

ALCOOL,
DROGUES,
MÉDICAMENTS...
ET TRAVAIL
UNE RESPONSABILITÉ
PARTAGÉE **LES BONNES
PRATIQUES
EN ENTREPRISE**



Préface

La présente brochure traitant des effets de l'alcool, des drogues et des médicaments sur le lieu de travail a pour objectif de présenter cette problématique en la replaçant dans son contexte luxembourgeois et de dégager des solutions. Il y va de la sécurité de tous.

L'Inspection du travail et des mines et ses partenaires ont choisi de mener une série d'actions dans le but de sensibiliser les responsables d'entreprise ainsi que les salariés et de les doter des outils adéquats. Le stress, l'anxiété, le harcèlement sont autant de facteurs susceptibles d'induire ou d'aggraver des situations de consommation d'alcool et de stupéfiants ou la prise de médicaments, même si les causes sont souvent multifactorielles. Des solutions existent. Nous vous invitons à les découvrir.

Einleitung

Die vorliegende Broschüre über die Auswirkungen des Alkohol-, Drogen- und Medikamentenkonsums am Arbeitsplatz will diese Problematik aus Luxemburger Sicht thematisieren und Lösungen dazu aufzeigen. Es geht um die Sicherheit aller.

Die Gewerbeinspektion (Inspection du travail et des mines, ITM) und ihre Partner haben eine Reihe von Aktionen beschlossen, um die Verantwortlichen sowie die Mitarbeiter in den Unternehmen für das Thema zu sensibilisieren und ihnen geeignete Instrumente zur Bekämpfung des Problems an die Hand zu geben. Stress, Angst, Mobbing sind mögliche Faktoren, die zu einem Alkohol- oder Suchtmittelkonsum führen oder diesen verschärfen können, wobei meist mehrere Gründe dafür verantwortlich sind. Dafür gibt es Lösungen. Wir zeigen sie Ihnen.

QUELLE EST LA SITUATION AU LUXEMBOURG ?

La présence de salariés sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de médicaments psychotropes sur le lieu de travail peut engendrer des risques pour leur sécurité et leur santé et celles de leur entourage. L'usage de substances psychoactives augmente la fréquence et la gravité des accidents de travail, que ce soit en entreprise ou sur la route, et des absences pour raison de maladie. La consommation d'alcool ou de drogues entraîne aussi davantage de violences, de fautes professionnelles et de stress.

D'après la brochure *Alcool et lieu de travail - Guide pour responsables d'entreprise, cadres supérieurs, gestionnaires de ressources humaines, membres des comités d'entreprise et délégations du personnel* citant une estimation du Conseil National Luxembourgeois d'Alcoologie (CNLA) :

- « 25 % de tous les accidents de travail sont probablement dus à l'alcool ; l'alcool est en cause dans chaque sixième cas de licenciement ;
- Les absences au travail sont trois à quatre fois plus fréquentes chez les alcooliques ;
- D'après les estimations du CNLA, il y a environ 8 000 à 10 000 personnes dépendantes de l'alcool au Luxembourg ;
- À peu près chaque dixième travailleur boit quotidiennement de l'alcool au travail. »

Dans une des études du Service de Santé au Travail Multisectoriel (STM) dont les résultats ont été publiés dans l'article « Toxicomanies en milieu professionnel : prévalence de l'usage de substances psychoactives et sa relation avec le poste de sécurité et le stress », 8,4 % des répondants disaient consommer des substances illicites.

WIE IST DIE SITUATION IN LUXEMBURG?

Wenn Arbeitnehmer am Arbeitsplatz unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen oder Medikamenten stehen, kann dies mit Sicherheits- und Gesundheitsrisiken für sie und ihr Umfeld einhergehen. Der Konsum von psychoaktiven Substanzen erhöht die Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen, sei es im Unternehmen selbst oder auf dem Weg zur Arbeit; außerdem nehmen auch die krankheitsbedingten Fehlzeiten zu. Darüber hinaus führt Alkohol- oder Drogenkonsum zu vermehrter Gewaltbereitschaft, mehr Fehlern bei der Berufsausübung und mehr Stress.

