

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVENS VAN  
ZEEBRUGGE-BRUGGE, OOSTENDE EN NIEUWPOORT**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15/03/2018  
BETREFFENDE  
ALCOHOL- EN DRUGSBELEID / STEUNPUNT VEILIGHEID**

De organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort,  
te weten :

- het Werkgeversverbond der Belgische Havens, vertegenwoordigd door de heer G. BENEDICTUS,
- het Algemeen Belgisch Vakverbond vertegenwoordigd door de heer B. VICTOR
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België, vertegenwoordigd door de heer M. VOET

hebben op 15/03/2018 de hierna vermelde collectieve arbeidsovereenkomst voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort afgesloten.

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort.

**Artikel 2**

Op vraag van werkgevers en werknemers werd in 2017 een veiligheidsaudit uitgevoerd in de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort. Rekening houdend met de conclusies van deze audit wordt onder partijen beslist om nog meer in te zetten op een proactief veiligheidsbeleid.

**Artikel 3**

Het bestaande alcohol- en drugsbeleid wordt aangepast waardoor preventieve alcohol- en drugstesten op terminal mogelijk worden volgens de voorwaarden bepaald in de tekst in bijlage.

**Artikel 4**

Er wordt een Coördinator Steunpunt Veiligheid aangesteld via CEWEZ vzw die onder andere volgende taken op zich zal nemen :

- De nodige acties ondernemen opdat alle stakeholders in de havens tot het hoogste proactieve veiligheidsgedrag evolueren; hieromtrent wordt een kostenreductie beoogd.
- Bestaande overlegstructuren veiligheid versterken en verder uitbouwen.
- Opvolgen van nieuwe wetgeving met betrekking tot veiligheid en welzijn.
- Coachen en ondersteunen van nieuwe preventieadviseurs.
- Het uitvoeren van specifieke dossiers en projecten die u worden toegewezen.
- Het opleidingscentrum, werkgevers en sociale partners adviseren en ondersteunen.
- Beste praktijken inzake veiligheid en welzijn promoten en verspreiden.
- Meewerken aan het convenant veiligheid en overleggen hieromtrent met de bevoegde overheid en vertegenwoordigers van andere havens.
- Uitvoeren van alcohol- en drugstesten in het kader van veilig werken.
- Uitvoeren van diverse andere taken in het kader van veiligheid en welzijn.

De uitvoering van het beleid, en het nemen van beleidsbeslissingen blijft zoals wettelijk voorzien de verantwoordelijkheid van de werkgevers en de hiërarchische lijn.

---

### **Artikel 5**

De aanwerving van een coördinator voor het 'Steunpunt Veiligheid' gebeurt op de loonlijst van CEWEZ vzw, die optreedt als werkgever, na voorgaand akkoord van het monitoringcomité.

Het monitoringcomité zal optreden als adviserende stuurgroep.

### **Artikel 6**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde duur en treedt in werking op 15/03/2018. Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen mits naleving van een opzeggingstermijn van drie maanden te rekenen vanaf de 1ste dag van de maand welke volgt op de datum van betekening van de opzegging. Deze opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan elk van de ondertekenende partijen.

# **Beleidsplan Alcohol en drugs**

## **CEWEZ – Havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort**

### **Havenarbeiders opgenomen in de pool en**

### **logistieke werknemers met veiligheidscertificaat**

## **1. Inleiding**

### a) startfase

Binnen de centrale der werkgevers havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort 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 leidinggevendenden, 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 werknemers;
- 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 werknemer 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. Werknemers houden er rekening mee dat zij, indien ze worden opgeroepen, bekwaam dienen te zijn om veilig te werken. Werknemers 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 werknemer 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 schafttijd.

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 en onbekwaam tot veilig werken (acute situatie)

Op de aanwerving en op het werk 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 ofwel op basis van duidelijk waarneembare gedragingen en/of op basis van testen. De vaststelling en de testen moeten op een discrete wijze gebeuren.

- 1) Op basis van een loutere vaststelling: 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 Cewez.
- 2) Op basis van collectieve testen: deze kunnen worden afgenomen door het steunpunt veiligheid in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon en bij voorkeur in aanwezigheid van de preventieadviseur. De betrokken werknemers worden getest op alcohol door te laten blazen en/of getest op drugs via een niet-geijkte test. Een weigering om de testen te ondergaan wordt in de procedure beschouwd als een positief resultaat. Indien een test positief is dan zorgt de verantwoordelijke ervoor dat de betrokkene van het werk verwijderd wordt en naar zijn woonplaats begeleid wordt en dit op kosten van Cewez.

Partijen zoeken verder naar een oplossing om de testen uit te voeren indien het steunpunt of de vertrouwenspersoon niet aanwezig kunnen zijn.

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 werknemer 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 werknemer 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)

Werknemers 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, absentisme, 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 de Administratieve Commissie en/of naar de arbeidsgeneesheer of omtrent andere mogelijkheden.

### 5.4. Preventieve testen

Preventieve testen kunnen worden uitgevoerd op alle op de arbeidsplaats aanwezige personen. Het begrip "arbeidsplaats" kan hierbij gedefinieerd worden in functie van de grootte van het bedrijf (bijvoorbeeld ploeg, schip of specifieke zone). Bij preventieve testen is dezelfde procedure van toepassing als beschreven onder punt 5.2.

