

Het Gemeenschapsonderwijs, verder het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap genoemd

Arbeidsreglement voor de statutaire personeelsleden van de internaten

Scholengroep Stroom. sterke scholen (nr. 27)
Adres: L. Spilliaertstraat 21 - 8400 Oostende

Internaat-aan-Zee
Adres: Leffingestraat 1 - 8400 Oostende

MPI De Vloedlijn
Adres: Maurits Sabbestraat 2 - 8400 Oostende

Dit arbeidsreglement werd ingediend bij het kantoor van de externe directie Toezicht op de
Sociale Wetten
adres: FAC Kamgebouw - Koning Albert I-laan 1/5 bus 4 - 8200 Brugge
op: 3 juli 2015
Het draagt het identificatienummer: 04/50016792/WE (origineel) - 04/50302486/WE
(wijziging)

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Artikel 1

§ 1. Dit arbeidsreglement bevat de arbeidsvoorwaarden voor de personeelscategorieën opgesomd in § 1 van artikel 2 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs (in de verdere tekst aangeduid als DRP) die in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap worden tewerkgesteld in de autonome internaten, de tehuizen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben en de internaten verbonden aan instellingen van het gewone secundaire onderwijs. Het is niet van toepassing op de personeelsleden van de internaten, semi-internaten en opvangcentra van het buitengewoon onderwijs, het internaat en het tehuis dat instaat voor de opname van jongeren in het kader van de hulp- en bijstandsregeling verbonden aan de basisschool te Kuurne. Dit arbeidsreglement bevat meer specifiek de arbeidsvoorwaarden met betrekking tot de onderwerpen opgesomd in artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§ 2. De arbeidsvoorwaarden die een gevolg zijn van andere wettelijke, decretale en reglementaire bepalingen dan deze opgesomd in dit arbeidsreglement, blijven onverkort gelden. Het gaat onder meer over de rechten en plichten opgesomd in het DRP.

§ 3. De bepalingen van dit arbeidsreglement zijn uittreksels uit regelgeving die in het verleden na onderhandelingen of overleg met de representatieve vakorganisaties werden vastgelegd in verschillende wetten, decreten, besluiten en omzendbrieven.

§ 4. Voor de personeelsleden, aangesteld of geaffecteerd aan een instelling, die voor de vervulling van hun opdracht worden ingezet in andere instellingen van de scholengroep of voor de totaliteit van de scholengroep, zijn er afwijkingen op dit arbeidsreglement mogelijk. Deze worden opgenomen in een afzonderlijke bijlage bij dit arbeidsreglement.

Hoofdstuk II: De aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip van en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid

Artikel 2

De aanvang en het einde van de werkdag worden voor de verschillende personeelscategorieën bepaald door een aantal factoren:

- de normale openingsuren van de instelling;
- de vaststelling van wat een ambt met volledige prestaties is;
- de verdeling van de opdrachten, geconcretiseerd in individuele dienstabellen.

Artikel 3

§ 1. De normale openingsuren van het internaat zijn als volgt vastgelegd:

Internaat verbonden aan het MPI De Vloedlijn Oostende:

doorlopend geopend van maandag 8 uur tot en met vrijdag 16 uur.

Internaat aan Zee Oostende:

doorlopend geopend van zondag 20 uur tot en met vrijdag 18 uur.

Artikel 4

Voor het ambt van studiemeester- opvoeder in een internaat en de ambten van de categorie van het administratief personeel omvat een ambt met volledige prestaties 36 uur. Een ambt met

halftijdse prestaties omvat 18 uur (zie punt 2.3 van de omzendbrief met referenties 13CC/Prest. CAO VI/GL/ van 24 juli 2001).

Artikel 5

De prestatieregeling van het opvoedend hulppersoneel in een internaat worden opgetekend in een diensttabel, die vóór 1 oktober van elk schooljaar ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de algemeen directeur.

Elke dienstprestatie die voorkomt op de tabel moet in principe minimum vier opeenvolgende uren omvatten en mag niet meer dan acht uren aanwezigheid omvatten voor een dagdienst, noch meer dan zestien opeenvolgende uren aanwezigheid, wanneer in deze dienst nachtprestaties begrepen zijn.

Elk uur verplichte aanwezigheid in de inrichting gedurende de dag van het opstaan tot het slapengaan der leerlingen wordt beschouwd als dienstuur. De uren aanwezigheid gedurende de nacht, tussen het slapengaan en het opstaan der leerlingen worden geteld voor vier uur dienst. Een aanwezigheid van meer dan vier nachten per week mag niet worden opgelegd (Koninklijk Besluit van 8 april 1959 tot regeling van het stelsel der dienstprestaties van de surveillanten en studiemeesters bij de Rijksinrichtingen voor middelbaar en technisch onderwijs).

Artikel 6

Behoudens gerechtvaardigde afwezigheid moet elk personeelslid aanwezig zijn op de tijdstippen waarop het volgens het diensttabel geacht wordt aanwezig te zijn. Binnen de opdracht situeren zich de deelname aan oudercontacten, personeelsvergaderingen en bijkomende opdrachten. Hierover wordt vooraf overlegd of onderhandeld in het bevoegd lokaal comité. Deze opdrachten vallen niet noodzakelijk binnen de normale periode van aanwezigheid van de leerlingen. In dit verband wordt verwezen naar artikel 6 van het DRP, dat stelt dat de personeelsleden het belang moeten behartigen van het gemeenschapsonderwijs en van de instelling waarin zij tewerkgesteld zijn.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden wordt uitgegaan van de principes van artikel 73ter/1 en 73quater van het DRP.

Hoofdstuk III: De wijze van de meting van en de controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon

Artikel 7

De prestaties van het personeel worden vastgesteld aan de hand van de uurroosters en de afwezigheden worden genoteerd in het administratief dossier van het personeelslid. Het salaris en het wachtgeld voor voltijdse en deeltijdse prestaties worden vastgesteld volgens de bepalingen van Deel V. Rechtspositie onderwijspersoneel, Titel 2 van het BVR van 28 oktober 2016 betreffende codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs en de weddenbesluiten. Het salaris en het wachtgeld liggen vast.

Hoofdstuk IV: De wijze, het tijdstip en de plaats van uitbetaling van het loon

Artikel 8

Het Agentschap voor Onderwijsdiensten is verantwoordelijk voor de uitbetaling van het salaris, het wachtgeld en de toelagen. Deze worden rechtstreeks door het Agentschap voor

Onderwijsdiensten uitbetaald na verloop van termijn, met name op de laatste werkdag van de maand. De betaling gebeurt bij overschrijving op de post- of bankrekening van het personeelslid. Het vakantiegeld wordt betaald van 1 mei af en uiterlijk op 30 juni van het jaar van de vakantie (artikel 11 § 1 van het Koninklijk Besluit van 30 januari 1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan de personeelsleden van 's lands algemeen bestuur).

