



Een preventief alcohol- en drugsbeleid¹ in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

¹ Het beleid heeft betrekking op alle middelen (o.a. (il)legale drugs en medicatie) die een gedragsverandering met zich mee kunnen brengen en/of die een risico op afhankelijkheid van het product met zich mee dragen.

Inleiding

Op 1 april 2009 werd voor de privésector een nieuwe cao ondertekend rond een preventief alcohol- en drugsbeleid. Deze cao nr. 100 verplicht elke onderneming in de privésector om een dergelijk beleid te voeren en zo werkgevers en werknemers te responsabiliseren.

Op basis van de Welzijnswet van 1996 en het KB van 27 maart 1998 zijn ook de werkgevers uit de openbare sector verplicht om een welzijnsbeleid te voeren. Dat beleid moet zoveel mogelijk risico's voorkomen of de schade beperken wanneer er zich toch risico's voordoen.

Het gebruik van alcohol en andere drugs op de werkvloer beïnvloedt het welzijn en de veiligheid van werknemers en derden. Een adequaat welzijnsbeleid moet bijgevolg ook gericht zijn op het voorkomen van alcohol- en drugsmisbruik op de werkvloer.

De hiernavolgende tekst werd ontworpen door een projectgroep, in samenwerking met de Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen vzw (VAD). Deze projectgroep was representatief samengesteld uit vertegenwoordigers van de Coördinatieraad van Algemeen directeurs (Co-RA), de vakbondsorganisaties en verschillende administratieve diensten van het GO! (juridische dienst, Bijzondere maatregelen, Coördinatie regelgeving, Gemeenschappelijke preventiedienst).

Met deze tekst wil het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap preventief de basis leggen om een alcohol- en drugsbeleid (A&D-beleid) uit te werken en te implementeren in de scholengroepen. Dit beleid moet het disfunctioneren op het werk als gevolg van alcohol- of ander drugsgebruik voorkomen, bespreekbaar maken en verhelpen. Het alcohol- en drugsbeleid binnen het GO! heeft als doel het welzijn en de veiligheid van alle personeelsleden te bevorderen.

Het eerste deel omvat een beleidsverklaring die werd goedgekeurd op de gezamenlijke vergadering van de tussencomités van de scholengroepen en het tussencomité van het centrale niveau van 19 oktober 2010. Omdat de doelstellingen van deze beleidsverklaring algemeen gelden, moet elke scholengroep deze beleidsverklaring opnemen. We raden elke scholengroep aan om deze beleidsverklaring grondig te bespreken en de intenties ervan concreet uit te voeren.

Het tweede deel van de tekst beschrijft hoe de scholengroepen de beleidsverklaring verder kunnen uitwerken op basis van vier pijlers:

1. Algemene regels opstellen in verband met de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en andere drugs tijdens het werk;
2. De procedures bepalen die gevolgd worden wanneer men vaststelt dat iemand disfunctioneert of de veiligheid voor zichzelf en anderen in het gedrang brengt door mogelijk alcohol- en ander druggebruik;
3. Een kader van hulpverlening creëren;
4. Voorlichtings- en vormingsinitiatieven voorstellen voor de personeelsleden, de leidinggevenden en andere betrokkenen.

Deze 4 pijlers vormen een geheel: de ene pijler is niet meer belangrijk dan de andere, ze zijn alle vier noodzakelijk om een effectief beleid te realiseren. Wij raden aan om de beleidsverklaring als bijlage op te nemen in het arbeidsreglement en eveneens de concrete maatregelen daaraan toe te voegen.

Deel 1 **Beleidsverklaring**

1. **Algemene doelstelling**

Met onderstaande beleidsverklaring wensen de scholengroepen van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap te anticiperen op de mogelijkheid dat cao nr. 100 over een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming wordt uitgebreid naar de openbare sector.

Cao nr. 100 verplicht elke organisatie in de privésector om tegen uiterlijk 1 april 2010 over een preventief alcohol- en drugsbeleid te beschikken.

Deze beleidsverklaring is in principe algemeen geldend. De uitwerking van maatregelen en procedures is gebeurd op basis van de praktijkervaringen van de projectgroep. Deze kunnen in elke scholengroep verder concreet uitgewerkt worden. Daarbij moet rekening worden gehouden met de cultuur en de specifieke arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud.

2. **Specifieke doelstellingen**

Het voeren van een beleid om het welzijn en de veiligheid van onze personeelsleden tijdens het werk te bevorderen, is een geïntegreerd onderdeel van het algemeen beleid van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.

Het gebruik van alcohol of andere drugs op het werk kan de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van het personeel en zijn omgeving negatief beïnvloeden. Het kan ook schadelijk zijn voor de productiviteit en de kwaliteit van het werk en voor het imago van GO! Scholengroep 24K en van ons net. Door een alcohol- en drugsbeleid binnen het GO! uit te werken, willen wij het welzijn en de veiligheid van de personeelsleden bevorderen.