## **6. Arbeidsgeneeskundige dienst**

CEWEZ is aangesloten bij de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (Attentia). 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 werknemer met een alcohol- of drugproblemen op te vangen.

### 6.1. Bij indiensttreding:

Havenarbeid is in die mate geëvolueerd dat elke havenarbeider in staat moet zijn een veiligheidsfunctie uit te oefenen. Invloeden van alcohol, drugs en psychotrope middelen brengen deze geschiktheid in het gedrang. Elke kandidaat zal via biologische testen, urine, bloed en eventueel speekseltest onderzocht worden op misbruik van drugs, alcohol en/of psychotrope middelen. Bij positieve testen wordt omwille van de veiligheid de geschiktheid weerhouden tot nader order. De persoon wordt uitgenodigd voor een tweede onderzoek waarbij deze uitslagen besproken worden. Iemand die verslaafd geweest is aan deze middelen zal via verslagen van behandelende geneesheren een duidelijk bewijs moeten voorleggen dat deze verslaving krachtdadig werd behandeld en de kans op herval tot een minimum beperkt is.

### 6.2. N.a.v. het jaarlijks medisch onderzoek :

Vanaf 1 januari 2016 worden alle havenarbeiders tijdens het jaarlijks medisch onderzoek onderworpen aan een alcohol- en drugstest. Men wordt opgeroepen voor de Administratieve Commissie indien er fraude bij de testen wordt vastgesteld.

### 6.3. Op vrijwillige basis of op vraag van werkgever of sociale partners :

De werknemer 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 (veiligheidsfunctie).

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

Enkel via de arbeidsgeneesheer kan de werknemer 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.

## **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.

## **Praktische handleiding bij het beleidsplan Alcohol en drugs CEWEZ – Havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort**

### **A. VASTSTELLING en/of collectieve testen van onder invloed zijn**

De vaststelling en/of collectief testen kunnen 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 en/of collectieve testen gebeuren op de firma (dit verschilt van bedrijf tot bedrijf);  
Op basis van loutere vaststelling: 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.

Op basis van collectieve testen: deze kunnen worden afgenomen door het steunpunt veiligheid in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon en bij voorkeur in aanwezigheid van de preventieadviseur. Partijen zoeken verder naar een oplossing om de testen uit te voeren indien het steunpunt of de vertrouwenspersoon niet aanwezig kunnen zijn.

- 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.
- 3) vaststelling en/of testen gebeuren op de firma door de scheepvaartpolitie :  
Betrokkene moet doorverwezen worden naar de arbeidsgeneesheer (conform procedure standaardformulier onbekwaam tot veilig werken).

### **B. PROCEDURE (firma / aanwerving)**

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

Indien de vaststelling en/of testen negatief zijn, 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 de vaststelling en/of testen positief zijn en betrokkene is 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<sup>e</sup> mogelijkheid : betrokkene is bereid tot medewerking :

Er zijn diverse mogelijkheden : ofwel wordt betrokkene afgehaald door een familielid, ofwel wordt hij/zij 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<sup>e</sup> 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 weggrijdt, 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<sup>e</sup> 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.

### **Situatie 3 : de scheepvaartpolitie doet controle op de kaai :**

1<sup>e</sup> mogelijkheid : betrokkene mag terug aan het werk;

2<sup>e</sup> mogelijkheid : betrokkene mag niet terug aan het werk en moet mee naar het bureel van de scheepvaartpolitie om een extra bloedtest te ondergaan : betrokkene wordt doorverwezen naar de arbeidsgeneesheer conform de procedure standaardformulier onbekwaam tot veilig werken.

## **C. OPVOLGING**

Na een tweede vaststelling binnen het jaar, stuurt de firma een fax/e-mail naar de externe arbeidsgeneeskundige dienst 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/zij de eerste keer niet, dan krijgt betrokkene nog een kans en wordt hij/zij een tweede keer opgeroepen. Wanneer betrokkene de tweede keer ook geen gevolg geeft aan deze uitnodiging dan zal hij/zij (na bespreking met de sociale partners) opgeroepen worden ter verantwoording voor de Administratieve Commissie.

De besluitvorming van de 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

**Standaardformulier "Onbekwaam tot veilig werken"**

**Naam :** .....

Heeft vastgesteld dat / betrokkene is meegenomen door de scheepvaartpolitie  
(schrappen wat niet past)

**Naam + voornaam :** .....

Plaats van de tewerkstelling : .....

Functie : ..... Ploeg : .....

**Datum en uur van de vaststelling en/of de testen:**

.....

Omschrijving van de vaststelling en/of testen :

.....

.....

.....

Getuige(n) eventueel : .....

.....

Genomen maatregel en concrete afspraken :

.....

.....

.....

Handtekening / naam / functie ondertekenaars

HISTORIEK betrokkene : .....

**GELIEVE DIT DOCUMENT ONMIDDELIJK DOOR TE FAXEN OF TE MAILLEN NAAR CEWEZ**

op het nummer 050/55.29.43 of [vdeprest@cewez.be](mailto:vdeprest@cewez.be) of [info@cewez.be](mailto:info@cewez.be) en Attentia CBMT –  
(Dr. Tom Vandamme) op het nummer 050/55.02.02 of [vandammethomas@telenet.be](mailto:vandammethomas@telenet.be)/  
[thomas.vandamme@attentia.be](mailto:thomas.vandamme@attentia.be).