Die Broschüre *Alkohol am Arbeitsplatz - Ein Leitfaden für Vorgesetzte und Personal-/Betriebsräte* zitiert eine Schätzung des Conseil National Luxembourgeois d'Alcoologie (CNLA) wie folgt:

- „25 % aller Arbeitsunfälle sind vermutlich auf Alkohol zurückzuführen; bei jeder sechsten Kündigung geht es um Alkohol;
- Alkoholranke fehlen etwa 3-4 mal häufiger krankheitsbedingt als andere Mitarbeiter;
- nach Schätzungen des CNLA gibt es in Luxemburg in etwa 8 000 bis 10 000 alkoholabhängige Menschen;
- ca. ein Zehntel aller Beschäftigten trinkt täglich am Arbeitsplatz Alkohol.“

In einer Studie des Service de Santé au Travail Multisectoriel (STM), deren Ergebnisse im Artikel „Toxicomanies en milieu professionnel: prévalence de l'usage de substances psychoactives et sa relation avec le poste de sécurité et le stress“ („Suchtkrankheiten im beruflichen Umfeld: Verbreitung des Konsums von psychoaktiven Substanzen und dessen Auswirkungen auf Sicherheitsaspekte und Stress“) veröffentlicht wurden, gaben 8,4 % der Befragten an, illegale Substanzen zu konsumieren.

La consommation occasionnelle ou répétée de substances psychoactives est préoccupante pour les entreprises. En effet, les coûts humains et économiques sont élevés. Prévenir les risques permet de protéger la santé des salariés ainsi que la productivité de l'entreprise.

De manière générale, on peut distinguer 3 types d'usages de substances psychoactives sur le lieu de travail :

- Les usages privés ayant des répercussions sur le lieu de travail ;
- Les usages effectués dans le cadre de l'entreprise : fêtes d'anniversaire, pots de départ et repas d'affaires ;
- Les usages découlant des conditions de travail.

QUELQUES DÉFINITIONS

Substance psychoactive

Substance modifiant le fonctionnement psychique : alcool, amphétamines, cannabis, caféine, etc. Cet effet peut être recherché (dans le cas des drogues ou des médicaments psychotropes, par exemple) ou non recherché (effets secondaires de médicaments non psychotropes, par exemple).

Médicament psychotrope

Substance chimique naturelle ou artificielle susceptible de modifier l'activité mentale : anxiolytiques (tranquillisants), somnifères, neuroleptiques (antipsychotiques), antidépresseurs, traitements de substitution.

État ébrieux

Altération des sens due à une consommation d'alcool ou d'autres substances psychoactives.

2 • 3

Der gelegentliche oder regelmäßige Konsum von psychoaktiven Substanzen ist insbesondere für Unternehmen besorgniserregend und geht mit einem hohen Grad an menschlichem Leid und erhöhten wirtschaftlichen Kosten einher. Den entsprechenden Gefahren vorzubeugen bedeutet, sowohl für die Gesundheit der Arbeitnehmer als auch die Produktivität des Unternehmens Sorge zu tragen.

Grundsätzlich kann man drei Arten des Konsums von psychoaktiven Substanzen am Arbeitsplatz unterscheiden:

- den privaten Konsum mit Auswirkungen auf den Arbeitsplatz;
- den Konsum direkt im Unternehmen: anlässlich von Jubiläums- oder Abschiedsfeiern sowie Geschäftsessen;
- den Konsum aufgrund der Arbeitsbedingungen.

EINIGE DEFINITIONEN

Psychoaktive Substanz

Die Psyche verändernde Substanz: Alkohol, Amphetamine, Cannabis, Koffein usw. Diese Wirkung kann gezielt angestrebt werden (zum Beispiel mit Drogen oder psychotropen Medikamenten) oder aber unbeabsichtigt eintreten (beispielsweise Nebenwirkungen von nicht-psychotropen Medikamenten).