Onze personeelsleden behartigen het belang van het onderwijs, van de leerlingen, de cursisten en de consultanten. Zij werken in een pedagogische en didactische context . Alcohol- en drugsgebruik houdt duidelijke risico's in voor de veiligheid van de leerlingen, cursisten, consultanten, collega's, ouders, voordrachthouders, bezoekers. Vanuit deze context is een expliciet preventief alcohol- en drugsbeleid met een nultolerantie inzake gebruik noodzakelijk. Hiermee wordt een voorbeeldfunctie gesteld voor leerlingen, cursisten, ouders, voordrachthouders, bezoekers, klanten en personeelsleden van aannemers binnen onze instelling.

De nadruk wordt gelegd op een preventieve aanpak. Het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en GO! Scholengroep 24K willen met dit beleid het disfunctioneren op het werk als gevolg van alcohol- of drugsgebruik bespreekbaar maken, voorkomen en verhelpen.

Er worden duidelijke regels uitgewerkt over beschikbaarheid en gebruik van alcohol en andere drugs op het werk. In de verdere ontwikkeling van het beleid wordt ook aandacht besteed aan voorlichtingsactiviteiten en vormingsinitiatieven om alle personeelsleden te informeren en te sensibiliseren. Er zullen praktische procedures uitgewerkt worden om te ageren als er zich toch problemen door alcohol- of ander drugsgebruik voordoen. De hulpverleningsmogelijkheden zullen hierbij nader omschreven worden.

Het alcohol- en drugsbeleid binnen het GO! steunt op onderstaande uitgangspunten en doelstellingen:

- Het beleid geldt voor iedereen.
- Het beleid houdt een verbod in op het gebruik van alcohol of andere drugs tijdens het werk en voorkomt dat medewerkers zich op het werk aanmelden onder invloed van alcohol of drugs.
- Na het goedkeuren van deze beleidsverklaring zal in een tweede fase de omstandigheden en de voorwaarden afgesproken worden waaronder afwijkingen op dit principiële verbod mogelijk zijn (denk aan school- of personeelsfeest, scholen met horecaopleidingen, hotelscholen, centra voor volwassenenonderwijs, ...).

- Voor veiligheidsfuncties of functies met verhoogde waakzaamheid zijn geen uitzonderingen mogelijk. Voor deze functies geldt een absolute nultolerantie.
- Het beleid wil voorkomen dat sociaal gebruik (in de privésfeer) overgaat in probleemgebruik. Daarom zal er bijzondere aandacht gaan naar het zo vroeg mogelijk herkennen van probleemsituaties, met extra aandacht voor de bepalende rol van de "hiërarchische lijn" hierin.
- Het beleid stelt het functioneren, de werkomgeving en de werkrelaties centraal. Dit betekent dat de "hiërarchische lijn" het personeelslid niet confronteert met het (vermoedelijk) gebruik zelf, maar wel met de mogelijke gevolgen ervan, zowel voor zijn prestaties als voor zijn werkomgeving.
- Het beleid leunt aan bij de structuren en instrumenten die voorhanden zijn om het functioneren te bespreken (cf. arbeidsreglement, functiebeschrijving, orde- en tuchtprocedure en ontslag).
- Het beleid heeft betrekking op alle middelen die een gedragsverandering met zich mee kunnen brengen en/of die een risico op afhankelijkheid van het product inhouden. Het gaat dus meer bepaald over alcohol, drugs en medicatie die het functioneren negatief beïnvloeden.
- Het beleid wil een aanpak uitschrijven voor zowel acuut als chronisch overmatig gebruik. De aandacht wordt dus niet enkel op de afhankelijkheidsproblematiek gericht maar ook op eenmalig of incidenteel overmatig gebruik. Er zal werk gemaakt worden van een procedure die moet gevolgd worden wanneer bij een personeelslid alcohol- of ander druggebruik wordt vastgesteld. De procedure beschrijft de werkwijze voor het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling.
- Behandeling van personeelsleden met een afhankelijkheidsproblematiek berust op vrijwillige basis. Het verbeteren van het eigen functioneren blijft een plicht van de werknemer zelf.
- In overleg met de preventiedienst(en) en de curatieve sector wordt een aanpak uitgewerkt voor de adequate opvang en begeleiding van probleemgebruikers. Een informeel gesprek met de vertrouwenspersoon is te allen tijde mogelijk op dezelfde wijze als bepaald in het arbeidsreglement waar het gaat over grensoverschrijdend gedrag.
- Het beleid is een meerkansenbeleid (graduele aanpak). Als de werkprestaties niet verbeteren en eventuele begeleiding niet werkt, kunnen er sancties genomen worden zoals bepaald in het arbeidsreglement.