De eindejaarstoelage wordt in eenmaal uitbetaald tijdens de maand december van het in aanmerking genomen jaar (artikel 8 van het Koninklijk Besluit van 22 oktober 1979 houdende de toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt).

Meer informatie over het Groeipakket vindt u op www.groeipakket.be.

Het Agentschap voor Onderwijsdiensten treedt op als eigen financier voor wat het vakantiegeld en de verzekering tegen arbeidsongevallen betreft.

Als een vast benoemd of tot de proeftijd toegelaten personeelslid wordt gepensioneerd of overlijdt, wordt het volledige salaris voor de betrokken maand aan het personeelslid of aan zijn rechthebbenden, naargelang het geval, betaald.

Artikel 9

De directeur van de instelling en voor de autonome internaten de beheerder, draagt er zorg voor dat de nodige gegevens om te komen tot de uitbetaling van het salaris en/of het wachtgeld tijdig naar het Agentschap voor Onderwijsdiensten worden doorgezonden. Elk personeelslid krijgt een afschrift van de omtrent zijn opdracht doorgezonden gegevens. Het personeelslid draagt er zorg voor dat het de noodzakelijke documenten tijdig aan de directeur, de beheerder of zijn gemachtigde overhandigt.

Artikel 10

Het personeelslid kan de gegevens van AGODI met betrekking tot zijn eigen salaris raadplegen in Mijn Onderwijs.

Hoofdstuk V:

de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzingen naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake

b) de dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzeggingstermijnen rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken

Artikel 11

§ 1. Voor de personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn maar geen recht hebben op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, zijn de opzeggingstermijnen bepaald in de artikelen

- 23 DRP (einde tijdelijke aanstelling zonder vooropzeg);
- 24 DRP (ontslag om dringende redenen zonder vooropzeg);
- 25 DRP (ontslag op initiatief van het personeelslid zelf: opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen of kortere termijn mits instemming van het instellingshoofd);
- 86 DRP (allerlei ontslagredenen zonder opzegging).

§ 2. Voor de personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn en recht hebben op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, zijn de opzeggingstermijnen bepaald in de artikelen

- 61 DRP (ontslag en afzetting);
- 86 DRP (allerlei ontslagredenen zonder opzegging);

- 88 DRP (allerlei ontslagredenen ondermeer vrijwillig ontslag: opzeggingstermijn van ten minste vijftien kalenderdagen, tenzij anders overeengekomen).

§ 3. Voor de personeelsleden vast benoemd in een wervingsambt zijn de opzeggingstermijnen bepaald in de artikelen

- 61 DRP (ontslag of afzetting);
- 86 DRP (allerlei ontslagredenen zonder opzegging, ondermeer het ambtshalve ontslag zonder vooropzeg;
- 88 DRP (allerlei ontslagredenen ondermeer vrijwillig ontslag: opzeggingstermijn van ten minste vijftien kalenderdagen, tenzij anders overeengekomen).

§ 4. Voor de personeelsleden waarnemend aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt zijn de opzegtermijnen bepaald in de artikelen

- 50 DRP § 5 (einde waarnemende aanstelling gedurende de eerste zes maanden van de aanstelling en op het einde van het schooljaar);
- 52 DRP (vrijwillig afzien van de voltooiing van de proeftijd of afstand doen van de waarnemende aanstelling);
- 52bis DRP (ontslag zonder opzegging om dringende redenen).

§ 5. Voor de personeelsleden tot de proeftijd toegelaten in een selectie- of bevorderingsambt zijn de opzegtermijnen bepaald in de artikelen

- 52 DRP (vrijwillig afzien van de voltooiing van de proeftijd of afstand doen van de waarnemende aanstelling);
- 61 DRP (ontslag of afzetting);
- 86 DRP (allerlei ontslagredenen zonder opzegging).

§ 6. Voor de personeelsleden vast benoemd in een selectie- of bevorderingsambt zijn de opzegtermijnen bepaald in de artikelen

- 61 DRP (ontslag of afzetting);
- 86 DRP (allerlei ontslagredenen zonder opzegging met ondermeer het ambtshalve ontslag zonder vooropzeg;
- 88 DRP (allerlei ontslagredenen ondermeer vrijwillig ontslag: opzeggingstermijn van ten minste vijftien kalenderdagen, tenzij anders overeengekomen).

Artikel 12

In de regelgeving zijn de dringende redenen die aanleiding geven tot ontslag zonder vooropzeg voor tijdelijk en waarnemend aangestelde personeelsleden niet opgesomd. Het moet gaan om een ernstige tekortkoming die de aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Het instellingshoofd (voor tijdelijke personeelsleden) en de raad van bestuur (voor waarnemende personeelsleden) oordeelt autonoom of een tekortkoming als een dringende reden tot ontslag kan worden beschouwd. Hij is gehouden aan de motiveringsplicht van bestuurshandelingen in de openbare diensten.

Hoofdstuk VI: De rechten en plichten van het toezichthoudend personeel

Artikel 13

De plichten van de personeelsleden zijn opgesomd in hoofdstuk II van het DRP. Het toezicht hierop wordt voor de personeelsleden uitgeoefend door de directeur van de instelling. Het toezicht op de directeur wordt uitgeoefend door de raad van bestuur en de algemeen directeur van de scholengroep.

De personeelsleden moeten handelen volgens de instructies en de opdrachten die zij van de toezichthouder of diens plaatsvervanger(s) ontvangen.

Hoofdstuk VII: De straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen

Artikel 14

De tuchtstraffen van toepassing op de personeelsleden die tijdelijk zijn aangesteld voor doorlopende duur, of vast benoemd zijn, of tot de proeftijd zijn toegelaten, of ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking en gereffecteerd of wede tewerkgesteld zijn, zijn bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling I - Tuchtstraffen - van het DRP. Het gaat om de volgende sancties:

1. de blaam;
2. de afhouding van wedde;
De afhouding van wedde wordt toegepast gedurende ten minste één maand en ten hoogste twaalf maanden en mag niet meer dan een vijfde van de laatste bruto- activiteitswedde of het laatste bruto- wachtgeld bedragen (artikel 63 DRP);
3. de schorsing bij tuchtmaatregel;
De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar. De schorsing heeft de halvering van de laatste bruto- activiteitswedde of het laatste bruto- wachtgeld voor gevolg (artikel 64 DRP);
4. de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel;
De terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel mag niet minder dan één jaar duren en niet langer dan twee jaar. Het wachtgeld bedraagt de helft van de bruto- activiteitswedde of bruto- wachtgeld (artikel 65 DRP);
5. de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling voor het personeelslid dat vast benoemd is in een wervingsambt en de terugzetting in rang voor het personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt of het uitstel van vaste benoeming voor een bepaalde duur van het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur (artikel 67 DRP);
6. het ontslag;
7. de afzetting;
De afhouding van de wedde of het wachtgeld of de toekenning van een wachtgeld mag niet voor gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid verminderd wordt tot een bedrag dat lager ligt dan het netto belastbaar bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkenen recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid van werknemers (artikel 66 DRP).