Psychotropes Medikament

Natürliche oder künstliche chemische Substanz, die die geistige Aktivität beeinflussen kann: Anxiolytika (Beruhigungsmittel), Schlafmittel, Neuroleptika (Antipsychotika), Antidepressiva, Ersatztherapien.

Rauschzustand

Änderung der Sinneswahrnehmung aufgrund des Konsums von Alkohol oder anderer psychoaktiver Substanzen.

POURQUOI CES SUBSTANCES SONT-ELLES PROBLÉMATIQUES ?

L'alcool, les drogues et les médicaments psychotropes modifient la perception, les sensations, l'humeur, la conscience, bref autant de facteurs mettant en danger la santé et la sécurité des salariés.

Leur usage sur le lieu de travail ou la répercussion des substances absorbées dans le cadre de la vie privée entraînent une perte de vigilance, des pertes d'équilibre, une conscience amoindrie des dangers, de la somnolence ainsi qu'une baisse des réflexes et éventuellement une prise de risque accrue.

La prise de médicaments dont il est question ici concerne plus particulièrement les médicaments non prescrits par le médecin ou qui ne sont pas pris correctement : consommation exagérée, automédication (prise sans avis médical) et polyconsommation (association de médicaments prescrits par plusieurs médecins, ou association de médicaments et d'alcool ou de drogues).

WARUM SIND DIESE SUBSTANZEN PROBLEMATISCH?

Alkohol, Drogen oder psychotrope Medikamente verändern die Wahrnehmung, die Sinnesempfindungen, die Stimmung, das Bewusstsein; es gibt daher kurz gesagt eine ganze Reihe von Faktoren, die die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer gefährden.

Werden diese Substanzen am Arbeitsplatz konsumiert oder wirkt deren Konsum im privaten Leben sich auf die Arbeit aus, geht dies mit einem Verlust der Wachsamkeit und des Gleichgewichts, einem verminderten Gefahrenbewusstsein, mit Müdigkeit sowie einer verminderten Reaktionsfähigkeit und schließlich einer erhöhten Risikobereitschaft einher.

Hierbei geht es insbesondere um nicht verschreibungspflichtige Medikamente oder solche, die nicht ordnungsgemäß eingenommen werden, d. h. um übermäßigen Konsum, Automedikation (ohne ärztlichen Rat) und Polykonsum (gleichzeitige Einnahme von Medikamenten, die von mehreren Ärzten verschrieben wurden, oder Einnahme von Medikamenten in Verbindung mit Alkohol oder Drogen).

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS, UNE QUESTION DE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Il incombe à chacun de respecter les règles de santé et de sécurité sur le lieu de travail et de les faire respecter par autrui. La responsabilité est partagée entre les employeurs et les salariés. Lutter contre les problèmes d'alcool et de drogues sur le lieu de travail pour plus de sécurité est dans l'intérêt de chacun.

Le chef d'entreprise doit encore prévenir les risques et les combattre à la source, en prenant des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle.

La responsabilité de l'employeur

Le chef d'entreprise en tant qu'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés dans tous les aspects liés au travail. L'employeur doit ainsi prendre les mesures nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des salariés : activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation et mise en place d'une organisation. Il doit également donner des instructions appropriées à ses salariés.

4 • 5

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT DER ARBEITNEHMER – EINE FRAGE DER GEMEINSAMEN VERANTWORTUNG

Jeder ist dazu verpflichtet, die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz einzuhalten und dafür zu sorgen, dass sie auch von anderen eingehalten werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen hierfür gemeinsam die Verantwortung. Es ist also im Interesse jedes Einzelnen und sorgt für mehr Sicherheit, wenn Alkohol- und Drogenprobleme am Arbeitsplatz bekämpft werden.

Der Arbeitgeber muss zudem auch Risiken vorbeugen und sie an ihrem Ursprung bekämpfen, indem er den Schutzmaßnahmen für die gesamte Belegschaft den Vorrang vor den Schutzmaßnahmen für Einzelne gibt.