Bovenstaande doelstellingen en acties gelden voor alle personeelsleden, stagiairs en vrijwilligers van GO! Scholengroep 24K.

GO! Scholengroep 24K is van mening dat de uitvoering van dit alcohol- en drugsbeleid een gedeelde verantwoordelijkheid is van alle personeelsleden. Wij verwachten dan ook dat iedereen, binnen de hem of haar toebedeelde taken en verantwoordelijkheden, deze doelstellingen en acties mee helpt realiseren. Iedereen zal de nodige informatie, opleiding en middelen krijgen om dit aan te kunnen.

Het gebruik van testen, zoals ademtesten en psychomotorische testen, kan door elke scholengroep worden toegepast onder bepaalde voorwaarden en in overleg met de vakorganisaties. Hiertoe zullen, samen met de vakorganisaties, de beperkende voorwaarden, de procedures en de werkwijze moeten worden bepaald.

Deel 2 Concrete uitvoering van een preventief alcohol- en drugbeleid volgens 4 pijlers

Een preventief alcohol- en drugsbeleid bestaat uit 4 pijlers: alle 4 zijn ze belangrijk om de doelstellingen van een beleid te realiseren.

1. Regels voor gebruik en beschikbaarheid van alcohol en andere drugs op het werk

In dit onderdeel wordt de reglementering voor het gebruik, het aanbod en de beschikbaarheid in GO! Scholengroep 24K uitgewerkt.

1.1. Gebruik en beschikbaarheid van alcohol op het werk

Alle personeelsleden moeten op een normale manier kunnen functioneren wanneer ze zich aanmelden op het werk. Alcoholgebruik kan leiden tot disfunctioneren.

1.1.1. Algemene regel

Het gebruik van alcoholische dranken is niet toegestaan tijdens de werkuren. Alcoholgebruik buiten de werksituatie mag niet tot disfunctioneren leiden.

De volgende algemene regel geldt:

- er is geen alcohol ter beschikking in de instelling;
- er wordt geen alcohol ter beschikking gesteld door het instellingshoofd;
- er wordt geen alcohol ter beschikking gesteld door de personeelsleden.

1.1.2. Uitzonderingen

Enkel in de hieronder beschreven situaties en met inachtneming van de vermelde voorwaarden is het gebruik van alcoholische dranken toegestaan.

1.1.2.1. Specifieke voorwaarden

- Het instellingshoofd geeft toestemming voor de activiteit.
- Het instellingshoofd wijst een verantwoordelijke aan.
- Het instellingshoofd regelt de beschikbaarheid van alcoholische dranken.

1.1.2.2. Voor het realiseren van de leerplandoelstellingen kan er, onder de bovenstaande voorwaarden, alcohol ter beschikking worden gesteld.

1.1.2.3. Sociale gelegenheden

- De sociale gelegenheden waarop alcohol mag gebruikt worden, zijn duidelijk omschreven (bijvoorbeeld: pensioen, verjaardag, huwelijk, geboorte, ...).
- Het tijdstip en de duur van de sociale activiteit zijn duidelijk afgesproken.
- Wij raden aan om de sociale activiteit niet tijdens de middagpauze of tijdens de normale aanwezigheid van leerlingen en cursisten te organiseren. Het instellingshoofd (eventueel de algemeen directeur) houdt toezicht op het nakomen van deze afspraken.
- Er is een voldoende aanbod van niet-alcoholische dranken.
- Er worden geen alcoholische dranken van meer dan 22° geschonken.
- Aan personeelsleden die grensoverschrijdend gedrag vertonen, wordt het gebruik van alcoholische dranken ontzegd.
- De regelgeving inzake alcoholgebruik wordt kenbaar gemaakt bij het opmaken van contracten met derden.
- Tijdens professionele contacten van het instellingshoofd met derden.

1.1.3. Aanbevelingen

1.1.3.1. Meerdaagse schooluitstappen²

Inzake alcoholgebruik tijdens meerdaagse schooluitstappen gelden de volgende aanbevelingen:

- Het personeelslid heeft een voorbeeldfunctie ten aanzien van leerlingen, cursisten en derden.
- Het alcoholgebruik van het personeelslid wordt afgeraden, het mag niet van die aard zijn dat zijn functioneren negatief beïnvloed wordt.

1.1.3.2. Bij het verhuur van lokalen van de instelling worden de regels inzake beschikbaarheid en gebruik van alcohol bij sociale activiteiten opgenomen in het contract.

1.1.3.3. Bij aannemingscontracten wordt er verwezen naar de regels inzake beschikbaarheid en gebruik van alcohol op de werkvloer en naar de procedure 'werken met derden'.