Artikel 15

Het orgaan dat bevoegd is om een tuchtstraf te geven of voor te stellen (bepaald in artikel 62 DRP) oordeelt autonoom over de zwaarte van de te geven of voor te stellen tuchtstraf. Het is wel gehouden aan de motiveringsplicht van bestuurshandelingen in openbare dienst.

Hoofdstuk VIII: Het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de betekende straffen of die deze laatste betwisten

Artikel 16

Het beroep tegen het ontslag om dringende redenen (TABD, waarnemende aanstelling), de preventieve schorsing en de tuchtstraffen is geregeld in hoofdstuk VIII, afdeling III - De

kamer van beroep - van het DRP en in het besluit van de Vlaamse regering van 22 mei 1991 omtrent evaluatie, maatregelen van orde en de tucht in het gemeenschapsonderwijs. Het beroep tegen de evaluatie 'onvoldoende' is op zijn beurt geregeld in hoofdstuk VIII ter, afdeling III - het college van beroep - van het DRP en in het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2007 betreffende de procedure in beroep na een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' en betreffende de werking van het college van beroep.

Een personeelslid kan zich in de diverse procedures steeds laten bijstaan of vertegenwoordigen door een raadsman (artikel 12 ter DRP).

Hoofdstuk IX: De plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het KB van 15 december 2010, is aangewezen om de eerste hulp te verlenen

Artikel 17

Er is binnen de instelling (vestigingsplaats) een overzicht van de hulpverleners met aanduiding van de plaats waar zij normaal te bereiken zijn, overeenkomstig het KB van 15 december 2010 (Codex over het welzijn op het werk, Titel I, Hoofdstuk VII: Eerste hulp).

Hoofdstuk X: De plaats waar de bij het KB van 15 december 2010 vereiste verbandkist zich bevindt

Artikel 18

De instelling (vestigingsplaats) meldt aan ieder personeelslid de plaats waar de verbandkist met hulpmiddelen voor eerste hulp bij ongeval zich bevindt (artikel 5 van het KB van 15 december 2010).

Hoofdstuk XI:

a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake

b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie

Artikel 19

§1. De jaarlijkse vakantie van de vast benoemde leden van de categorie van het opvoedend hulppersoneel is vastgelegd in het Koninklijk Besluit van 15 januari 1974, zolang er geen uitvoering is gegeven aan artikel 77 van het DRP.

§ 2. De vast benoemde leden van het opvoedend hulppersoneel genieten een jaarlijks vakantieverlof vastgesteld als volgt:

- De zomervakantie begint op 1 juli en eindigt op 25 augustus of begint op 6 juli en eindigt op 31 augustus.
- De herfstvakantie begint op maandag van de week waarin 1 november valt en duurt 1 week. Als 1 november op zondag valt, dan begint de herfstvakantie op 2 november.
- De kerstvakantie begint op maandag van de week waarin kerstdag valt en duurt 2 weken. Als 25 december (kerstdag) op zaterdag of zondag valt, dan begint de kerstvakantie op maandag na kerstdag.
- De krokusvakantie begint de 7de maandag voor Pasen en duurt 1 week.
- De paasvakantie begint de 1ste maandag van april en duurt 2 weken. Behalve:

- Als Pasen in de maand maart valt: dan begint de paasvakantie op maandag na Pasen.
- Als Pasen na 15 april valt, begint de paasvakantie de 2de maandag voor Pasen. De paasvakantie wordt dan verlengd met 1 dag: paasmaandag.

§ 3. De tijdelijk aangestelde personeelsleden hebben recht op hetzelfde kerst- en paasverlof als die in een periode van tijdelijke aanstelling vallen. Hun tijdelijke aanstelling eindigt krachtens artikel 23 e) van het DRP op het einde van het schooljaar.

Deze vakantieregeling kan worden aangepast naar gelang de eventuele openstelling van het internaat gedurende de vakantieperiodes.

Hoofdstuk XII: De namen van de leden van de volgende ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werklokalen en van de syndicale afvaardiging

Artikel 20

In de openbare sector bestaan er geen ondernemingsraden en is er ook niet voorzien in een syndicale afvaardiging zoals in de particuliere sector.

De betrekkingen tussen de werkgever en de vakorganisaties worden er geregeld door het Koninklijk Besluit van 28 september 1984 dat de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, uitvoert. Deze regelgeving voorziet in een aantal onderhandelings- en overlegcomités. Artikel 42 van dit besluit bepaalt enerzijds dat de leden van de afvaardiging van de overheid in de comités worden gekozen door de voorzitter van elk comité uit personen die, uit welken hoofde ook, bevoegd zijn om de betrokken openbare overheden te binden. Artikel 43 bepaalt dat elke representatieve vakorganisatie vrij haar afvaardiging samenstelt.

Artikel 21

Voor de materies die tot de bevoegdheid van de schooldirecteur behoren, wordt telkens een basiscomité voor de school opgericht. De schooldirecteur is voorzitter.

Voor de materies die de personeelsleden betreffen die rechtstreeks onder de Scholengroep ressorteren en voor de materies die tot de bevoegdheid van de raad van bestuur, de algemene vergadering, de algemeen directeur of het college van directeurs van de betreffende scholengroep behoren en die de bevoegdheid van één basiscomité van een bepaalde scholengroep overstijgen, wordt telkens één tussencomité voor de scholengroep opgericht. De algemeen directeur is voorzitter.

Voor de materies die tot de bevoegdheid van het centrale niveau behoren, wordt een tussencomité van het centrale niveau opgericht. De afgevaardigd bestuurder is voorzitter. Krachtens artikel 1 van het besluit van de Vlaamse regering van 28 augustus 2000 houdende oprichting en samenstelling van de lokale comités voor de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs hebben alle comités binnen het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap zowel onderhandelings- als overlegbevoegdheid. Gelet op de vrijheid van samenstelling van beide afvaardigingen in deze comités is een nominatieve aanduiding van de leden niet mogelijk.