Die Verantwortung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist für die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter verantwortlich, und zwar in jeglicher auf die Arbeit bezogener Hinsicht. Daher muss der Arbeitgeber alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten: Vorsorgemaßnahmen für Risiken am Arbeitsplatz, Information und entsprechendes Training, Einrichtung einer Organisationseinheit zu diesem Zweck sowie Bereitstellung geeigneter, für die Arbeitnehmer verständlicher Anweisungen.

La responsabilité du salarié

Chaque salarié doit prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. Les salariés doivent également signaler toute situation de travail qui présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé en s'adressant à l'employeur ou aux travailleurs désignés et aux délégués à la sécurité.

Die Verantwortung des Arbeitnehmers

Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Möglichkeiten entsprechend auf seine eigene Sicherheit und Gesundheit zu achten sowie auf die derjenigen Personen, die von seinen Aktivitäten oder aber seinen Versäumnissen am Arbeitsplatz betroffen sind, und zwar gemäß seiner Ausbildung und den Anweisungen seines Arbeitgebers. Zudem müssen Arbeitnehmer auch auf jegliche schwerwiegende und unmittelbare Gefahrensituation am Arbeitsplatz aufmerksam machen, die die Sicherheit und Gesundheit betrifft. Hierzu wenden sie sich an den Arbeitgeber oder an hierfür verantwortliche Mitarbeiter bzw. die Sicherheitsbeauftragten.

QUE PEUT-ON FAIRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

Comment prévenir ?

La santé et la sécurité des salariés peuvent être mises en danger par la présence de collègues en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogues sur le lieu de travail.

Une démarche collective de prévention des addictions est donc nécessaire, sans négliger toutefois la prise en charge individuelle.

Établir une politique interne claire au sujet de l'usage des drogues et de l'alcool sur le lieu de travail constitue une première étape. Cette politique doit être établie conjointement par la direction et par un comité représentatif des salariés afin qu'elle soit acceptée au mieux au sein de l'entreprise. À cette fin, elle sera mieux accueillie si elle est élaborée dans un esprit de soutien et d'accompagnement.

Y seront abordés :

- Les modes d'intervention : prise en charge, contrôle, retrait du poste, urgences, suivi ;
- Les moyens à mettre en œuvre : signaux d'alerte, indicateurs de suivi, relais extérieurs ;
- Les rôles (et limites) de chacun, y compris le rôle d'alerte de chaque salarié.

Des actions de sensibilisation et d'information doivent également être menées pour un maximum d'efficacité. Cette démarche collective concerne tous les salariés, et non uniquement ceux ayant (potentiellement) un problème.

6 • 7

WAS KANN IM UNTERNEHMEN SELBST GETAN WERDEN?

Wie kann man vorbeugen?

Die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer kann durch unter Alkohol- oder Drogeneinfluss stehende Kollegen am Arbeitsplatz gefährdet sein.

Es sollten daher gemeinschaftliche Suchtpräventionsmaßnahmen ergriffen werden, ohne dabei jedoch die individuelle Betreuung zu vernachlässigen.

Ein erster Schritt ist die Einführung klarer firmeninterner Richtlinien zum Alkohol- und Drogenkonsum am Arbeitsplatz. Diese Richtlinien müssen von der Geschäftsleitung und einer Arbeitnehmervertretung gemeinsam aufgestellt werden, damit sie innerhalb des Unternehmens bestmöglich angenommen werden. Zu diesem Zweck, also um die Akzeptanz zu erhöhen, sollten sie im Sinne gegenseitiger Unterstützung und auf gemeinschaftlicher Basis erarbeitet werden.

Dazu gehören:

- Interventionsformen: Betreuung, Kontrolle, Freistellung, Notfälle, Überwachung;
- Instrumente zur Umsetzung: Alarmsignale, Überwachungsindikatoren, externe Vermittler;
- die Funktionen jedes Einzelnen (und deren Einschränkungen), darunter auch die Warnfunktion jedes Arbeitnehmers.

Für eine maximale Effizienz ist es auch wichtig, Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen durchzuführen. Dieses gemeinsame Vorgehen betrifft alle Arbeitnehmer, nicht nur diejenigen mit (möglichen) Problemen.

