

LEIDRAAD ALCOHOL & DRUGS

INHOUD

1. Beleid
2. Wetgeving en terminologie
3. Gebruik van alcohol voor en tijdens het werk
4. Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid
5. Hoe omgaan met een medewerker die zichtbaar onder invloed is (acuut misbruik)?
6. Hoe omgaan met een medewerker die vermoedelijk met een verslaving kampt (chronisch misbruik)?
7. Chronisch misbruik detecteren
8. Begeleiding en hulpverlening
9. Informatie

1. BELEID

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 provincie Vlaams-Brabant. Een preventief alcohol- en drugsbeleid maakt hiervan deel uit.

Werkgerelateerd gebruik van alcohol of drugs is een van de factoren 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 provincie Vlaams-Brabant er door geschaad worden.

De provincie Vlaams-Brabant wil een beroep doen op het gezond verstand en het verantwoordelijk gedrag van al haar medewerkers. De provincie Vlaams-Brabant verwacht daarom van haar medewerkers dat zij op een verantwoorde wijze omgaan met alcohol om te voorkomen dat het gebruik ervan zou leiden tot problematische situaties voor zichzelf, hun collega's of derden. Met dat doel voor ogen wordt voor een aantal veiligheids- of toezichttaken en/of potentieel gevaarlijk werk, nultolerantie gehanteerd tegenover alcohol. Voor andere niet-medicinale drugs geldt een algemene nultolerantie, zonder uitzonderingen.

De provincie Vlaams-Brabant verwacht van haar leidinggevend personeel dat zij een voorbeeldrol vervullen en passend optreden ten aanzien van hun medewerkers in probleemsituaties. Dit optreden moet erop gericht zijn om problematisch middelengebruik in een zo vroeg mogelijk stadium te detecteren en door middel van begeleiding of doorverwijzing de werknemer te ondersteunen met het oog op volledig herstel. Tegelijk geniet de veiligheid van de werknemers en bezoekers absolute prioriteit en staat een kwalitatieve dienstverlening voorop.

2. WETGEVING EN TERMINOLOGIE

Alcohol komt via de slokdarm, de maag en de dunne darm in de bloedbaan terecht. Het bereikt zo de verschillende delen van het lichaam, waaronder de hersenen. Alcohol heeft een verdovend effect op de hersenen dat maakt dat de gebruiker trager reageert en minder accuraat de gebeurtenissen in zijn omgeving waarneemt.

Eén eenheid alcohol (12 g alcohol ofwel 1 glas bier van 250 cc, 1 glas wijn van 100 cc of 1 glas sterke drank van 35 cc) resulteert in een bloedalcoholgehalte van 0,2 promille bij een doorsnee man en 0,3 promille bij een doorsneevrouw. Het effect van het bloedalcoholgehalte op het functioneren (de graad van alcoholintoxicatie) vertaalt zich als volgt:

- 0,5 promille (2 glazen): concentratievermindering, ontremming, je bent in de wind
- 1,0 promille (4 à 5 glazen): verminderde controle over bewegingen, je bent dronken
- 2,0 promille (8 à 10 glazen): je strompelt, kunt niet meer duidelijk praten en bent emotioneel labiel
- 3,0 promille (13 à 15 glazen): je reageert amper nog op prikkels en begrijpt niet meer wat er in je omgeving gebeurt
- 4,0 promille of meer (16 à 25 glazen): levensbedreigende toestand.

De **verkeerswet** legt de wettelijk toegelaten grens op 0,5 promille. Dat betekent dat personen met een hoger alcoholbloedgehalte de verkeerswet overtreden en kunnen gesanctioneerd worden.