Artikel 22

De volgende vakorganisaties worden momenteel als representatief beschouwd in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap:

De Algemene Centrale van de Openbare Diensten
Fontainasplein 9-11
1000 Brussel
sector onderwijs (tel. 02/508 58 80) en sector overheidsdiensten (tel. 02/508 58 64)

De Federatie van Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten
Sector onderwijs/COC
Britsierslaan 5
1030 Brussel
(tel. 02/244 37 01)

Het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt
VSOA Onderwijs
Boudewijnlaan 20-21
1000 Brussel
(tel. 02/529 81 30)

Artikel 23

Artikel 20 en artikel 39 van het Koninklijk Besluit van 28 september 1984 stellen dat alle bevoegdheden die in de particuliere bedrijven zijn opgedragen aan de comités voor preventie en bescherming op het werk worden uitgeoefend door de basis(overleg)comités.

Hoofdstuk XIII: De namen van de geneesheren, tot wie de door een arbeidsongeval getroffenene zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verpleegdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is

Artikel 24

Een door arbeidsongeval getroffen personeelslid moet de procedures volgen uitgeschreven in de omzendbrief over arbeidsongevallen met referenties 13AC/IF/ONG.28.1 van 15 december 1999. Vermits de controles in principe gebeuren in de medische centra van MEDEX-AGD (voorheen: de Administratieve Gezondheidsdienst), die over het grondgebied van Vlaanderen en Brussel verspreid zijn, kan er geen probleem zijn in verband met de verblijfplaats van het personeelslid.

Hoofdstuk XIV: Het adres van de inspectiediensten belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers

Artikel 25

§ 1. Het adres van de externe directie Toezicht op de Sociale Wetten is:

FAC Kamgebouw
Koning Albert I-laan 1/5 bus 4
8200 Brugge

S 2. Het adres van de externe directie Toezicht op het Welzijn op het Werk (die de voormalige technische en medische inspectie hergroepeert) is:

FAC Kamgebouw

Koning Albert I-laan 1/5 bus 5

8200 Brugge

Hoofdstuk XV: De vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/ of collectieve akkoorden afgesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden

Artikel 26

De collectieve arbeidsovereenkomsten voor de personeelsleden van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap worden afgesloten tussen de minister van Onderwijs en Vorming enerzijds en de representatieve vakorganisaties in het sectorcomité X anderzijds.

De teksten van de collectieve arbeidsovereenkomsten worden door de minister van Onderwijs en Vorming meegedeeld aan de personeelsleden via omzendbrieven of op de wijze die de minister geschikt acht.

Hoofdstuk XVbis: Preventie van psychosociale risico's op het werk Procedure(s) voor elk personeelslid dat meent te lijden op het werk als gevolg van psychosociale risico's (waaronder ook geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk)

Artikel 27

1) Algemene bepalingen

Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk maken integraal deel uit van de psychosociale risico's op het werk. Ze worden aangepakt via het algemene kader voor de preventie van de psychosociale risico's op het werk. Er moet nog wel specifiek aandacht besteed worden aan deze specifieke risico's.

De psychosociale risico's op het werk worden gedefinieerd als de kans dat een of meerdere personeelsleden psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

2) Preventie van psychosociale risico's - een engagement van iedereen

Binnen de onderwijsinstellingen van onze Scholengroep willen we een zo positief mogelijke werksfeer realiseren voor iedereen. Het bestuur van de Scholengroep verbindt er zich daarom toe de nodige aandacht te besteden aan het ontwikkelen van arbeidsomstandigheden, waarbinnen noch psychosociale risico's, noch grensoverschrijdend gedrag veroorzaakt kunnen worden.

Elk personeelslid heeft immers het recht te werken in een aangename en stimulerende werkomgeving. Om dit te bereiken wordt er een inspanning én engagement gevraagd van zowel de hiërarchische lijn als van alle personeelsleden.

- Leidinggevenden moeten evenveel aandacht besteden aan kwaliteitsvolle en motiverende arbeidsomstandigheden als aan de te behalen resultaten. Ze moeten alert zijn voor wat er leeft binnen hun teams of afdelingen en mogen niet tolereren dat de persoonlijke grenzen van hun ondergeschikten worden overschreden. Leidinggevenden hebben zelf ook een voorbeeldfunctie te vervullen.
- Alle personeelsleden moeten meewerken aan het creëren van een positief arbeidsklimaat. Aan iedereen wordt gevraagd niet mee te doen met pesterijen of ander ongeoorloofd gedrag en waar het kan zelf verantwoordelijkheid op te nemen om tot oplossingen te komen.

De Scholengroep voorziet de nodige preventiemaatregelen en procedures om mogelijke slachtoffers van psychosociale risico's op het werk in staat stellen hun rechten te doen gelden. Een personeelslid dat meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, kan verschillende wegen bewandelen.

3) Procedures

3.1 Interne procedure

Het eerste aanspreekpunt van een personeelslid is een lid van de hiërarchische lijn of de Scholengroep als werkgever, die rechtstreeks bevoegd zijn een oplossing te bieden voor het gestelde probleem. De preventieadviseur arbeidsgeneesheer, de preventieadviseur van de gemeenschappelijke preventiedienst, een lid van het bevoegde comité of een vakbondsafgevaardigde zijn ook belangrijke aanspreekpunten waar een personeelslid beroep op kan doen.

Wanneer het inschakelen van deze personen zonder succes blijkt of wanneer het personeelslid deze stap niet wil zetten, kan hij gebruik maken van de specifieke interne procedure die bestaat uit twee soorten interventie. Het personeelslid moet hiervoor contact opnemen met de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten. De contactgegevens zijn verder terug te vinden. Binnen de 10 kalenderdagen na dit eerste contact zullen de vertrouwenspersoon of de psychosociale preventieadviseur het personeelslid horen en hem informeren over de mogelijkheden tot interventie.

⇒ **de informele psychosociale interventie**

- onthaal, het actief luisteren of een advies;
- een interventie bij een andere persoon van de onderwijsinstelling, inzonderheid bij een lid van de hiërarchische lijn;
- een verzoening tussen de betrokken personen voor zover het personeelslid hiermee akkoord gaat.

⇒ **formele psychosociale interventie (enkel bij psychosociale preventieadviseur)**

- verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter;
- verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter;
- verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag .

De Scholengroep voorziet de wedertewerkstelling van personeelsleden die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. De Scholengroep voorziet ook in de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.

3.2 Register van feiten door derden

In het kader van het preventiebeleid en bij de risicoanalyse voor psychosociale risico's besteedt de Scholengroep bijzondere aandacht aan de personeelsleden die contact hebben met andere personen op de arbeidsplaats. Het contact met andere personen kan leiden tot een emotionele belasting, de aanwezigheid van andere personen op de arbeidsplaats kan een stressfactor zijn en kunnen aan de oorzaak liggen van geweld.