1.1.3.4. Een voertuig besturen

Alle personeelsleden moeten normaal kunnen functioneren wanneer ze zich aanmelden op het werk. Personeelsleden die na het werk alcohol drinken op gelegenheden georganiseerd door of met toestemming van het instellingshoofd, doen er goed aan om zoveel mogelijk te zorgen voor alternatief vervoer (carpooling, taxi, ...).

Denk ook aan de verkeerswetgeving, die bepaalt dat alcoholgebruik van meer dan 0,5 promille strafbaar is en dat er een nultolerantie inzake illegale drugs geldt.

1.1.4. Veiligheidsfuncties of functies met verhoogde waakzaamheid³

Deze personeelsleden oefenen een (veiligheids)functie uit in situaties waar de veiligheid en de gezondheid van andere personeelsleden, leerlingen, cursisten of derden in het gedrang kan komen of een functie die een verhoogde waakzaamheid vereist. Voor deze personeelsleden geldt in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap een nultolerantie inzake alcoholgebruik bij het uitoefenen van hun taak. Zij mogen onder geen enkele voorwaarde alcohol drinken als ze nadien nog moeten werken. Zij kunnen geen gebruik maken van de uitzonderingen in 1.1.2.

Enkele voorbeelden van veiligheidsfuncties en functies met verhoogde waakzaamheid:

- bestuurders van voertuigen of vaartuigen;
- begeleiders in voertuigen of vaartuigen;
- personeelsleden die op hoogte werken en die werken uitvoeren met verhoogde risico's;
- personeelsleden die machines bedienen;
- gemachtigde toezichters.

1.2. Gebruik en beschikbaarheid van medicatie op het werk

1.2.1. Het beleid heeft betrekking op alle middelen die een gedragsverandering met zich mee kunnen brengen en/of die een risico op afhankelijkheid van het product met zich mee dragen. Hierbij gaat het vooral om psychofarmaca (slaap- en kalmeermiddelen, antidepressiva, samengestelde pijnstillers). Het onoordeelkundig en/of niet voorgeschreven gebruik van psychofarmaca op de werkvloer is niet toegestaan.

² Eendaagse of buitenschoolse activiteiten worden beschouwd als een lesdag waarbij de algemene regels gelden.

³ KB 28 mei 2003, art. 2 "

1) *Veiligheidsfunctie: Elke werkpost waar gebruik wordt gemaakt van arbeidsmiddelen, waar motorvoertuigen, kranen, rolbruggen, hijstoestellen van welke aard ook, of machines die gevaarlijke installaties of toestellen in werking zetten, bestuurd worden of nog waar dienstwapens worden gedragen voor zover het gebruik van die arbeidsmiddelen, het besturen van die werktuigen en installaties of het dragen van die wapens de veiligheid en gezondheid van andere werknemers van de onderneming of ondernemingen in gevaar kan brengen;*

2) *Functie met verhoogde waakzaamheid: elke werkpost die bestaat uit het permanent toezicht op de werking van een installatie en waar een gebrek aan waakzaamheid tijdens de uitvoering van het toezicht, de veiligheid en gezondheid van andere werknemers van de onderneming of van ondernemingen van buitenaf in gevaar kan brengen;"*

- 1.2.2. Het instellingshoofd (eventueel de algemeen directeur) stelt geen medicatie ter beschikking.
- 1.2.3. Uitzondering: in schepen dient een apotheek aanwezig te zijn, zoals bepaald door de vigerende wetgeving.
- 1.2.4. Het is aangewezen geen voertuig, vaartuig of machine te besturen indien de behandelend geneesheer en/of de bijsluiter dit afraden. Personeelsleden worden via informatie bewust gemaakt van de mogelijke effecten van medicatiegebruik (eventueel in combinatie met andere drugs) op hun functioneren.

1.3. Gebruik en beschikbaarheid van illegale drugs op het werk

- 1.3.1. Illegale drugs binnenbrengen, verdelen of verkopen zijn strafbare feiten en dus nooit toegestaan in een school/instelling. Ook het bezit van de wettelijk gedoogde hoeveelheid cannabis is niet toegestaan.
- 1.3.2. Het gebruik en/of onder invloed zijn van illegale drugs tijdens de werkuren is niet toegestaan.
- 1.3.3. Voor illegale drugs geldt er een nultolerantie in het verkeer.

2. Interventieprocedures

Met deze interventieprocedures willen we zo snel als mogelijk en adequaat optreden bij en/of herhaling voorkomen van functioneringsproblemen door (vermoedelijk) misbruik van alcohol en/of andere drugs.

2.1. Optreden in een acute situatie

Een personeelslid heeft zoveel alcohol, medicatie en/of drugs gebruikt dat hij/zij niet meer in staat is om te werken. Acute situaties (dronkenschap, onder invloed zijn van andere drugs) doen zich meestal slechts éénmaal voor.