Een persoon bevindt zich in staat van **openbare dronkenschap** wanneer hij zich op een openbare plaats bevindt en zodanig onder invloed van de drank is dat hij de blijvende controle over zijn daden heeft verloren, zonder dat hij noodzakelijk de bewustheid daarvan verloren heeft. Dronkenschap staat aldus volledig los van de graad van alcoholintoxicatie. Bepaalde personen kunnen reeds dronken zijn wanneer zij de wettelijk toegelaten grens van alcoholintoxicatie nog niet bereikt hebben. Andere personen kunnen een zeer hoge graad van alcoholintoxicatie vertonen zonder dronken te zijn. Doorsnee genomen zal men zich echter baseren op de graad van alcoholintoxicatie die voor een doorsnee man of -vrouw resulteert in dronkenschap.

Van **alcoholmisbruik** is er sprake wanneer je in combinatie met alcohol bepaalde handelingen onderneemt die niet verantwoord zijn. Ook hier speelt de graad van alcoholintoxicatie geen rol, maar wel het feit dat alcohol (in welke hoeveelheid ook) gecombineerd wordt met potentieel gevaarlijke handelingen of uitmondt in potentieel gevaarlijke situaties.

3. GEBRUIK VAN ALCOHOL VOOR EN TIJDENS HET WERK

De provincie ent haar drugs- en alcoholbeleid op de bestaande wetgeving, maar combineert deze met nultolerantie voor bepaalde taken.

Verantwoord gebruik van alcohol veronderstelt dat de gebruiker zich in eerste instantie houdt aan de verkeerswet én de wet op de openbare dronkenschap. Op de openbare weg geldt de verkeerswet, op een openbare plaats (plaatsen die voor het publiek toegankelijk zijn of m.a.w. alle gebouwen van de provincie) geldt de wet op de openbare dronkenschap.

In tweede instantie veronderstelt verantwoord gebruik eveneens dat er geen sprake is van alcoholmisbruik. Elke vorm van alcoholgebruik die gepaard gaat met potentieel gevaarlijke handelingen of uitmondt in potentieel gevaarlijke situaties, is dus uit den boze. Voor bepaalde taken wordt m.a.w. nultolerantie opgelegd, ondanks het feit dat dit strikt wettelijk gezien niet noodzakelijk hoeft. De provincie wenst op dat vlak echter alle risico's uit te sluiten en de veiligheid en het welzijn van haar werknemers en klanten maximaal te garanderen.

Nultolerantie houdt in dat de werknemer die een van deze taken gaat uitvoeren, voorafgaandelijk aan de uitvoering van de taak en ook tijdens de uitvoering ervan geen alcohol nuttigt. Hij heeft m.a.w. een bloedalcoholgehalte van 0,0 promille.

Tot slot veronderstelt verantwoord gebruik eveneens dat de medewerker ook na het nuttigen van alcohol nog naar behoren kan functioneren. Een personeelslid dat 'in de wind' is, functioneert niet zoals in normale omstandigheden, ook al is er niet onmiddellijk sprake van potentieel gevaar.

Het gebruik van alcohol ten slotte hoort niet thuis op de werkvloer, ook al wordt er aan de hierboven vermelde criteria voldaan. Enkel bij gelegenheden van sociale aard kan er met mate alcohol geconsumeerd worden. Deze vinden echter enkel en alleen plaats met toestemming van het diensthoofd of de directeur en zijn uitzonderlijk. Tijdens deze gelegenheden wordt er altijd een voldoende groot aanbod aan niet-alcoholische dranken te beschikking gesteld. Alcoholische dranken worden centraal bewaard op een niet-zichtbare plaats.

Samengevat betekent dit dat de provincie van haar personeelsleden verwacht dat zij zich houden aan de verkeerswet én te allen tijde naar behoren blijven functioneren. Voor bepaalde taken wordt nultolerantie gehanteerd. Het betreft hier een niet-limitatieve lijst die in de planning van de medewerker kan aangevuld of verfijnd worden:

- Vervoer van personen of materiaal in opdracht van de provincie: chauffeurs, busbestuurders, personeelsleden die materiaal in opdracht van de provincie vervoeren ... (Voor individueel woon-werkverkeer of voor dienstreizen geldt de verkeerswet);
- Activiteiten waarbij kinderen of jongeren betrokken zijn;
- Ontvangst en begeleiding van bezoekers, klanten, cliënten ...
- Het geven van lessen, vorming, (praktijk)opleidingen ...
- Het besturen of gebruiken van zware of gevaarlijke machines: houtbewerkingsmachine, bosmaaier, heftruck, hakselaar, tractor ...
- Het werken aan elektrische of technische installaties;
- Activiteiten op de brandplaat, bouwwerven, aan drukke wegen, spoorwegen of waterbouwkundige constructies;
- Uitvoering van technische controles;
- Toezichthoudende taken: redden, bewakingsopdrachten, busbegeleiding ...
- Het hanteren van gevaarlijke stoffen of producten.

Het gebruik van drugs en de verdeling ervan is bij wet verboden. Ook de provincie hanteert logischerwijs nultolerantie tegenover druggebruik.

4. VERANTWOORDELIJKHEID EN AANSPRAKELIJKHEID

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het welzijn van hun werknemers en kunnen aansprakelijk gesteld worden voor ongevallen die te wijten zijn aan alcohol of andere drugs. De werkgever heeft zelfs de plicht om de werknemer te verbieden het werk aan te vatten of voort te zetten wanneer dit gevaar zou opleveren voor hemzelf of voor de anderen (artikel 16 en 20, 2° van de Arbeidsovereenkomstenwet). Vanzelfsprekend kan ook de werknemer die door alcohol- of ander druggebruik een ongeval met schade aan derden veroorzaakt, aansprakelijk worden gesteld. Elk geval van aansprakelijkheid is echter een feitenkwestie en zal in concreto moeten worden onderzocht.

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de strafrechtelijke verantwoordelijkheid en de burgerrechtelijke aansprakelijkheid.

Strafrechtelijke verantwoordelijkheid

Wanneer een werknemer in dronken toestand of onder invloed van drugs een ongeval veroorzaakt en daarbij een derde verwondt, is hij daarvoor strafrechtelijk verantwoordelijk. Hij kan daarvoor een correctionele straf en/of een geldboete krijgen (artikel 418 t.e.m. 420 van het Strafwetboek).

Ook een werkgever kan op grond van die bepalingen strafrechtelijk verantwoordelijk worden gesteld als blijkt dat hij niet voorzichtig genoeg is geweest of onvoldoende voorzorg heeft genomen (schuldig verzuim). Dat is bijvoorbeeld het geval als een werkgever nalaat een kennelijk dronken werknemer te verwijderen van zijn werkplaats en deze laatste een ongeval veroorzaakt of wanneer de werknemer na afloop van een bedrijfsfeest dronken in de wagen stapt en op weg naar huis een ongeval veroorzaakt.

Tot slot zijn eveneens strafsancities mogelijk wanneer een werkgever de toelaat in zijn onderneming.

Burgerrechtelijke aansprakelijkheid

Wanneer een werknemer tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een fout begaat ten gevolge van alcohol- of ander druggebruik en daardoor schade toebrengt aan een derde, zal de werkgever de schade moeten vergoeden. Gebeurt de schade niet tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, dan kan de werkgever niet aansprakelijk worden gesteld.

De werkgever kan de schade verhalen op zijn werknemer als het disfunctioneren door alcohol of andere drugs als een zware fout wordt aanzien. De rechtspraak beschouwt bijvoorbeeld dronken sturen als een zware fout.

Ook de werkgever zelf kan burgerrechtelijk aansprakelijk worden gesteld, als blijkt dat hem een persoonlijke fout kan worden verweten. Bijvoorbeeld als de werkgever iemand tot drinken heeft aangezet of een werknemer onder invloed niet van de werkvloer heeft verwijderd.