Comment agir ?

Si la démarche collective est nécessaire, la prise en charge individuelle n'en reste pas moins indispensable. Il convient de connaître les critères permettant un dépistage précoce des problèmes de toxicomanie ou d'usage abusif. Si un état ébrieux ou de dépendance est constaté, il est important que les responsables hiérarchiques, les salariés et notamment les travailleurs désignés connaissent les réseaux d'aide et ce qu'il y a lieu de faire. Dans le cadre professionnel, les services de santé au travail constituent des interlocuteurs privilégiés dans cette démarche. Intervenir avant qu'il y ait mise en danger du salarié ou de son entourage est toujours la meilleure solution.

Parmi ces indices, nous pouvons citer :

- Le manque de ponctualité ou de sérieux ;
- La hausse de l'absentéisme de courte durée, sans raison apparente, et plus particulièrement en début de semaine ;
- La baisse de performance et d'endurance ;
- La diminution de la capacité de mémorisation ;
- La fréquence élevée d'accidents ;
- Le changement de la personnalité ou du comportement social, etc.

Bien entendu, un seul de ces indices ne suffit pas à déterminer si le salarié est en difficulté, mais un faisceau concomitant de présomptions permet d'approcher le salarié.

Wie ist vorzugehen?

Auch wenn auf gemeinschaftlicher Ebene gehandelt werden muss, ist doch die individuelle Betreuung genauso unverzichtbar. Die Kriterien zur Früherkennung von Sucht- oder Missbrauchsproblemen sollten bekannt sein. Wenn Rauschzustände oder eine Abhängigkeit erkannt werden, ist es wichtig, dass die Vorgesetzten, die Arbeitnehmer und insbesondere die verantwortlichen Mitarbeiter die Hilfsnetzwerke kennen und dass etwas getan wird. Im beruflichen Umfeld sind die arbeitsmedizinischen Dienste für dieses Vorgehen die bevorzugten Ansprechpartner. Es ist immer besser einzugreifen, bevor ein Arbeitnehmer oder sein Umfeld gefährdet wird.

Zu erwähnen sind u. a. folgende Anzeichen:

- Unpünktlichkeit und Unzuverlässigkeit;
- vermehrtes kurzzeitiges Fehlen ohne ersichtlichen Grund, insbesondere zum Wochenanfang;
- Leistungsabfall und Nachlassen des Durchhaltevermögens;
- Nachlassen des Erinnerungsvermögens;
- erhöhte Unfallhäufigkeit;
- Veränderungen der Persönlichkeit und im Sozialverhalten usw.

Selbstverständlich reicht einer dieser Indikatoren allein nicht aus, um zu bestimmen, ob der Arbeitnehmer Probleme hat; eine Reihe von Verdachtsmomenten rechtfertigt es jedoch, den Arbeitnehmer darauf anzusprechen.

Des entretiens avec le salarié présentant des signes d'addiction permettent d'aborder le problème avec lui de manière constructive, de le guider vers les institutions adéquates et de lui montrer qu'il est soutenu dans cette démarche. Ces entretiens se répètent tant que le problème persiste. Il va de soi qu'aucun diagnostic n'est posé ni que les problèmes personnels du salarié ne sont évoqués lors de ces entretiens, qui consistent essentiellement à proposer une aide professionnelle.

Comment soutenir ?

Lorsque le salarié a dû être relevé de son poste de travail ou lorsqu'il a entrepris une démarche thérapeutique, il est important d'encadrer son retour, qu'il se sache soutenu. La confiance et le dialogue en entreprise sont des éléments fondamentaux pour enrayer le problème et dégager des solutions, tant pour l'employeur que pour le salarié.