Het register van feiten van derden is een preventiedocument (en geen vraag voor een tussenkomst in een individueel geval). Dit register helpt het bestuur van de Scholengroep om in de onderwijsorganisatie de meest adequate preventie maatregelen te treffen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die een externe oorsprong hebben. Bij de risicoanalyse psychosociale risico's wordt met dit register rekening gehouden.

De verklaringen van de personeelsleden die menen het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk door personen die extern zijn aan de onderwijsinstelling, worden in dit register genoteerd en opgenomen. Deze verklaringen omvatten een beschrijving van de feiten en de data van deze feiten. De identiteit van het personeelslid wordt niet vermeld tenzij deze laatste met de vermelding instemt.

3.3 Contactpersonen

<p>De vertrouwensperso(n)en voor</p> <ul style="list-style-type: none"> • opvang, hulp of advies; • bemiddeling; • verzoek tot informele psychosociale interventie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Erla COUCKE 0498/75.18.39 erla.coucke@sterkescholen.be - Alain COOLS 0497/89.70.83 alain.cools@sterkescholen.be - Geertrui DE LEERSNIJDER 0474/ 26 25 41 geertrui.deleersnijder@sterkescholen.be - Marlies VERMEESCH 0486/61 96 98 marlies.vermeesch@sterkescholen.be
<p>De preventieadviseurs psychosociaal aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk,</p> <ul style="list-style-type: none"> • advies, melding bemiddeling • verzoek tot (in)formele interventie. 	<p>Cohezio De heer Sven HANSEN Koningsstraat 196 1000 Brussel Tel: 02/523.74.11 sven.hansen@cohezio.be</p>

De preventieadviseur van de Scholengroep die verbonden is aan de <i>Gemeenschappelijke preventiedienst van het GO!</i> <ul style="list-style-type: none"> informatie. 	Manuela PANNIER 0488/70.06.61 manuela.pannier@sterkescholen.be
De Inspectie voor toezicht op het Welzijn op het werk	http://www.meta.fgov.be/defaultTab.aspx?id=36421
Arbeidsauditeur en correctionele rechtbank	Adressen op te vragen bij de preventieadviseur psychosociaal welzijn.

3.4 De interne procedure:

° **Het verloop:**

In eerste instantie wordt aangeraden om de vertrouwenspersoon te contacteren. Het personeelslid kan zich ook rechtstreeks wenden tot de preventieadviseur psychosociale aspecten van het werk. Binnen de 10 kalenderdagen na dit eerste contact, moet het personeelslid gehoord worden en een eerste informatie ontvangen over de verschillende actiemogelijkheden die de interne procedure biedt.

Het personeelslid kan er voor kiezen **een informele oplossing** te zoeken hetzij door de interventie te vragen van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten, bij een lid van de hiërarchische lijn, hetzij door aan de vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten te vragen om een verzoeningsprocedure op te starten met de aangeklaagde (en dit zelfs zonder dat er enige informatie wordt gegeven aan de werkgever). De vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten behandelt de klacht op een objectieve en vertrouwelijke manier. Zij zijn immers gebonden aan het beroepsgeheim. De vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten mag enkel handelen of andere personen betrekken met het voorafgaand akkoord van het personeelslid. Het verzoeningsproces vereist het akkoord van alle partijen.

Het personeelslid kan bij de vertrouwenspersoon eveneens een bemiddeling aanvragen. Alleen met de uitdrukkelijke toestemming van het personeelslid kan de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten een interventie doen. Dit kunnen ze onder meer doen door te gaan praten met de aangeklaagde, de collega's, de leidinggevenden, de (algemeen) directeur, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of andere personen die kunnen helpen bij de oplossing van de klachten. Een verzoeningspoging vereist het akkoord en het engagement van alle partijen om naar een oplossing te zoeken.

Het zoeken naar een oplossing op informele wijze heeft als ultieme doel het ontoelaatbaar gedrag te stoppen zonder dat er een confrontatie komt tussen klager en aangeklaagde. Alle betrokken partijen mogen hierbij hun versie van de feiten geven waarbij ze kunnen rekenen op discretie en waaraan geen sancties verbonden zijn.

Indien de informele weg niet tot de gewenste resultaten leidt, kan het personeelslid een **met redenen omklede klacht** indienen bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten, nadat het personeelslid een persoonlijk onderhoud heeft gehad met één van deze personen. Dit onderhoud is verplicht. Vanaf het neerleggen van een met redenen omklede klacht wordt er op een formele manier gezocht naar een oplossing.

In de informele fase blijft het verloop van de klachtenbehandeling grotendeels in handen van de klachtmelder. Zodra de formele procedure wordt gestart, bepaalt de preventieadviseur psychosociaal welzijn en/of de werkgever het verdere verloop.

Het personeelslid kan er ook voor kiezen om onmiddellijk een met redenen omklede klacht in te dienen, zonder op een informele wijze een oplossing te zoeken. In dit geval zal het personeelslid eveneens, vooraleer hij/zij deze de klacht indient, een persoonlijk gesprek moeten hebben met de vertrouwenspersoon of de psychosociale preventieadviseur. Dit gesprek moet plaatsvinden binnen een termijn van 10 kalenderdagen vanaf het ogenblik dat je de wens hebt geuit om een met redenen omklede klacht in te dienen.

De **met redenen omklede klacht** is een door het personeelslid ondertekend en gedateerd document dat de volgende elementen bevat:

- het verzoek aan de algemeen directeur en de raad van bestuur van de Scholengroep om maatregelen te treffen om een einde te stellen aan de feiten;
- de nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens het personeelslid beantwoorden aan de door de wet omschreven feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- het ogenblik en de plaats waarop elk van die feiten zich heeft voorgedaan;
- de identiteit van de aangeklaagde.

Het personeelslid ontvangt een kopie van de met redenen omklede klacht die ondertekend wordt door de persoon die de klacht in ontvangst neemt, hetzij de vertrouwenspersoon, hetzij de bevoegde preventieadviseur. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs en vermeldt dat het persoonlijk gesprek heeft plaatsgevonden.

Indien de met redenen omklede klacht in ontvangst wordt genomen door de vertrouwenspersoon, zendt hij/zij die door aan de bevoegde preventieadviseur. Vanaf het ogenblik dat de met redenen omklede klacht is ingediend, geniet het personeelslid specifieke rechtsbescherming: de werkgever mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de arbeidsverhouding van de werknemer niet beëindigen, en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden van die werknemer op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen. De bewijslast van de bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht.

Van zodra de preventieadviseur de met redenen omklede klacht heeft ontvangen, brengt hij de algemeen directeur en de raad van bestuur van de Scholengroep onmiddellijk op de hoogte van het feit dat het personeelslid bescherming geniet en deelt diens identiteit mee.