- 2.1.1. Duidelijke vaststelling van werkonbekwaamheid en een snelle verwijdering van de werkvloer is nodig

Uit het gedrag van de betrokkene blijkt dat hij/zij in de huidige omstandigheden niet kan functioneren. In dat geval gaat men uit van het appreciatierecht van het personeelslid dat deze vaststelling doet. Hierbij is er met andere woorden geen sprake van bewijslast.

Werkonbekwaamheid en de urgentie om snel in te grijpen hebben tot gevolg dat de betrokkene moet stoppen met het uitvoeren van zijn/haar taken en van de werkvloer weggehaald moet worden.

Snel handelen is noodzakelijk (o.a. uit veiligheidsoverwegingen, zowel voor de betrokkene zelf als voor zijn omgeving):

- vaststellen dat de betrokkene niet meer in staat is om zijn/haar taken op een veilige en degelijke manier uit te voeren;
- het instellingshoofd op de hoogte brengen;
- de nodige maatregelen nemen om de veiligheid van iedereen te waarborgen;
- de betrokkene op een serene manier van de werkplek weghalen (met hulp van de collega's als dit nodig blijkt).

Belangrijk: als de betrokkene een leidinggevende is, wordt de hogere hiërarchie ingelicht, die hierin verder optreedt.

Mogelijke reacties van de betrokkene:

De betrokkene gaat vrijwillig mee naar een afzonderlijk lokaal

Het instellingshoofd stelt alles in het werk om de betrokkene op een veilige manier naar huis te brengen. Bij voorkeur wordt er gekozen voor een taxi.

De betrokkene weigert mee te gaan

- Het instellingshoofd kan een beroep doen op een derde persoon om de betrokkene alsnog te overtuigen.
- Als de betrokkene blijft weigeren, roept het instellingshoofd getuigen om de weigering te laten vaststellen.
- Als de betrokkene blijft weigeren, kan men de bevoegde ordediensten en/of hulpdiensten inroepen.

Belangrijk: in alle omstandigheden moet de betrokkene veilig thuis geraken. Al het mogelijke wordt gedaan om de betrokkene niet zelf te laten rijden. Eventueel wordt hij naar zijn thuisadres gebracht. Indien nodig roept men de bevoegde orde- of hulpdiensten in. Eventuele vervoerskosten zijn dan ten laste van de betrokkene.

2.1.2. Het instellingshoofd heeft kort na het voorval een gesprek met betrokkene

Dit gesprek vindt onmiddellijk, d.i. zo snel als mogelijk en uiterlijk na één week, plaats nadat de betrokkene terug aan te werk is gegaan.

Het instellingshoofd bespreekt het incident met de betrokkene en toetst het gebeurde af.

Als uit het gesprek blijkt dat er een probleem is, stelt het instellingshoofd duidelijk dat dergelijke feiten niet getolereerd worden. Het instellingshoofd waarschuwt de betrokkene voor mogelijke zware gevolgen bij herhaling (zie eventueel ook procedure chronisch misbruik) en licht eventueel de betrokkene in over het bestaande hulpverleningsaanbod (zie 3. Hulpverlening).

Dan wordt er van dit gesprek een verslag gemaakt volgens de afspraken en procedures die in de scholengroep gelden. Het verslag wordt voorzien van een datum en ondertekend door de aanwezige partijen. Dergelijke incidenten worden in een registratiesysteem opgenomen.

Als bij een incident door alcohol- en drugsmisbruik de feiten of gevolgen dermate ernstig zijn, stelt men de procedures in zoals beschreven in het Decreet Rechtspositie van 27 maart 1991. Hierover zijn in elke scholengroep specifieke afspraken gemaakt.

2.2. Optreden in een chronische situatie

Een personeelslid functioneert al enige tijd minder goed tot slecht, vermoedelijk door misbruik van alcohol, medicatie en/of drugs; of een personeelslid verschijnt op het werk vaker onder kennelijke invloed van alcohol, medicatie en/of drugs, zonder dat er zich noodzakelijkerwijze functioneringsproblemen voordoen.

Binnen de scholengroep zijn er afspraken gemaakt over hoe men het disfunctioneren van personeelsleden aanpakt. Die afspraken blijven geldig, ongeacht de oorzaak van het disfunctioneren; ze gelden dus ook voor het disfunctioneren door misbruik van alcohol, medicatie of drugs. De krachtlijnen hiervan zijn functioneringsgesprekken, coaching en evaluatie.

Voor het statutair personeel past die aanpak in de uitvoering van de bepalingen in het Decreet Rechtspositie (DRP) in verband met de functiebeschrijving en de evaluatie.

Voor het contractueel personeel gaat het om de eigen procedure die de scholengroep heeft aangenomen om het functioneren van zijn contractueel personeel te evalueren en op te volgen.

