

Waarom bedrijven baat hebben bij een degelijk alcohol- en drugbeleid ... maar het vaak toch niet hebben.

Marie-Claire Lambrechts - coördinator sector arbeid,
Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen, vzw

Paul Windey – voorzitter Nationale Arbeidsraad

Sinds 1 april 2010 moeten alle bedrijven en andere organisaties uit de private sector een alcohol- en drugbeleid hebben. Waar staan we na één jaar cao 100? Heel wat bedrijven hebben hun verantwoordelijkheid opgenomen. Maar dat is niet overal het geval. Al te vaak blijft het bij een intentieverklaring en bestaat het beleid alleen op papier. Bedrijven hebben nochtans heel wat te winnen bij een degelijk beleid.

Op 1 april 2009 sloten de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR) een collectieve arbeidsovereenkomst 'betreffende een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming'. Daardoor moeten alle bedrijven uit de private sector sinds 1 april 2010 een alcohol- en drugbeleid hebben. Het sluiten van dit interprofessioneel akkoord resulteerde in een brede aanvaarding in de diverse echelons van het bedrijfsleven. Aan communicatie over cao 100 was er dan ook geen gebrek. Ook VAD kende een grote stijging van vragen uit het bedrijfsleven, niet alleen vragen om informatie maar ook voor coaching. Dat is een aangename vaststelling: duiding helpt om het draagvlak en dus de impact van de cao te vergroten. Een analoge regeling, op vraag van de NAR, voor de werknemers uit de publieke sector en voor personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs is er voorlopig niet. De minister van Werk had zich nochtans voorgenomen om hiervoor te zorgen (cf. beleidsbrief minister Milquet, november 2009).

Ambitieuze doelstellingen

De doelstellingen van cao 100 zijn ambitieus. De sociale partners willen werkgevers en werknemers responsabiliseren om het gebruik van alcohol en drugs tijdens of met invloed op het werk te vermijden en om vroegtijdig in te grijpen bij problematisch gebruik. Hoe groot dat probleem is, weten we nog altijd niet exact. Alcoholgerelateerde kosten in de werkomgeving, bijvoorbeeld op vlak van gezondheid en veiligheid, worden in België geraamd op 2,2 miljard euro (Pacolet et al, 2003). Het ontbreken van Belgische gegevens over het (problematisch) gebruik bij werkende mensen is echter een hinderpaal voor efficiënte beleidsvoering. Het houdt ook misvattingen en veronderstellingen over gebruik in stand ('In de bouw drinkt iedereen'). Concrete cijfers zeggen niet alles, maar ze kunnen wel bijdragen tot een realistische inschatting van de problematiek en tot de motivatie om er iets aan te doen.

Verder dienen initiatieven op maat van de onderneming uitgewerkt te worden, en dit op het niveau van regelgeving, procedures, ondersteuning en voorlichting. Ook essentieel: het beleid dient te gelden voor iedereen in de onderneming, van hoog tot laag. Dat blijkt vaak een opgave.

Waar blijven de initiatieven?

Hoe realiseer je doelstellingen? Juist, met concrete initiatieven. En daar wringt het schoentje. Enkel de beleidsverklaring - het resultaat van de eerste fase van de beleidsvoering - is verplicht. Fase 2, met concrete initiatieven, is facultatief. De sociale partners legden hier de lat laag. België is nu eenmaal een kmo-land. De meeste kleine organisaties beschikken niet over middelen, tijd en menskracht om een globaal beleid te ontwikkelen. Toch kunnen ook zij werk maken van een alcohol- en drugbeleid op maat. Als het pakweg in lokale jeugdbewegingen of in een voorziening voor bijzondere jeugdzorg lukt, waarom zou het dan niet lukken in kmo's? Zeker bij de grote(re) organisaties zal louter een beleidsverklaring niet volstaan om de doelstellingen van een alcohol- en drugbeleid te realiseren.



Pijlers van een succesvol beleid

Fase 2 is cruciaal om een efficiënt beleid te realiseren. Regelgeving, procedures, ondersteuning en voorlichting: onderzoek leert ons dat een 'multicomponentenbeleid' met verschillende pijlers succesvol is. Wat houdt een dergelijk beleid zoal in? Leidinggevendenden moeten weten wat er van hen verwacht wordt, terwijl werknemers moeten weten hoe het bedrijf optreedt bij problematisch gebruik en wat de mogelijke consequenties zijn. Iedereen moet weten of, waar en in welke mate alcohol of andere drugs toegelaten zijn. Vaak zijn er op dat vlak enkel informele regels, waarvan niet iedereen op de hoogte is. Ook moet men weten waar naartoe bij vragen en problemen. Die invulling van rollen, regelgeving en procedures moet niet alleen 'juist' zijn in de zin van 'functioneel' (levert het wat op?), maar ook correct met respect voor de betrokken werknemers, en met respect voor privacy en beroepsgeheim.

