

PERSBERICHT

Brussel, 30 maart 2010

CAO 100 IS EEN BELANGRIJKE STAP VOORUIT

Resultaten vragenlijst VAD illustreren noodzaak uitgewerkt alcohol- en drugbeleid op het werk

Cao 100 heeft met een constructieve visie en praktische handvatten het alcohol- en drugthema op de bedrijfsagenda geplaatst. Dat is een belangrijke stap vooruit. Maar wat na 1 april 2010? "In de meeste organisaties zal een concrete uitwerking van een alcohol- en drugbeleid - de zogeheten tweede fase - aangewezen zijn. Doelstellingen alleen bieden geen oplossing om functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol of drugs aan te pakken of te voorkomen", zegt Marie-Claire Lambrechts, coördinator van de sector arbeid van de Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen (VAD vzw).

Om organisaties te ondersteunen bij de uitwerking van een alcohol- en drugbeleid ontwikkelde VAD de online vragenlijst Q-ADO 1.0. Uit de antwoorden van 578 respondenten weerklinkt alvast de noodzaak van concrete initiatieven op de werkvloer.

De tijd tikt: uiterlijk op 1 april 2010 dient elke organisatie uit de private sector over een preventief alcohol- en drugbeleid te beschikken. Dat spraken de sociale partners een jaar geleden in de Nationale Arbeidsraad af in cao 100, de collectieve arbeidsovereenkomst over een preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming. Concreet moet elke private organisatie minimaal een beleids- of intentieverklaring met doelstellingen en uitgangspunten opnemen in haar arbeidsreglement (*de zogeheten verplichte fase 1 van de cao*).

Zijn private organisaties in orde met cao 100?

Uit de resultaten van Q-ADO 1.0, de online *Vragenlijst Alcohol- en Drugbeleid in de Organisatie* van VAD vzw ([zie 'Meer informatie over Q-ADO 1.0'](#)), blijkt dat heel wat bedrijven en andere organisaties volop bezig zijn met de verplichte beleidsverklaring. De voorbije drie maanden vulden 578 respondenten uit zeer diverse organisaties Q-ADO 1.0 in. Het ging daarbij om organisaties van minder dan 10 tot meer dan 1000 werknemers, zowel uit de private (hoofdzakelijk) als uit de publieke sector. De respondenten zelf waren voornamelijk preventieadviseurs-veiligheid, medewerkers van personeelsdiensten en directie/kaderpersoneel.

23 % van de respondenten gaf aan dat er al een beleidsverklaring opgenomen was in het arbeidsreglement. 45 % was ermee bezig en 17 % was van plan om het te doen. Marie-Claire Lambrechts: "De verwachting is dat de verplichte fase van cao 100 goed opgevolgd zal worden. Opvallend is immers de brede acceptatie van de cao in de diverse echelons van het bedrijfsleven. Dat grote draagvlak werd in belangrijke mate gecreëerd doordat er een interprofessioneel akkoord was. Het engagement van alle sociale partners heeft het alcohol- en drugthema op de agenda geplaatst en veel meer bespreekbaar gemaakt."

Efficiënt beleid: meer dan doelstellingen en uitgangspunten

In de tweede, facultatieve, fase van cao 100 kunnen bedrijven overgaan tot de uitwerking van regels over de beschikbaarheid van alcohol, procedures, testen, enzovoort. Marie-Claire Lambrechts: "Voor de meeste organisaties zal de concrete uitwerking van een alcohol- en ander drugbeleid aangewezen zijn. Een efficiënt alcohol- en drugbeleid kan je immers niet realiseren met louter doelstellingen en uitgangspunten. Doelstellingen bieden geen antwoord als een werknemer onder invloed komt werken. Leidinggevenden en collega's weten niet wat te doen. Je helpt er geen mensen mee. Met formele regels, concrete procedures en hulpverlening wel."

Win-winsituatie voor werkgevers en werknemers

Niet alleen procedures en regels, maar ook hulpverlening en vorming & voorlichting behoren tot de vier pijlers waarop een preventief alcohol- en ander drugbeleid volgens VAD vzw steunt. Een dergelijk beleid tracht functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- en/of druggebruik te voorkomen. Het draagt ook bij tot een vroegtijdige en adequate aanpak van eventuele problemen. Zowel werknemers als werkgevers hebben daar baat bij: een win-winsituatie dus voor iedereen.