De gangbare tuchtmaatregelen gelden voor elke vorm van grensoverschrijdend gedrag, dus ook voor grensoverschrijdend gedrag door misbruik van alcohol, medicatie of drugs (eventueel kan men het gebruik zelf als 'grensoverschrijdend' kwalificeren).

Als een personeelslid met een veiligheidsfunctie zijn functie niet meer kan uitoefenen, kan men de arbeidsgeneesheer inschakelen. Die zal dan adviseren welke functie(s) het personeelslid wel nog kan uitoefenen.

Bij de begeleiding van een personeelslid bij wie men een chronisch misbruik van alcohol, medicatie of drugs vermoedt, gelden de hiernavolgende principes.

Eigen aan de aanpak is het besef dat een personeelslid met een drank-, medicatie- of drugprobleem zijn functioneren of zijn gedrag niet in zijn eentje kan veranderen, maar hulp nodig heeft, en dat bij dit personeelslid zelf vaak enig 'probleeminzicht' ontbreekt.

Precies daarom komt het erop aan zeer scherpe grenzen te trekken en te bewaken: afspraken die gemaakt zijn tijdens functioneringsgesprekken, moeten worden nagekomen. Elk disfunctioneren en elk grensoverschrijdend gedrag dat rechtstreeks of onrechtstreeks verband houdt met drank-, medicatie- of drugsmisbruik, moet ten aanzien van het personeelslid als zodanig worden geduid. Elke keer moet men er de nadruk op leggen dat de betrokkene in een negatieve spiraal terechtgekomen is en dat hij daar enkel uit los geraakt, als hij zich laat helpen of verzorgen. Men stelt hem voor contact op te nemen met de interne hulpverlener, die hem in vertrouwen kan informeren. Men kan hoe dan ook de betrokkene niet verplichten hulp te zoeken. Het blijft dus bij informeren (zie 3. Hulpverlening), aansporen en aanmoedigen.

De frequentie van de functioneringsgesprekken en de intensiteit van de coaching worden dan ook door twee factoren bepaald. Enerzijds is er de wijze waarop het disfunctioneren evolueert, de frequentie waarmee de incidenten door alcohol-, medicatie- of druggebruik zich voordoen (het vóórkomen van dronkenschap, of onder kennelijke invloed zijn van drugs of medicatie). Anderzijds zijn er de acties die de betrokkene zelf onderneemt om aan de afhankelijkheid van alcohol, medicatie of drugs te ontsnappen. Hoe frequenter de klachten over het disfunctioneren, hoe intensiever de coaching; hoe meer het personeelslid er blijk van geeft zelf actief aan zijn situatie te werken, hoe minder de coach hem op 'op de huid moet zitten'.

Ook het personeelslid dat zich laat behandelen en actief meewerkt aan de hulp die wordt geboden, verdient blijvende aandacht. De functioneringsgesprekken krijgen dan uiteraard een ander doel. Het gaat er dan meer om het personeelslid in zijn strijd bij te staan en te bemoedigen. Het eventuele disfunctioneren blijft op de agenda, maar punten waar verbetering in het functioneren merkbaar is, worden positief onderstreept.

Met een personeelslid dat voor zijn behandeling langere tijd afwezig is, wordt het best (tenminste als betrokkene dat wenst) contact gehouden. Dat contact is hoe dan ook nodig in de periode voor betrokkene het werk hervat en moet worden onderhouden tijdens het hele re-integratieproces. Dergelijke contacten kunnen verlopen via de hiërarchische lijn, of via een interne hulpverlener, elk met respect voor zijn eigen rol. Ook collega's kunnen daarin, al dan niet op een structurele wijze, een rol spelen.

Ook (psychosociale) nazorg is belangrijk. Ook als het middelengebruik gestopt of onder controle is, en betrokkene naar behoren functioneert, blijft opvolging noodzakelijk. Het is niet uit te sluiten dat betrokkene hervalt.

2.3. Derden

Iemand die het slachtoffer is van een collega met problematisch alcohol-, medicatie- of drugmisbruik, kan zich wenden tot zijn hiërarchische meerdere. Grijpt die niet in, of is het de hiërarchische meerdere zelf die het problematisch gedrag vertoont, dan kan men zich wenden tot een interne hulpverlener (bv. vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten). Die zal het dossier, vertrouwelijk, aan de algemeen directeur of de raad van bestuur van de scholengroep bezorgen.

Iemand die vermoedt dat een collega onder invloed van alcohol, medicatie of drugs een acuut gevaar vormt voor leerlingen, personeel of anderen, neemt de nodige maatregelen om ieders veiligheid te waarborgen.

3. Hulpverlening

Dit onderdeel beschrijft tot wie een personeelslid dat geconfronteerd wordt met functioneringsproblemen door alcohol- of drugmisbruik zich kan wenden. De hulpverlening kan gekoppeld zijn aan de instelling, maar kan ook van buiten de instelling komen.