Arbeidsongeval

Als de betrokken werknemer zelf gewond raakt of sterft of als andere werknemers of derden gewond raken of sterven, dan zal de arbeidsongevallenverzekering in principe tegemoetkomen in de kosten. Een grove fout of het roekeloos gedrag van de werknemer sluit met andere woorden de kwalificatie van een arbeidsongeval niet uit. Aan de basis hiervan ligt de redenering dat de werknemer tijdens het uitoefenen van zijn functie of tijdens een bedrijfsfeest onder het gezag staat van de werkgever. Wanneer de werknemer het slachtoffer wordt van een ongeval op de weg van en naar het werk of een bedrijfsfeest, geldt eenzelfde redenering.

5. HOE OMGAAN MET EEN MEDEWERKER DIE ZICHTBAAR ONDER INVLOED IS (ACUUT MISBRUIK)?

Een medewerker die zichtbaar onder invloed is van drugs of alcohol en niet langer in staat is normaal te functioneren en/of een gevaar vormt voor zichzelf of zijn collega's, moet onmiddellijk van de werkvloer verwijderd worden. De naaste collega's en leidinggevende dragen hier een belangrijke verantwoordelijkheid. Ook indien deze medewerker zich op eigen kracht naar huis wil begeven, moet alles in het werk gesteld worden om hem op een veilige manier thuis te brengen. Het laten vertrekken van een collega die onder invloed is, kan niet alleen ernstige gevolgen hebben voor de collega zelf en de eventuele slachtoffers van een ongeval dat hij/zij veroorzaakt. Ook de collega's die

geen poging ondernemen om te verhinderen dat de medewerker zich onder invloed in het verkeer begaf of potentieel gevaarlijke taken uitvoerde, komen in het vizier wanneer er gezocht wordt naar wie aansprakelijk kan gesteld worden.

Indien het voorval zich voordoet tijdens de werkuren en er tekenen zijn dat de roes van voorbijgaande aard is, kan de collega tijdelijk afgezonderd worden in het EHBO-lokaal. Houd er echter rekening mee dat het lichaam er gemiddeld 1 tot 1,5 uur over doet om 1 glas alcohol (12 gram alcohol) af te breken. Wie 5 glazen heeft gedronken, zal dus minstens 3 uur moeten ontzuichten om opnieuw onder het wettelijk toegelaten maximum te raken.

Indien het voorval zich voordoet aan het einde van de werkdag of wanneer de medewerker zo onder invloed is dat hij binnen een redelijke tijdsperiode niet zal ontzuichten, moet hij onder begeleiding naar huis gebracht worden. Dit kan met de taxi (bij voorkeur) of met een collega. Indien het een eenmalig voorval betreft, kan de taxirit uitzonderlijk vergoed worden door de werkgever. De niet-gepresteerde uren zijn altijd voor rekening van de werknemer.

In de uitzonderlijke gevallen waarin de werknemer weigert om af te zien van mogelijk gevaarlijke taken of wanneer een duidelijk dronken werknemer toch achter het stuur wil kruipen, kan de politie ingeschakeld worden om te voorkomen dat er zich een ernstig ongeval voordoet. Dit gebeurt echter altijd met toestemming van de provinciegriffier of zijn vervanger of de beheerder / directeur van de betrokken provinciale buitendienst. Op de politie kan een beroep gedaan worden wanneer een werknemer onder invloed lijkt te zijn en aanstalten maakt om zich in het verkeer te begeven of reeds een voertuig bestuurt óf wanneer er sprake is van openbare dronkenschap. Het spreekt voor zich dat het wenselijk is om eerst minder drastische maatregelen te nemen om te verhinderen dat de medewerker, die onder invloed is, in de wagen stapt of het werk aanvat of voortzet. Welke ook de genomen maatregelen zijn, het is belangrijk dat de leidinggevende en de werknemer hierover de eerste werkdag die volgt op het voorval een gesprek hebben. Dit gesprek kan de vorm aannemen van een functioneringsgesprek.