De algemeen directeur en de raad van bestuur van de Scholengroep geeft de preventieadviseur psychosociale aspecten de opdracht **een onpartijdig onderzoek** op te starten. Hierbij deelt de preventieadviseur psychosociale aspecten zo snel mogelijk aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd, hoort de getuigen en alle anderen van wie hij/zij vermoedt dat ze nuttige informatie kunnen verstrekken en onderzoekt de met redenen omklede klacht op een volledig onpartijdige manier. De aangeklaagde en de getuigen ontvangen een kopie van hun verklaring. Op basis van de bevindingen uit het onderzoek geeft de preventieadviseur psychosociale aspecten de algemeen directeur en de raad van bestuur van de Scholengroep binnen drie maanden een schriftelijk advies over de te nemen maatregelen. De algemeen directeur en de raad van bestuur van de Scholengroep zijn verplicht om de gepaste acties te nemen om het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag te doen ophouden.

Het personeelslid dat de met redenen omklede klacht heeft ingediend en de aangeklaagde worden geïnformeerd over de individuele maatregelen die kunnen genomen worden.

Als de interne procedure geen oplossing biedt, wendt de preventieadviseur psychosociaal aspecten zich, na akkoord van het betrokken personeelslid, tot de diensten voor Toezicht op het Welzijn op het Werk. De inspectiediensten zullen eveneens trachten de situatie te normaliseren

aan de hand van de maatregelen die door de psychosociale preventieadviseur werden gesuggereerd of door andere maatregelen op te leggen.

° **Raadplegen van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten :**

De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten kunnen geraadpleegd worden tijdens de werkuren.

De tijd besteed aan de raadpleging van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur wordt beschouwd als arbeidstijd en de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

° **Vertrouwelijkheid:**

De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn gehouden tot het beroepsgeheim. Ze mogen geen informatie meedelen aan derden die ze ontvangen in het kader van hun functie, tenzij de wetgeving het hen toelaat.

De werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de personen die gehoord worden door de preventieadviseur psychosociale aspecten verbinden zich ertoe absolute discretie in acht te nemen betreffende de betrokken partijen, de eventuele feiten en de omstandigheden waarin de feiten zich hebben voorgedaan.

° **Tuchtsancties:**

Zonder afbreuk te doen aan de regels die van toepassing zijn in geval van ontslag en de sancties die zouden opgelegd worden in geval van een gerechtelijke actie, kan de persoon die beschuldigd wordt van geweld, ongewenst seksueel gedrag of pesterijen op het werk, of de persoon die misbruik heeft gemaakt van de klachtenprocedure, een straf krijgen zoals vermeld in dit arbeidsreglement.

Wanneer een personeelslid het slachtoffer is van ontoelaatbaar gedrag gesteld door personen die extern zijn aan onze organisatie zoals ouders of leveranciers, heeft het personeelslid het recht hierover een verklaring af te leggen die wordt genoteerd en opgenomen in een speciaal register. De verklaring omvat een beschrijving en de data van de feiten. De identiteit van het personeelslid hoeft niet vermeld te worden. De verklaring wordt normaliter opgenomen door de vertrouwenspersoon. Het register wordt door de vertrouwenspersoon bijgehouden. Deze verklaring staat niet gelijk met het indienen van een met redenen omklede klacht. Ze dient enkel ter verbetering van de preventie van deze feiten in de organisatie.

Alleen de werkgever, de bevoegde preventieadviseur, de diensten belast met het Toezicht op het Welzijn op het Werk en de vertrouwenspersoon hebben toegang tot dit register. De verklaringen worden gedurende 5 jaar bijgehouden vanaf de dag waarop het personeelslid zijn verklaring heeft laten optekenen.

° **Psychologische ondersteuning:**

De werkgever waakt erover dat de personeelsleden die het slachtoffer zijn van een daad van geweld op het werk vanwege derden passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

3.5 De externe procedures:

Het personeelslid kan zich ook rechtstreeks, zonder een beroep te doen op de interne procedure, wenden tot de inspectie belast met het toezicht op het welzijn van het werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en beschikt ook over de mogelijkheid een rechtsvordering in te stellen bij een bevoegd rechtscollege. Desondanks zal het personeelslid verzocht worden de interne procedure te doorlopen. Meer informatie over deze wetgeving vindt u op de website van de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: <http://www.werk.belgie.be>.

De contactgegevens van de regionale directie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk zijn terug te vinden op <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=36421>.

Hoofdstuk XVtris: Gezondheidsbeleid en rookverbod

Artikel 28

Er geldt een absoluut en permanent verbod op het roken van producten op basis van tabak of van soortgelijke producten (lees: vaperen en dergelijke) op het domein (van de vestigingsplaatsen) van de instellingen, zowel in de gesloten als de open plaatsen.

Artikel 29

Een door een bevoegde hiërarchische overste vastgestelde overtreding van de bepalingen van artikel 29 wordt gesanctioneerd door toepassing van artikel 12 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het GO!

Hoofdstuk XVquater: Alcohol- en drugsbeleid

Artikel 30

De scholengroep voert een preventief alcohol- en drugsbeleid. De beleidsverklaring en de concrete maatregelen daaromtrent worden als bijlage bij dit arbeidsreglement gevoegd.

Hoofdstuk XVquinqies: Deconnectie

Artikel 31

De scholengroep en de instelling onderschrijven het belang van afspraken rond digitale communicatiemiddelen in ons onderwijs met als doel deze te kunnen inzetten om zowel onderwijspersoneel als lerenden en ouders te ontlasten, niet te belasten. Wij besteden aandacht aan de impact van (de)connectiviteit op het psychosociaal welzijn, sensibiliseren over het belang van deconnectiviteit en streven over dit thema een gezonde cultuur na in de instelling. Het lokale afsprakenkader deconnectie wordt als bijlage toegevoegd aan dit arbeidsreglement.

Hoofdstuk XVI: Slotbepalingen

Artikel 32

Over het model voor dit arbeidsreglement werd een protocol van akkoord afgesloten in gezamenlijke vergaderingen van het tussencomité van het centrale niveau voor de personeelsleden van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en de tussencomités van scholengroepen met de representatieve vakorganisaties op 5 mei 2004, op 4 maart 2010 en op 5 juni 2012.

Artikel 33

Dit arbeidsreglement bevat de arbeidsvoorwaarden zoals ze zijn vastgesteld op 1 september 2023.