PROCÉDURE À SUIVRE FACE À UN SALARIÉ PRÉSENTANT DES SIGNES D'ÉTAT ÉBRIUX

Alerter l'employeur, afin de garantir la sécurité de chacun et d'éviter un accident

Relever la personne de son poste

Demander un avis médical : un état ébrié n'est pas toujours lié à l'absorption de substances psychoactives

Ramener la personne chez elle, en s'assurant du relais de vigilance

8 • 9

Gespräche mit dem Arbeitnehmer, der Anzeichen einer Abhängigkeit zeigt, helfen dabei, das Problem mit ihm auf konstruktive Weise anzugehen, ihm die passenden Institutionen zu empfehlen und ihm Unterstützung zu signalisieren. Diese Gespräche sollten regelmäßig stattfinden, solange das Problem besteht. Es versteht sich von selbst, dass hierbei weder eine Diagnose gestellt noch die persönlichen Probleme des Arbeitnehmers außerhalb dieser Gespräche erwähnt werden; die Gespräche dienen im Wesentlichen dazu, professionelle Hilfe zu vermitteln.

Welche Unterstützung bietet sich an?

Falls der Arbeitnehmer von seinem Arbeitsplatz freigestellt werden musste oder falls er sich einer Therapie unterzogen hat, ist es wichtig, seine Rückkehr vorzubereiten, damit er weiß, dass er unterstützt wird. Vertrauen und der Dialog innerhalb des Unternehmens sind wesentliche Faktoren, um dieses Problem zu bekämpfen und Lösungen sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer zu finden.

VORGEHENSWEISE BEI ANZEICHEN VON RAUSCHZUSTÄNDEN BEI EINEM ARBEITNEHMER

Benachrichtigung des Arbeitgebers, um die Sicherheit aller zu gewährleisten und Unfälle zu vermeiden

Freistellung des Betroffenen vom Arbeitsplatz

Einholung einer medizinischen Beurteilung: Ein Rauschzustand wird nicht immer von einer Einnahme psychoaktiver Substanzen verursacht

Verbringen des Betroffenen nach Hause, wobei eine Beaufsichtigung gewährleistet sein sollte

L'AGENCE EUROPÉENNE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) s'engage à faire de l'Europe un lieu plus sûr, plus sain et plus productif où travailler. L'Agence promeut une culture de la prévention des risques afin d'améliorer les conditions de travail en Europe.

À cette fin, l'Agence mène des actions de sensibilisation et conçoit des outils pratiques pour les micro, petites et moyennes entreprises afin de les aider à évaluer les risques présents sur le lieu de travail. Elle veille également au partage des bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité au travail et mène des recherches dans le cadre de ses compétences.

Menées depuis l'an 2000, les campagnes « Lieux de travail sains » sont destinées à promouvoir la santé et la sécurité au travail et sensibiliser le public à travers toute l'Europe. Le thème retenu pour les années 2014 et 2015 est : « Les risques psychosociaux : mieux prévenir pour mieux travailler ».

L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail est une organisation de réseau disposant d'un « point focal » dans chaque État membre. Au Grand-Duché de Luxembourg, il s'agit de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Représentant officiel de l'EU-OSHA dans le pays, le point focal est l'autorité nationale compétente en matière de sécurité et de santé au travail et contribue à la mise en œuvre des programmes de travail de l'EU-OSHA. De la sorte, il permet de mieux réussir à créer des lieux de travail plus sains, plus sûrs, et plus productifs en permettant un plus grand partage des informations.

Sites Internet

Agence européenne EU-OSHA : osha.europa.eu
Lieux de travail sains : healthy-workplaces.eu
Point focal national Luxembourg : osha.europa.eu/en/oshnetwork/focal-points/luxembourg

DIE EUROPÄISCHE AGENTUR FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) setzt sich für sicherere, gesündere und produktivere Arbeitsplätze in Europa ein. Die Agentur fördert eine Kultur der Risikoprävention, um die Arbeitsbedingungen in Europa zu verbessern.

Hierzu führt die Agentur Sensibilisierungskampagnen durch und konzipiert praktische Instrumente, die Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen helfen sollen, Gefährdungen am Arbeitsplatz richtig einzuschätzen. Sie sorgt auch für den Austausch bewährter praktischer Lösungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und forscht im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs.