6. HOE OMGAAN MET EEN MEDEWERKER DIE VERMOEDELIJK MET EEN VERSLAVING KAMPT (CHRONISCH MISBRUIK)?

Daar waar het functioneren zelf en de evaluatie ervan deel uitmaken van de gewone evaluatiecyclus, komt ook het hulpverleningsaspect om de hoek kijken indien er een vermoeden is van verslaving. De leidinggevende, de sociaal werker of vertrouwenspersoon en de arbeidsgeneesheer kunnen elk een eigen rol spelen in de begeleiding van een medewerker van wie vermoed wordt dat hij met een verslaving kampt.

Rol van de leidinggevende

De leidinggevende en de naaste collega's zijn vaak de eersten die signalen opvangen dat er 'iets' aan de hand is. Het is belangrijk dat de leidinggevende hiervoor voldoende alert is en tijdig het vermoedelijk misbruik detecteert.

De rol van de leidinggevende beperkt zich niettemin hoofdzakelijk tot de opvolging van het functioneren van de werknemer. Deze opvolging maakt deel uit van de evaluatiecyclus waarvan functioneringsgesprekken en de evaluatie zelf de voornaamste instrumenten zijn. Bij het beoordelen van het functioneren wordt er in principe geen link gelegd met het vermoedelijke chronisch misbruik. Slechts wanneer de werknemer dit vermoeden zelf bevestigt ten overstaan van de leidinggevende, kan hij hiermee rekening houden bij de beoordeling van het functioneren op voorwaarde dat de

werknemer zich bereid toont om zich te laten begeleiden. In dat geval is het wenselijk om de werknemer te motiveren de sociaal werker of de arbeidsgeneesheer te raadplegen.

Wanneer de werknemer de verslaving ontkent of wanneer hij ze niet zelf ter sprake brengt, doet de leidinggevende er goed aan de medewerker vrijblijvend door te verwijzen naar de sociaal werker of arbeidsgeneesheer of hem te wijzen op eventuele hulpverleningskanalen. De werknemer is op die manier op de hoogte van het vermoeden van zijn leidinggevende en weet meteen ook dat zijn probleem 'bespreekbaar' is. Deze doorverwijzing staat echter los van het disfunctioneren dat aangekaart wordt binnen de bestaande evaluatiecyclus en dit op objectieve wijze, zonder dat het gelinkt wordt aan het vermoeden van chronisch misbruik.

Ook wanneer er geen sprake is van disfunctioneren, maar de leidinggevende of naaste collega vermoeden dat de medewerker met een probleem kampt, is het wenselijk om de medewerker door te verwijzen. Mogelijkerwijs bevindt de verslaving zich nog in een vroeg stadium en kan snelle hulpverlening erger voorkomen.

Los van de evaluatiecyclus kunnen handelingen of gedragingen die een inbreuk zijn tegen de deontologie, de waardigheid van het ambt in het gedrang brengen of een inbreuk zijn tegen de rechtspositieregeling, te allen tijde aanleiding geven tot het opleggen van een tuchtstraf (voor de statutaire medewerkers) of onmiddellijk ontslag (voor de contractuele medewerkers).

Rol van de sociaal werker en de vertrouwenspersoon

De medewerker kan bij de **sociaal werker** terecht voor elke vorm van individuele hulpverlening: informatieve vragen, morele ondersteuning, begeleiding, financiële hulp (leningen, tegemoetkomingen) ... Het maakt niet uit of het probleem ligt binnen de werksfeer of in de thuissituatie. De sociaal werker kan de medewerker indien gewenst doorverwijzen naar gespecialiseerde instellingen. De sociaal werker treedt niet op als therapeut maar geeft raad, biedt opvang en verschaft informatie over de verschillende externe hulpverleningsmogelijkheden.