Oostende, 1 september 2023

Oostende, 1 september 2023

Rien SEURYNCK
Internaat aan Zee

Chris VANDECASTEELE
Algemeen directeur Scholengroep Stroom. sterke
scholen (nr. 27)

Een preventief alcohol- en drugsbeleid¹ in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap (zoals toegepast in Scholengroep-aan-Zee)

¹Het 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 en/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:

- algemene regels opstellen in verband met de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en andere drugs tijdens het werk;
- 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;
- een kader van hulpverlening creëren;
- 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 en/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 Scholengroep-aan-Zee 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 consultants. Zij werken in een pedagogische en didactische context. Alcohol- en drugsgebruik houdt duidelijke risico's in voor de veiligheid van de leerlingen, cursisten, consultants, 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 Scholengroep-aan-Zee willen met dit beleid het disfunctioneren op het werk als gevolg van alcohol- en/of drugsgebruik bespreekbaar maken, voorkomen en verhelpen.

Er worden duidelijke regels uitgewerkt over de beschikbaarheid en het 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- en/of ander drugsgebruik voordoen. De hulpverleningsmogelijkheden zullen hierbij nader omschreven worden.

Het alcohol- en/of 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 en/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 zullen 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 (cfr. 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- en/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 ten allen tijde mogelijk op dezelfde wijze als bepaald in het arbeidsreglement waar het gaat over grensoverschrijdend gedrag;
- het beleid is een meerkanalenbeleid (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 Scholengroep-aan-Zee.

Scholengroep-aan-Zee is van mening dat de uitvoering van dit alcohol- en/of 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

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. **Zie hiervoor de afsprakennota van de instelling.**

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;
- het aanbod van niet-alcoholische dranken is voldoende;
- 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

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

door of met toestemming van het instellingshoofd doen er goed aan om zoveel mogelijk te zorgen voor alternatief vervoer (carpoolen, taxi, ...).

Let op: de verkeerswetgeving bepaalt dat een alcoholpercentage 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 kunnen 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.

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.

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;*

1.2.4. 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 en/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 mogelijk adequaat optreden 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;

[een instelling kan dit verder op maat uitwerken: een personeelslid kan bijvoorbeeld tijdelijk verwijderd worden en in een afzonderlijk lokaal verblijven, als dit beschikbaar is.]

- **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 zo snel mogelijk en uiterlijk na één week plaats nadat de betrokkene terug aan het werk is gegaan;
- het instellingshoofd bespreekt het incident met de betrokkene en toetst de gebeurtenis 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/of drugsmisbruik de feiten of gevolgen dermate ernstig zijn, stelt men de procedures in zoals beschreven in het Decreet Rechtspositie van 27 maart 1991. Voor Scholengroep-aan-Zee uitgewerkt in het document 2009 06 24 Afspraken SGR27 i.v.m. functiebeschrijving en evaluatie.

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 vaker op het werk 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 en/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 en/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- en/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- en/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 raakt, 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- en/of druggebruik zich voordoen (het vóórkomen van dronkenschap, of onder kennelijke invloed zijn van drugs en/of medicatie). Anderzijds zijn er de acties die de betrokkene zelf onderneemt om aan de afhankelijkheid van alcohol, medicatie en/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 moet opvolgen;
- 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 zijn worden als positief ondervonden;
- 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- en/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 en/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- en/of drugmisbruik, zich kan wenden.

Hulpverlening gekoppeld aan de school/Scholengroep

- 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- en/of drughulpverleningsinstellingen). 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 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.

3.1. 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 re-integratie. Het hulp- en zorgaanbod in Vlaanderen is zeer gevarieerd. Enkele van de meest toonaangevende en overkoepelende hulp- en/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/of andere drugsproblemen. Ze biedt ook een zicht op mogelijkheden in de alcohol- en/of drugshulpverlening 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 weekdag 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 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/of drugshulpverleningsinstellingen (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; zij hebben een opleiding gekregen.

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/of drugsmisbruik en de beschikbaarheid van alcohol en/of 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/of druggebruik op het (werk)gedrag;
 - duidelijkheid creëren rond de alcohol- en/of drugsproblematiek (doel = inzicht in effecten) zodat het voor alle personeelsleden gemakkelijker wordt om alcohol- en/of 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 gaan uit van een positieve boodschap.

De informatie slechts éénmaal verspreiden is niet erg efficiënt. Op geregelde tijdstippen gaan we opnieuw aandacht besteden aan de alcohol- en drugproblematieken, de weerslag ervan op het werk en het beleid terzake.

Voor de concrete uitwerking kunt u een beroep doen op specialisten zoals de interne en/of externe preventieadviseur (psychosociale aspecten), de eventuele communicatieverantwoordelijke van de Scholengroep, de communicatiedienst van het GOI, 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?
- Inhoud van de opleiding: hoe omgaan met signalen van problematisch gebruik, hoe medewerkers aanspreken, praktische tips (wat helpt en wat niet), informatie over hulpverleningsinstellingen om naar door te verwijzen, ... Deze vormen worden zowel op het niveau van de Scholengroep als op het centrale niveau organiseerd, 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/of ander drugsmisbruik?
 - Inhoud van de opleiding: inzicht in signalen van alcohol- en/of drugsproblematiek, motiverende gespreksvoering, praktische tips (wat helpt en wat niet), informatie over externe hulpverleningsinstellingen om naar door te verwijzen, ... (moet nog bepaald worden).
- 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.

Deconnectie

LOKAAL AFSPRAKENKADER DECONNECTIE

Inleiding

Dit afsprakenkader deconnectie is een bijlage bij het arbeidsreglement van de instelling.

De scholengroep en de instelling onderschrijven het belang van afspraken rond digitale communicatiemiddelen in ons onderwijs met als doel deze te kunnen inzetten om zowel onderwijspersoneel als lerenden en ouders te ontlasten, niet te belasten. Wij besteden aandacht aan de impact van (de)connectiviteit op het psychosociaal welzijn, willen sensibiliseren over het belang van deconnectiviteit en streven over dit thema een gezonde cultuur na in de instelling.

De afspraken van dit lokaal afsprakenkader gelden voor alle personeelsleden, moeten de balans tussen werk- en privéleven helpen bewaken en het respect voor rust- en verlofperiodes helpen verzekeren.

Met regelmaat loskoppelen van het werk is noodzakelijk om aan zelfzorg te doen en werkplezier te blijven ervaren.

Dit lokaal afsprakenkader bevat o.m. volgende thema's:

- Beheersbaar houden berichtenstroom
- Timing van het versturen van berichten
- Timing van het lezen en beantwoorden van berichten
- Gebruik van sociale media binnen een professionele context
- Communicatie en bereikbaarheid bij ziekte
- Communicatie en bereikbaarheid bij deeltijds werken
- Communicatie en bereikbaarheid bij overmacht en tijdens noodsituaties
- Communicatie en bereikbaarheid tijdens vakantieperiodes

Verder wordt er ook ingezoomd op sensibilisering en professionalisering over het thema.