3.1. Hulpverlening gekoppeld aan de instelling

Een dergelijk personeelslid kan zich steeds wenden tot zijn hiërarchische meerdere. Deze persoon kan het personeelslid advies geven en motiveren om zijn probleem aan te pakken. Of het personeelslid naar deze persoon toe gaat, is sterk afhankelijk van de functionele relatie tussen beiden. Voor wie deze rol wil opnemen is bijkomende vorming rond deze thematiek aangewezen (zie 4. Voorlichting en vorming).

Daarnaast zijn er de interne hulpverleners. Het gaat om de vertrouwenspersonen, de preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren en preventieadviseurs psychosociale aspecten. Deze personen werken met vertrouwelijke gegevens en zijn gebonden door het beroepsgeheim. Zij geven advies, informeren en sensibiliseren. Bij persoonlijke conflicten voeren zij verkennende gesprekken en verwijzen ze indien nodig extern door (huisarts, centrum voor geestelijke gezondheidszorg, gespecialiseerde alcohol- of drughulpverleningsinstelling). Interne hulpverleners kunnen eventueel al een inschatting maken van de problematiek en op vraag van het personeelslid eventueel de nodige contacten leggen met hulpverlening buiten de instelling.

Specifiek voor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer: elk personeelslid kan vragen om gezien te worden door de arbeidsgeneesheer. De arbeidsgeneesheer behandelt niet zelf maar motiveert het personeelslid om een behandeling te volgen bij een hulpverlener buiten de instelling (huisarts, AA, ...). Hij geeft de nodige informatie en contacteert zo nodig een externe hulpverlener. Hij kan ook de therapie die uit deze hulpverlening voortvloeit opvolgen.

Aanbeveling:

Wij raden aan om voor elk concreet geval in overleg met het betrokken personeelslid een samenwerking tussen de interne hulpverleners op te zetten. Het is in het belang van alle partijen aangewezen om regelmatig overlegmomenten te plannen. Op die manier kan men de samenwerking stroomlijnen. Het doel van deze bijeenkomsten is:

- eenduidigheid brengen in de aanpak
- inzicht verkrijgen in de verschillende expertises
- ervaringen uitwisselen
- gecoördineerde aanpak bespreken

3.2. Hulpverlening buiten de instelling

Problemen met alcohol en andere drugs zijn vaak complex. Een snelle en definitieve oplossing vinden is vaak niet realistisch. Als er sprake is van afhankelijkheid, gaat het meestal om een langdurig of chronisch probleem. Dan moet men zoeken naar een geschikt behandeltraject waarbij afwisselend en/of gelijktijdig de nadruk ligt op 'genezen' of 'verzorgen': soms is vooral zorg en bescherming nodig, in andere gevallen ligt de nadruk op therapie of begeleiding en op nog andere momenten is er nood aan reïntegratie. Het hulp- en zorgaanbod in Vlaanderen is zeer gevarieerd. Enkele van de meest toonaangevende en overkoepelende hulp- of zorgvormen worden hieronder opgesomd.

De eerstelijnszorg: is de eerste, laagdrempelige, niet-gespecialiseerde stap in de georganiseerde hulpverlening. De eerste lijn staat het dichtst bij de bevolking en komt meestal als eerste in contact met

de problematiek. Ze is ideaal geplaatst om problematisch middelengebruik op te sporen, in te schatten en door te verwijzen indien diepgaande begeleiding nodig is. Ze kan ook voor de nazorg instaan.

Op de eerste lijn bevinden zich onder meer de huisartsen, de centra voor algemeen welzijnswerk (CAW), de jongerenadviescentra (JAC) en de openbare centra voor maatschappelijk werk (OCMW).

Anonieme Alcoholisten (AA): is een zelfhulpgroep van mannen en vrouwen die hun ervaring, kracht en hoop met elkaar delen om hun gemeenschappelijk probleem op te lossen en anderen te helpen bij het herstel van hun alcoholprobleem. De enige vereiste voor lidmaatschap is het verlangen om op te houden met drinken. Er zijn gelijkaardige zelfhulpgroepen zoals: Al-Anon (voor partners) en Al-Ateen (voor kinderen) (Tel.: 03 218 50 56); Toxan (medicatie, via AA: Tel.: 03 239 14 15); SOS Nuchterheid (alcohol, medicatie, illegale drugs en gokken) (Tel.: 09 330 35 25).

DrugLijn: geeft anoniem en laagdrempelig informatie en advies over alcohol- en andere drugproblemen. Ze biedt ook een zicht op mogelijkheden in de alcohol- en drughulpverlening en wie daar nood aan heeft verwijst ze op een degelijke wijze door. De DrugLijn werkt anoniem, objectief en vertrouwelijk: 078 15 10 20; elke weekday tussen 10 en 20u.