De leidinggevende kan bij de sociaal werker terecht voor advies over de manier waarop hij/zij met een personeelslid met een (vermoedelijke) verslaving moet omgaan. De sociaal werker kan de leidinggevende helpen om het probleem bespreekbaar te maken. De sociaal werker stelt zich niettemin onafhankelijk en onpartijdig op zodat ook de medewerker te allen tijde bij hem terecht kan. Leidinggevend en sociaal werker hebben ieder hun eigen taak, respectievelijk het opvolgen van het functioneren en het bekijken van het eigenlijke probleem. Het werk van de ene is m.a.w. geen alibi voor de inactiviteit van de andere. Beide circuits lopen parallel én zijn complementair. Ondanks het feit dat het garanderen van de privacy van de betrokken werknemer en het beroepsgeheim van de hulpverlener cruciale voorwaarden zijn, is de nodige feedback noodzakelijk.

De **vertrouwenspersoon** behandelt in principe vooral vragen van slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag. De vertrouwenspersoon kan echter ook een luisterend oor bieden aan medewerkers die hun verhaal elders minder goed kwijt kunnen of willen, ook al behoort dit strikt genomen niet tot hun takenpakket.

Rol van de arbeidsgeneesheer

De arbeidsgeneesheer peilt naar de geschiktheid van een werknemer voor een bepaalde functie. Hij zal zich hierbij in de eerste plaats richten op de ondervraging en het medisch onderzoek van de werknemer. Het afnemen van een alcohol- drugstest behoort niet expliciet tot de taak van de arbeidsgeneesheer en kan in geen geval zonder akkoord van de werknemer (Wet Mahoux). De

arbeidsgeneesheer kan op basis van het klinische onderzoek en de ondervraging wel een advies formuleren over de geschiktheid van de werknemer, zonder vermelding van enige motivering. Dit advies heeft echter geen enkele waarde in een tuchtprocedure of bij een ontslag wegens dronkenschap of druggebruik, maar kan wel de aanleiding zijn voor een tijdelijke ongeschiktheid of om tot een herplaatsing over te gaan.

Verplicht aanwervingsonderzoek: indien de werknemer wordt aangeworven voor de uitoefening van een veiligheidsfunctie en er zijn signalen die wijzen op een mogelijke drugs- of alcoholverslaving, dan kan een bijkomend onderzoek uitsluitend geven. Dit onderzoek kan echter alleen plaatsvinden indien de werknemer ermee instemt.

Verplicht periodiek onderzoek: indien vermoed wordt dat de werknemer kampt met een verslaving en de arbeidsgeneesheer hiervan op de hoogte is, kan hij de medewerker hierover aanspreken. Indien de arbeidsgeneesheer het nuttig acht om zijn klinisch onderzoek aan te vullen met een screening, dan kan hij daartoe overgaan zonder dat de medewerker hiermee moet instemmen. Het resultaat van deze test valt onder het medisch geheim. Op basis van het resultaat kan de arbeidsgeneesheer de werknemer tijdelijk ongeschikt verklaren of een overplaatsing naar een andere functie voorstellen. Het resultaat zal echter nooit meegedeeld worden aan de werkgever en kan in geen geval aanleiding geven tot een tuchtprocedure of ontslag. Deze gegevens mogen niet worden bewaard in het personeelsdossier.

'Spontaan onderzoek' op aanvraag van de werkgever: indien de leidinggevende vermoedt dat de werknemer kampt met een verslaving, dan kan hij de werknemer voorstellen om de arbeidsgeneesheer te raadplegen. De werknemer kan hiertoe niet verplicht worden. Dit onderzoek wordt beschouwd als een 'spontaan onderzoek' en kan - zoals het verplicht periodiek onderzoek - leiden tot tijdelijke ongeschiktheid of herplaatsing. De medewerker kan ook zelf een spontaan onderzoek aanvragen, indien hij van mening is dat de arbeidsgeneesheer een rol kan spelen in zijn genezingsproces.