Voor een succesvolle uitvoering van een beleid is er ook nood aan voldoende opleiding en informatie om werknemers te sensibiliseren en om de werknemers met een functioneringsprobleem te ondersteunen. In de huidige economische conjunctuur is dat allesbehalve evident. Maar wie enkel een beleidsverklaring heeft, staat eigenlijk met lege handen. En treedt, net als voor de komst van de cao, enkel op als het niet anders kan: ad hoc, weinig planmatig, laattijdig en daardoor weinig efficiënt.

Focus op functioneren

Het dient gezegd, omgaan met werknemers met problematisch gebruik is niet eenvoudig. Cao 100 biedt geen kant-en-klare remedie.

Wat kunnen bedrijven dan wel doen? Zich richten op die zaken waar ze – terecht - vat op hebben. Dat is in de eerste plaats op het functioneren of het arbeidsgedrag. Werk – zeker behoud van werk – is nu eenmaal een belangrijke drijfveer voor de betrokken werknemer om zijn gedrag aan te passen. De essentie: wijzigingen in de prestaties van de betrokkene (moeten) leiden tot een interventie. Functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- of druggebruik worden dus behandeld zoals alle andere functioneringsproblemen. Een dergelijke interventie is objectief en correct: een werknemer wordt immers verondersteld zijn werk naar behoren te doen. Ze is ook efficiënter: feiten zijn moeilijker te ontkennen. De baten van een dergelijke aanpak zijn er zowel voor de werknemer, als voor de werkgever, de collega's en derden. In welke mate 'goed functioneren' samen kan gaan met alcohol of andere drugs, is bij uitstek te definiëren in een alcohol- en drugbeleid: zo zal bijvoorbeeld een occasioneel glas wijn bij de lunch voor de meeste mensen geen probleem zijn. Kom je nadien in contact met derden en tast ruiken naar alcohol je geloofwaardigheid aan, wel.

Wat is goed functioneren?

De Nationale Arbeidsraad wijst erop dat een efficiënt alcohol- en drugbeleid geënt is op een bestaand en goed 'functionerend' personeelsbeleid. Dat is lang niet overal het geval. In heel wat organisaties is de omschrijving van 'goed functioneren' allerm minst evident, zelfs wanneer er een functioneringssysteem is met opvolgings-, beoordelings- en evaluatiesprekken. De vraag is dan of functioneringssystemen niet werken bij een vermoeden van alcohol- of drugproblematiek. Of is men niet geneigd ze consequent te gebruiken? Op die manier geeft de ontwikkeling van een alcohol- en drugbeleid ook informatie over hoe en de mate waarin een organisatie omgaat met functioneringsproblemen van zijn medewerkers. Alcohol en drugs zijn in elk geval te complex om als testcase te dienen voor een functioneringsbeleid, hetgeen we in de praktijk meermaals zien. Of anders gezegd: eerst een personeelsbeleid, dan pas een alcohol- en drugbeleid.

De basis is reeds aanwezig

Al te vaak denken bedrijven dat ze voor alcohol en drugs helemaal van nul moeten beginnen en dat het veel extra middelen vraagt. Niets is minder waar. Het bestaande welzijns- en gezondheidsbeleid



van een organisatie biedt meestal een goede basis. En zoals eerder benadrukt zou ook het personeelsbeleid voldoende handvatten moeten geven. Daarnaast is er ook heel wat informatie beschikbaar op websites van bijvoorbeeld de NAR, de sociale partners, de Externe Diensten Preventie en Bescherming en VAD. Aan gebrek aan informatie kan het dus niet liggen.

In orde zijn met de wetgeving is de eerste stap. Cao 100 houdt de drempel voor deze stap bewust laag. De cao geeft echter duidelijk aan wat de elementen van een functioneel beleid zijn. Het is bij de betrokken bedrijven dat de verantwoordelijkheid ligt om de volgende stappen te zetten. Wat houdt hen nog tegen?

Meer info: www.qado.be (website van VAD over alcohol en drugs én werk)