Definitie en rollen:

Afsprakenkader deconnectie: legt afspraken en modaliteiten vast voor alle personeelsleden van de instelling inzake het gebruik van professionele digitale hulpmiddelen. **Het afsprakenkader verzekert de personeelsleden dat, door de afspraken rond deconnectie, rust-, vakantie- en verlofperiodes worden gerespecteerd en dat de balans tussen werk- en privéleven wordt gevrijwaard.**

Rol van de actoren : zowel het bestuurspersoneel als alle andere personeelsleden van de instelling zijn cruciaal voor het toepassen, wetslagen en naleven van het afsprakenkader. Het bestuurspersoneel neemt naar alle actoren een voorbeeldfunctie op en het is de verantwoordelijkheid van elk personeelslid om de toepassing van het afsprakenkader na te leven en uit te voeren.

Afspraken met ouders en leerlingen in verband met communicatie en deconnectie worden vastgelegd in het schoolreglement.

Afspraken

Beheersbaar houden berichtenstroom

De werkgerelateerde communicatie in onze instelling gebeurt via communicatiekanaal/kanalen: mail en smartschool.

Andere digitale kanalen dan de hierboven vermelde zijn in onze instelling geen officiële communicatiekanalen.

Om de berichtenstroom beheersbaar te houden worden berichten, waar mogelijk, gebundeld zodat er geen nodeloze stroom aan berichten wordt gecreëerd.

Dringende berichten gebeuren via persoonlijk contact of via de telefoon, bij voorkeur tijdens de werkuren.

Timing van het versturen, lezen en beantwoorden van berichten

Het versturen van berichten gebeurt tijdens de openstellingsuren van de instelling, zoals opgenomen in het arbeidsreglement.

Berichten die na de openstellingsuren van de instelling worden gestuurd, worden beschouwd als verstuurd op de eerstvolgende werkdag.

Personeelsleden raadplegen op hun werkdagen in de betrokken instelling dagelijks het communicatiekanaal van de instelling.

Wat berichten betreft die beantwoord moeten worden, wordt verwacht dat ze binnen de twee werkdagen worden beantwoord tenzij een later moment wordt aangegeven.

Als een complexe vraag wat langer moet wachten op een antwoord, dan laat je dit binnen de twee werkdagen aan de vraagsteller laten weten. Zo is er tijd om de vraag degelijk te kunnen beantwoorden.

Tijdens het weekend en vakanties wordt niet verwacht dat berichten worden beantwoord.

Bijkomende schooleigen afspraken : Nihil

Gebruik van sociale media binnen een professionele context

Sociale media behoren niet tot de officiële communicatiekanalen van de instelling maar ze zijn niet meer weg te denken uit onze samenleving en ook niet uit het onderwijs.

Om te communiceren met leerlingen of cursisten wordt er geen gebruik gemaakt van sociale media maar gebruik je het officiële communicatiekanaal van de instelling (zie punt 3.1).

Als er door personeelsleden toch gebruik wordt gemaakt van sociale media, gedraagt men zich in zijn communicatie professioneel. Je blijft immers personeelslid van je instelling en van het GO!. We houden dus ook daar rekening met de waarden van het pedagogisch project van het GO!.

(in voorkomend geval : Onze instelling heeft een gedragscode i.v.m. het gebruik van sociale media; deze gedragscode vindt u terug op de website van de Scholengroep).

Communicatie en bereikbaarheid bij ziekte, deeltijds werken, overmacht of noodsituaties en tijdens vakantieperiodes

Bij **ziekte** wordt niet verwacht dat het personeelslid actief is op het communicatiekanaal. Afwezigheid wegens ziekte wordt gerespecteerd. In de mate van het mogelijke wordt door het afwezige personeelslid een afwezigheidsbericht ingeschakeld.

Voor personeelsleden die **deeltijds** werken wordt verwacht dat zij de berichtgeving van de instelling op hun werkdagen in de betrokken instelling raadplegen.

Bij **overmacht of noodsituaties** wordt er steeds telefonisch of persoonlijk contact opgenomen.

Tijdens **vakantieperiodes** kan er slechts uitzonderlijk digitaal contact genomen worden om de rust en de vakantietijd van het personeel te vrijwaren. Activiteiten in vakantieperiodes zijn in het lokaal comité onderhandeld.

Aan het einde van een vakantieperiode wordt van de personeelsleden verwacht dat zij de berichtgeving op het digitale communicatiekanaal lezen voor de start van de volgende werkdag.

Sensibilisering

Het belang van deconnectie en aandacht voor de impact van (de)connectiviteit op het psycho-sociaal welzijn wordt door de directie en inrichtende macht sterk onderschreven. De directie benadrukt in zijn communicatie dat digitale communicatiemiddelen hulpmiddelen zijn voor de personeelsleden en wijst op de risico's en gevaren van overdadige connectie, zoals hyperconnectiviteit en digistress, en op het belang van een gezonde digitale cultuur in de instelling.

De personeelsleden worden bewust gemaakt van hun verantwoordelijkheid en de risico's bij het gebruik van *shadow IT* (= digitale communicatiemiddelen die medewerkers op eigen initiatief gebruiken, buiten de door de instelling officieel gebruikte communicatiemiddelen om).

O.a. via personeelsvergaderingen, pedagogische studiedagen, vormingsinitiatieven, dienstorders, ... worden de personeelsleden gesensibiliseerd.

De directie geeft duidelijke en heldere richtlijnen i.v.m. het adequaat gebruik van de digitale communicatiemiddelen en spoort de personeelsleden aan om het afsprakenkader na te leven t.a.v. directeur, collega's, ouders en leerlingen.

Starters worden al tijdens de aanstellingsprocedure geïnformeerd over het afsprakenkader.

In het lokaal comité wordt de lokale situatie gemonitord en kunnen de afspraken, na onderhandeling, worden bijgestuurd waar nodig.

Professionalisering

De instelling zorgt er voor dat alle personeelsleden over voldoende informatie en kennis beschikken om de in en door de instelling gebruikte communicatiemiddelen op een correcte manier en volgens het lokaal-onderhandelde afsprakenkader te gebruiken.

Opleiding en vorming hierover worden in het professionaliseringsplan van de instelling opgenomen.

Volgende opleidingen worden voorzien in onze instelling: Opleidingen worden elk jaar voorzien in het nascholingsplan van de individuele school en voorgelegd aan het BOC ter goedkeuring.

Toegang tot de digitale communicatiemiddelen

De instelling voorziet de nodige digitale infrastructuur en faciliteiten zodat de personeelsleden in de instelling en tijdens de openingsuren van de instelling toegang hebben tot en gebruik kunnen maken van de digitale communicatiemiddelen van de instelling.

Inwerkingtreding

Dit lokaal afsprakenkader treedt in werking op 1 september 2023.

Het werd onderhandeld in het bevoegde lokaal comité op 01-06-2023 protocolnummer 27/2023 06 01/09