7. CHRONISCH MISBRUIK DETECTEREN

Onder chronisch misbruik wordt verstaan dat een personeelslid gedurende een bepaalde periode herhaaldelijk minder goed tot slecht functioneert als gevolg van een vermoedelijk alcohol- of drugsprobleem. Symptomen die **kunnen** wijzen op een verslaving zijn onder meer:

Verzuim: toegenomen ziekteverzuim, vooral losse dagen; regelmatig te laat komen; vaak afwezig zonder toestemming; vreemde en ongeloofwaardige excuses voor afwezigheid; te vroeg het werk verlaten ...

Ongevallen: toegenomen kleine of grote arbeidsongevallen.

Afwezigheid tijdens het werk: extra lange pauzes; veelvuldig wc-bezoek; veelvuldig weg van het eigen kantoor; fysiek aanwezig, maar tot weinig in staat ...

Concentratieverlies: opdrachten uitvoeren kost meer tijd en moeite dan normaal; problemen met het onthouden van instructies en opdrachten; problemen met complexe, opeenvolgende handelingen, het routinematige werk kan nog vlot verlopen, maar bij onverwachte elementen wordt er niet adequaat gereageerd.

Afwijkend werkpatroon: periodes van hoge en lage werkzaamheid; vertraagde reflexen; toenemende onbetrouwbaarheid; onvoorspelbare, soms ongepaste reacties ...

Uiterlijke kenmerken: rood, opgezet gezicht; trillende, bevende handen; geur van het product; bloeddoorlopen ogen; waggelende, struikelende gang; dubbele tong; 'lallen'; minder verzorgd uiterlijk; zoeken naar aanleidingen om te drinken ...

Verminderde efficiëntie: niet tijdig kunnen afronden van taken; vergissingen; verkeerde beslissingen nemen; materiaal verspillen ...

Verstoorde werkrelaties: agressief; nerveus; opgewonden; luidruchtig; achterdochtig; heftige reacties op klachten of opmerkingen; niet voor rede vatbaar; ontlopen van controle of chef ...

Houd er rekening mee dat deze symptomen ook het gevolg kunnen zijn van een ander medisch probleem of medicatie. De aanwezigheid van een of meerdere van deze symptomen leveren niet het bewijs van chronisch misbruik, ze kunnen enkel een aanwijzing zijn dat de medewerker in kwestie mogelijk kampt met een verslaving. Zolang de medewerker zelf niet aangeeft dat er een probleem is, is het m.a.w. niet evident om chronisch misbruik ook daadwerkelijk aan te tonen.

8. BEGELEIDING EN HULPVERLENING

Via de arbeidsgeneesheer of de sociaal werker

Personeelsleden die van mening zijn dat zij baat hebben bij begeleiding of therapie kunnen op eigen initiatief, of na overleg met hun leidinggevende, contact opnemen met de arbeidsgeneesheer (via IDPB) of de sociaal werker. Zowel de arbeidsgeneesheer als de sociaal werker kan de medewerker op weg helpen en doorverwijzen naar de juiste instantie. Eventuele gesprekken met de arbeidsgeneesheer of de sociaal werker zijn confidentieel en vallen onder het beroepsgeheim. Enkel op aanvraag van de medewerker zelf, worden andere personen op de hoogte gebracht. De eerste afspraak kan door de medewerker zelf gemaakt worden, maar ook de arbeidsgeneesheer of sociaal werker kan dit voor hem doen.

Een personeelslid dat na doorverwijzing door de sociaal werker of de arbeidsgeneesheer start met een therapie, kan voor de eerste sessie gebruikmaken van uren uit teller 1. De kosten van de therapie zijn echter voor rekening van het personeelslid. Indien de medewerker moeilijkheden ondervindt om de kosten van de therapie te dragen, kan hij bij de sociale commissie een aanvraag indienen tot het verkrijgen van een sociale lening. Ook deze aanvraag wordt met uiterste discretie behandeld.