Uit de resultaten van Q-ADO 1.0 blijkt dat de invulling van de diverse pijlers op dit moment vaak nog onvolledig is. Zo gaf 38 % van de respondenten aan dat er in hun organisatie vooral informele, ongeschreven regels zijn inzake alcoholgebruik. Maar kennen alle werknemers deze ongeschreven regels? En worden ze door iedereen nageleefd? Wat met nieuwe werknemers? Ongeschreven regels zijn moeilijker af te dwingen, terwijl ze wel kunnen bijdragen tot een bepaalde organisatiecultuur ('drinken om erbij te horen'). Formele regels daarentegen scheppen duidelijkheid over wat kan en mag binnen een organisatie. Marie-Claire Lambrechts: "Duidelijke afspraken dragen bij tot meer zekerheid en veiligheid, zowel voor werknemers als voor werkgevers."

Lees alles over de resultaten van Q-ADO 1.0 in de bijlage.

Meer informatie over Q-ADO 1.0

VAD ontwikkelde de Q-ADO 1.0 (spreek uit: kwado). De Q-ADO is de online [Vragenlijst Alcohol- en Drugbeleid in de Organisatie](#) die organisaties (zowel groot als klein, zowel privaat als publiek) ondersteuning biedt bij de uitwerking van een preventief alcohol- en drugbeleid. De Q-ADO werd in drie maanden 578 keer ingevuld. De respons is uitermate positief.

Tool bij beleidsontwikkeling

Marie-Claire Lambrechts, coördinator van VAD/sector arbeid, benadrukt het beleidsmatig karakter van de vragenlijst: "De Q-ADO peilt niet naar individueel alcohol- of druggebruik van werknemers. De vragenlijst brengt wel in kaart hoe een organisatie met de alcohol- en drugthematiek omgaat, bijvoorbeeld waar en wanneer werknemers mogen drinken. En wat er gebeurt als een werknemer onder invloed is van illegale drugs. Dergelijke gegevens vormen een goede basis voor de ontwikkeling van een beleid, maar ook om een bestaand beleid te toetsen en te evalueren."

De vragenlijst bestaat uit ongeveer 100 vragen. Ze is opgebouwd rond de vier pijlers van een alcohol- en drugbeleid: regelgeving (bijvoorbeeld inzake beschikbaarheid van alcohol op het werk), procedures bij acuut en chronisch misbruik, hulpverlening en vorming & voorlichting. Organisaties ontvangen zowel feedback bij hun antwoorden, als adviezen voor een succesvol alcohol- en drugbeleid. Men verneemt ook of het beleid van de organisatie beantwoordt aan de vereisten van cao 100.



Wie vulde de vragenlijst in?

23 % van de respondenten (≠ bedrijven) werkt in een organisatie met minder dan 50 werknemers. In respectievelijk 23 % en 19 % ging het om bedrijven met 50 tot 99 werknemers en met 100 tot 200 werknemers. In 11 % van de betrokken bedrijven werken er meer dan 1000 werknemers.

81 % komt uit de private sector. Aangezien de cao vooralsnog niet van toepassing is voor de publieke sector is het percentage vanuit publieke organisaties logischerwijze beperkt.

De vragenlijst werd het meest ingevuld door de preventieadviseur veiligheid (38 %), gevolgd door HRM/personeelsdienst (16 %) en door het kader/hiërarchische lijn (16 %).

Q-ADO 1.0 werd gerealiseerd met steun van de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. De vragenlijst en bijhorende toelichting vindt u op www.vad.be. Binnenkort lanceert VAD www.qado.be. Deze site zal alle informatie over alcohol en drugs in relatie tot het werk bundelen.

Meer informatie over cao 100 en bijdrage VAD

De bepalingen van de cao zijn gebaseerd op de uitgebreide informatie die de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad verkregen hebben over de alcohol- en drugthematiek in de bedrijfswereld. Ook VAD werd hierbij geconsulteerd, zowel op het niveau van de NAR, als door de sociale partners afzonderlijk. Verder werkte VAD intensief mee aan de leidraad van de NAR ('leidraad voor de uitwerking van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming'). Zie ook de website van de Nationale Arbeidsraad: www.nar.be.

Noot voor de redactie, niet voor publicatie:

Verdere toelichting bij dit persbericht kunt u bekomen bij:
Marie-Claire Lambrechts, coördinator VAD/sector arbeid, marie-claire.lambrechts@vad.be
tel 02 – 423 03 51, mob 0478 – 24 51 69