Die seit dem Jahr 2000 durchgeführten Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze sollen die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz fördern und die Öffentlichkeit in ganz Europa für die Problematik sensibilisieren. Das Thema für 2014 und 2015 lautet: „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist ein Netzwerk mit einem Focal Point in jedem Mitgliedstaat. Im Großherzogtum Luxemburg ist das die Gewerbeinspektion (ITM). Als offizieller Vertreter der EU-OSHA im Land ist der Focal Point die verantwortliche nationale Behörde für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und zuständig für die Umsetzung der Kampagnen der EU-OSHA. So trägt er dank einer breiten Verteilung der Informationen dazu bei, gesündere, sicherere und produktivere Arbeitsplätze zu schaffen.

Internet

Europäische Agentur EU-OSHA: osha.europa.eu
Gesunde Arbeitsplätze: healthy-workplaces.eu
Nationaler Focal Point Luxemburg: osha.europa.eu/en/oshnetwork/focal-points/luxembourg

SOURCES POUR EN SAVOIR PLUS...

Alcool et lieu de travail - Guide pour responsables d'entreprise, cadres supérieurs, gestionnaires de ressources humaines, membres des comités d'entreprise et délégations du personnel, Bruckhard SCHACKMANN, Liewens-Partner- Familienberatung (Luxembourg), revu pour le Luxembourg par le Conseil National Luxembourgeois d'Alcoologie, édité par le Ministère de la Santé, Direction de la Santé, Division de la Médecine préventive et sociale et le Centre de prévention des toxicomanies, 2^e édition, 2000

« Toxicomanies en milieu professionnel : prévalence de l'usage de substances psychoactives et sa relation avec le poste de sécurité et le stress », KRIPPLER S. et KITTEL F., *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, Volume 72, Numéro 2, Avril 2011, pp. 181-188

La Santé au travail au Luxembourg, publication commune du Ministère de la Santé, Direction de la santé, Division de la santé au travail et de la Chambre des salariés Luxembourg, 2012

Code du Travail

Addictions et travail, dossier INRS extrait du site www.inrs.fr, Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), 2008

Pratiques addictives en milieu de travail - Principes de prévention, Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), 2014

QUELLEN HIER ERFAHREN SIE MEHR...

Alkohol am Arbeitsplatz - Ein Leitfaden für Vorgesetzte und Personal-/Betriebsräte, Bruckhard SCHACKMANN, Liewens- Partner- Familienberatung (Luxemburg), für Luxemburg überarbeitet vom Conseil National Luxembourgeois d'Alcoologie, veröffentlicht vom Ministère de la Santé, Direction de la Santé, Division de la Médecine préventive et sociale und Centre de prévention des toxicomanies, 2. Auflage, 2000

„Toxicomanies en milieu professionnel : prévalence de l'usage de substances psychoactives et sa relation avec le poste de sécurité et le stress“, KRIPPLER S. und KITTEL F., *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, Band 72, Nummer 2, April 2011, Seiten 181-188

La Santé au travail au Luxembourg, gemeinsame Publikation des Ministère de la Santé, Direction de la santé, Division de la santé au travail und dem Chambre des salariés Luxembourg, 2012

Code du Travail

Addictions et travail, INRS-Dossier Auszug aus www.inrs.fr, Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), 2008

Pratiques addictives en milieu de travail - Principes de prévention, Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), 2014



en partenariat avec / in Partnerschaft mit

Association d'Assurance Accident - AAA

Association des Banques et Banquiers, Luxembourg - ABBL

Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances
du Grand-Duché de Luxembourg - ACA

Association pour la Santé au Travail du secteur Financier - ASTF

Chambre de Commerce Luxembourg

Chambre des Métiers du Luxembourg

Confédération luxembourgeoise du commerce - clc

Direction de la santé - Division de la santé au travail - DSAT

Fédération des Artisans

Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers
du Grand-Duché de Luxembourg - HORESCA

Fedil - Business Federation Luxembourg

Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond - LCGB

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg - OGBL

Service de Santé au Travail de l'Industrie - STI

Service de Santé au Travail Multisectoriel - STM