Op eigen houtje

Voor sommige medewerkers is de stap naar de sociaal werker of de arbeidsgeneesheer te groot. Zij kunnen een beroep doen op een zelfhulpgroep of zelf contact opnemen met een hulpverleningsinstantie:

Zelfhulp

Je gaat op eigen houtje aan de slag, eventueel geholpen door je partner of een andere vertrouwenspersoon. Wanneer je echter zeer lang of zeer veel gedronken hebt, raadpleeg je niettemin best je huisarts om de risico's van de ontwenningverschijnselen op te vangen. Je kunt gebruikmaken van een zelfhulpprogramma (www.alcoholhulp.be, www.cannabishulp.be of www.hoeveelisteveel.be) of je kunt een beroep doen op een zelfhulpgroep (www.aavlaanderen.org)

of www.sosnuchterheid.org). Zij komen regelmatig in groep samen en bieden steun, nuttige informatie, enz.

Ambulante hulp

Ambulant wil zeggen dat je een afspraak maakt, een gesprek hebt met een hulpverlener, en daarna weer naar huis gaat. Een aantal diensten zoals Centra voor Algemeen Welzijnswerk (www.caw.be), OCMW's ... bieden net zoals de huisarts een eerste opvang en ondersteuning. Wanneer meer gespecialiseerde hulpverlening nodig is, kan je terecht in een privépraktijk van een psychiater/psycholoog/psychotherapeut. Voor meer gespecialiseerde hulp kan je eveneens terecht in een ambulante centrum, zoals een Centrum Geestelijke Gezondheidszorg. De meeste ambulante centra worden gesubsidieerd door de overheid, waardoor ze geen of slechts een geringe financiële bijdrage vragen aan hun cliënten. Sommige van deze ambulante centra zijn expliciet gespecialiseerd in problemen rond middelenmisbruik. Meer info vind je op de website van de Druglijn (www.druglijn.be), die ook alcoholproblemen behandelt, of de Vereniging voor Alcohol- en andere drugproblemen (www.vad.be). De Druglijn beschikt over een adressenbestand van meer dan driehonderd adressen en zal je een woordje uitleg verschaffen over hoe een eerste contact met een centrum verloopt en wat je van het hulp- of preventieaanbod mag verwachten. Je kunt anoniem contact opnemen met De Druglijn op weekdays van 10 uur tot 20 uur op het nummer: 0478-15 10 20.

Residentiële hulp

Residentieel houdt in dat je gedurende een bepaalde tijd in een centrum of een kliniek verblijft. De tijd kan variëren van enkele dagen tot enkele weken of maanden. Opnames van korte duur kunnen in CIC's (Crisis Interventie Centra, verbonden aan sommige ziekenhuizen), psychiatrische afdelingen van algemene ziekenhuizen (PAAZ-diensten), ontwenningssafdelingen in psychiatrische ziekenhuizen, en centra waar een kortdurend therapeutisch programma aangeboden wordt (meestal een drietal weken). Opnames van lange duur kunnen in een gespecialiseerde ontwenningsskliniek (gedurende enkele maanden) of Therapeutische Gemeenschappen (tot een jaar). Meer informatie hierover vind je op de website van het Overlegplatform Geestelijke Gezondheidszorg Vlaams-Brabant (www.vlabo.be).

9. BIJKOMENDE INFORMATIE

Personeelsleden of leidinggevendenden met vragen of opmerkingen over het alcohol- en drugsbeleid van de provincie kunnen terecht bij de dienst personeelsbeleid. Medewerkers met specifieke vragen over begeleiding en hulpverlening kunnen terecht bij de sociaal werker of de arbeidsgeneesheer.

Op het internet is er op verschillende websites algemene informatie over drugs, alcohol en andere verslavingen beschikbaar. Naast de onder punt 8 vernoemde websites, vermelden we nog: www.bekijkheteensnuchter.be, een website die informeert en sensibiliseert.

Bronnen:

- *Nationale Arbeidsraad, Een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming - In overleg werken aan preventie, Brussel, 2009*
- www.kuleuven.be/gezondheid/preventie/dossiers/alcohol
- *Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 100*
- *Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978*
- www.alcoholhulp.be