrijf tot bedrijf):

Iemand van de hiërarchische lijn (eventueel de preventie adviseur) samen met een verantwoordelijke dienen steeds minimaal per 2 (dus NOOIT alleen) betrokkene te evalueren aan de hand van het opstellen van een standaardformulier.

2) vaststelling gebeurt tijdens de aanwerving :

De aanwerpers dienen steeds minimaal per 2 betrokkene te evalueren aan de hand van het opstellen van een standaardformulier.

B. PROCEDURE (firma / aanwerving)

Situatie 1 : Er is een vermoeden maar betrokkene kan verder werken :

Indien de vaststelling negatief is, dan blijft dit een interne zaak binnen het bedrijf en wordt er geen verder gevolg gegeven aan dit feit. Cewez wordt hiervan niet op de hoogte gebracht en bijgevolg wordt er hieromtrent niets in zijn dossier vermeld.

Situatie 2 : Men oordeelt dat de betrokkene niet aan het werk mag of niet mag verder werken :

Indien vastgesteld wordt dat betrokkene niet in staat is om veilig verder te werken, dan moet er gekeken worden hoe betrokkene van het bedrijf verwijderd zal worden. Betrokkene mag NOOIT OP EIGEN HOUTJE het werk verlaten. Indien betrokkene dit verbod negeert dan is dit op zijn/haar eigen verantwoordelijkheid.

1^o mogelijkheid : betrokkene is bereid tot medewerking :

Er zijn diverse mogelijkheden : ofwel wordt betrokkene afgehaald door een familielid, ofwel wordt hij per taxi naar huis gevoerd. Wanneer de firma beroep doet op een taxi dient men steeds te vermelden dat het hier om een persoon gaat die niet in staat is om veilig te werken. Dit om te vermijden dat men weigert om betrokkene te vervoeren.

Cewez wordt verwittigd van dit incident en komt tussen in de kosten van het taxivervoer. De sociale partners worden ingelicht en dit incident wordt bijgehouden in het dossier van betrokkene.

2^o mogelijkheid : betrokkene pleegt verzet :

Indien betrokkene verzet pleegt om verwijderd te worden van het werk en/of elke vorm van medewerking weigert dan mag dit uitdrukkelijk op het standaardformulier onbekwaam tot veilig werken gezet worden. Indien betrokkene wegloopt of weggrijpt, dan dient de 101 ingelicht te worden omdat dit de enige partij is die kan tussenkomen op de openbare weg. Dit is een officiële vaststelling naar de verantwoordelijkheid van het bedrijf toe.

In het geval van passief verzet waarbij betrokkene op de firma wil blijven dan is het raadzaam om zijn sleutels te vragen zodat hij niet op eigen houtje kan weggrijden.

Cewez wordt verwittigd van dit incident. De sociale partners worden ingelicht en dit incident wordt bijgehouden in het dossier van betrokkene.

3^e mogelijkheid : er zijn geen aanwijsbare situaties, maar er is wel een vermoeden :

Soms heeft men geen aanwijsbare feiten maar een sterk vermoeden (dat vaak door getuigen bevestigd kan worden) dat iemand niet in staat is om veilig te werken. Aan de hand van het invullen van het standaardformulier onbekwaam tot veilig werken (samen met getuige(n)) kan dan na twee klachten de procedure gestart worden om betrokkene te laten oproepen door de arbeidsgeneesheer (zie C. OPVOLGING).

Cewez wordt verwittigd van dit incident. De sociale partners worden ingelicht en dit incident wordt bijgehouden in het dossier van betrokkene.

C. OPVOLGING

Na een tweede vaststelling binnen het jaar, stuurt de firma een fax/e-mail naar CBMT en naar Cewez zodat betrokkene onmiddellijk opgeroepen kan worden door de arbeidsgeneesheer. Betrokkene dient zich dan binnen de 72 uren te melden bij de arbeidsgeneesheer.

Komt hij de eerste keer niet, dan krijgt betrokkene nog een kans en wordt hij een tweede keer opgeroepen. Wanneer betrokkene de tweede keer ook geen gevolg geeft aan deze uitnodiging dan zal hij (na bespreking met de sociale partners) opgeroepen worden ter verantwoording voor het Administratieve Commissie.

De besluitvorming van het Administratieve Commissie dient gemeld te worden aan het betrokken bedrijf via Cewez.

D. REINTEGRATIE

Iedereen die in het kader van dit beleidsplan doorverwezen is naar de arbeidsgeneesheer, moet vooraleer het werk te hervatten, een werkhervattingsonderzoek ondergaan ongeacht de termijn van afwezigheid. De herintegratie maakt deel uit van dit beleidsplan. De werkgevers zullen streven om betrokkene alle kansen te geven bij werkhervatting. Het werkhervattingsonderzoek wordt uitgevoerd door de arbeidsgeneesheer via de medische steekkaart N9.

E. STANDAARDFORMULIER ONBEKWAAM TOT VEILIG WERKEN

Zie bijlage