Centra voor geestelijke gezondheidszorg (CGG): de diverse centra voor geestelijke gezondheidszorg in Vlaanderen verschillen onderling sterk in graad van specialisatie in begeleiding en behandeling van problematisch middelengebruik. Enkele centra leggen zich al vele jaren helemaal toe op de problematiek van het gebruik van alcohol, medicatie, illegale drugs en/of het gokken. Het aanbod van mogelijke therapieën is erg gedifferentieerd.

Gespecialiseerde alcohol- en drughulpverleningsinstellingen (ambulant of residentieel). Een overzicht is te verkrijgen bij de DrugLijn.

4. Voorlichting en vorming

4.1. Voorlichting

Informatie en vormingen zorgen ervoor dat een beleid wordt toegepast: elk personeelslid moet worden geïnformeerd over de mogelijke gevolgen van alcohol en andere drugs op zijn (arbeids)gedrag. Verder krijgt elke medewerker toelichting bij de inhoud van het alcohol- en drugbeleid in het GO!. De hiërarchische lijn en de interne hulpverleners in de scholengroepen hebben een sleutelrol in de uitvoering van het beleid: voor hen is specifieke opleiding aangewezen.

4.1.1. Doelgroep en boodschap

- alle personeelsleden, incl. de hiërarchische lijn
- vakbondsafgevaardigden/leden van de bevoegde comités
- contactpersonen preventie, vertrouwenspersonen, preventieadviseurs, eventueel leden van een werkgroep Welzijn, ...
- informatie over:
 - regelgeving in verband met alcohol- en drugsmisbruik en de beschikbaarheid van alcohol en andere drugs
 - procedures
 - hulpverlening → duidelijk maken bij wie men met een probleem terecht kan en op welke manier hulp geboden wordt
- sensibilisatie
 - inzicht bieden in signalen van problematisch alcohol- en druggebruik op het (werk)gedrag
 - duidelijkheid creëren rond de alcohol- en drugsproblematiek (doel = inzicht in effecten) zodat het voor al de personeelsleden makkelijker wordt om alcohol- en drugsmisbruik te (h)erkennen en te weten hoe ze hiermee het best kunnen omgaan.
 - informeren over de manier waarop collega's en leidinggevenden het best met ex-gebruikers omgaan.

4.1.2. Communicatievorm

Alle personeelsleden moeten bereikt worden. De communicatie moet verstaanbaar zijn voor de verschillende doelgroepen. Daartoe kan men gebruik maken van verschillende communicatievormen en -kanalen en materialen: affiches, brochures, flyers, smartschool, ... Wij raden aan om uit te gaan van een positieve boodschap.

De informatie slechts éénmaal verspreiden is niet erg efficiënt. Wij raden aan om op geregelde tijdstippen opnieuw aandacht te besteden aan de alcohol- en drugproblematiek, de weerslag ervan op het werk en het beleid terzake (koppel dit bv. aan de nieuwjaarsreceptie).

Voor de concrete uitwerking kunt u een beroep doen op specialisten zoals de interne of externe preventieadviseur (psychosociale aspecten), de eventuele communicatieverantwoordelijke van de scholengroep, de communicatiedienst van het GO!, enz.

4.2. Vorming

4.2.1. Doelgroep

- instellingshoofd en hiërarchische lijn
- interne hulpverleners (bv. EHBO-hulpverlener, contactpersoon preventie en bescherming, vertrouwenspersoon, ...)

4.2.2. Vormingspakket

4.2.2.1. Vormingspakket voor instellingshoofd en hiërarchische lijn

Hoe omgaan met personeelsleden met een functioneringsprobleem als gevolg van alcohol- en ander drugsmisbruik?

Deze vormingen kan men zowel op het niveau van de scholengroep als op het centrale niveau organiseren, al dan niet in samenwerking met de eigen externe preventiedienst, VAD en regionale preventiewerkers van de centra voor geestelijke gezondheidszorg, ...

Bij de opstart van het project worden aparte opleidingen georganiseerd. Na verloop van tijd kan men deze vorming verankeren door ze te integreren in de opleiding 'directeur'.

4.2.2.2. Vormingspakket voor interne hulpverleners

Hoe omgaan met personeelsleden met een functioneringsprobleem als gevolg van alcohol- en ander drugsmisbruik?

Deze vormingen kan men zowel op het niveau van de scholengroep als op het centrale niveau organiseren, al dan niet in samenwerking met de eigen externe preventiedienst, VAD en regionale preventiewerkers van de centra voor geestelijke gezondheidszorg, ...

Bij de opstart van het project worden aparte opleidingen georganiseerd. Na verloop van tijd kan men deze vorming verankeren door ze te integreren in de opleiding 'preventie'.

Belangrijk: instellingshoofden, leden van de hiërarchische lijn alsook interne hulpverleners zijn geen therapeuten.