

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 69

van **FREYA SAEYS**

datum: 21 oktober 2014

aan **PHILIPPE MUYTERS**

VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

VDAB – Beleid t.a.v. werkzoekenden met een alcohol- en/of drugsprobleem

Middenstandsorganisatie Unizo pleit ervoor om een puntensysteem in te voeren om het probleem van alcoholmisbruik op het werk aan te pakken. Zij vragen dat wie drie keer tegen de lamp loopt om dwingende redenen ontslagen moet kunnen worden.

Er bestaat een Actieplan Tabak, Alcohol en Drugs 2008-2015 dat een strategie bevat met betrekking tot het bevorderen van een preventiebeleid inzake tabak, alcohol en drugs op de werkplek. Dat actieplan stelt dat er heel wat methodieken ter beschikking zijn van bedrijven om een alcohol- en drugbeleid in het bedrijf te ontwikkelen (draaiboek met een kadermethodiek, trainingsmateriaal, naslagwerken, sensibiliserend en didactisch materiaal, enz.).

Evenwel heeft Unizo enkel oog voor werknemers, maar vergeet men de werkzoekenden, in het beste geval de werknemers van morgen, die ook kunnen worstelen met een alcoholprobleem en daardoor stevig gehinderd worden in hun activering naar een job. Dergelijke problematiek aanpakken is met andere woorden van belang in het kader van het activeringstraject van werkzoekenden dat de VDAB moet uitstippelen. Bovendien is het ook in het belang van werkzoekenden die kampen met dergelijk alcoholprobleem dat hun probleem gedetecteerd wordt en ze geholpen kunnen worden.

1. a) Beschikt de VDAB over een strategie met betrekking tot het bevorderen van een preventiebeleid inzake alcohol en drugs ten aanzien van werkzoekenden die men begeleidt?

b) Zo ja, welk beleid wordt gevoerd om werkzoekenden met een alcohol- of drugsprobleem te detecteren?

c) Gaat het enkel om een beleid dat algemeen voor de hele populatie van werkzoekenden geldt of wordt het ook afgestemd op specifieke doelgroepen? Over welke doelgroepen gaat het dan?
2. Worden werkzoekenden, bij wie een alcohol- of drugsprobleem wordt gedetecteerd doorverwezen naar gespecialiseerde hulp?
3. a) Zijn er cijfers bekend van het aantal gedetecteerde werkzoekenden met een alcohol- en/of drugsprobleem?

b) Hoeveel van hen werden doorverwezen?

- c)Hoeveel van hen werden met goed gevolg geholpen?
4. a)Welke impact heeft het detecteren van een alcohol- en/of drugsprobleem bij een werkzoekende op diens activeringstraject?
- b)Wordt deze groep een van de doelgroepen voor de uitvoering van het W²-decreet?
5. Is de minister voorstander van het afnemen van alcoholtests op de werkvloer?

ANTWOORD

op vraag nr. 69 van 21 oktober 2014

van **FREYA SAEYS**

1. a. Een alcohol- en drugbeleid t.a.v. werkzoekenden past binnen de kernopdracht van de VDAB om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en de kansen op tewerkstelling te verhogen.
- b. De VDAB informeert werkzoekenden preventief dat alcoholgebruik niet getolereerd wordt in het proces van bemiddeling of competentieversterking via duidelijke regels. Zo geldt er vb. een verbod op het binnenbrengen, het ter beschikking stellen (ook niet in bedrijfsrefters), het verbruiken en/of verkopen van alcoholische dranken of andere drugs van om het even welk type. In het huishoudelijk reglement en in het opleidingscontract staat expliciet vermeld dat alcohol- en drugsgebruik niet toegelaten is in het competentiecentrum.

Deze preventieve aanpak wordt versterkt via procedures die moeten gevolgd worden bij overtreding van deze regels. De VDAB hanteert hierbij een kansenbeleid (met graduele aanpak) en geen louter repressiebeleid. Telkens wordt duidelijk gemaakt dat alcohol/drugs niet getolereerd worden op de opleidingsvloer/werkvloer. De werkzoekende die een opleiding volgt in een competentiecentrum wordt geconfronteerd met het alcohol- of druggebruik en de redenen waarom dit niet getolereerd wordt (risico's voor zichzelf, medecursisten en de opleidingsomgeving). Van elk gesprek wordt een schriftelijke neerslag bewaard. Na het gesprek dient de werkzoekende onmiddellijk de opleidingsvloer te verlaten. Na 3 verwittigingen kan, in overleg met de campusmanager, de opleiding worden stopgezet.

Tijdens dit gesprek wordt de werkzoekende gewezen op mogelijke ondersteuning bij de aanpak van het alcoholprobleem. Naast het advies om de huisarts te consulteren, kan de consulent ook toelichting geven bij het aanbod van een Centrum Algemeen Welzijnswerk, een dienst Geestelijke Gezondheidszorg, een gespecialiseerde afdeling in een ziekenhuis, enz.

Indien het alcoholgebruik chronisch is, waardoor de werkzoekende reeds lange tijd werkloos is en een tewerkstelling in het normaal economisch circuit niet mogelijk blijkt, kan verwezen worden naar een sociale werkplaats.

Indien het alcoholgebruik leidt tot een onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt, kan de consulent verwijzen naar een gespecialiseerde screening bij VDAB of GA (gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdienst) in functie van toegang tot een MMPP-activeringsaanbod (zoals activeringsbegeleiding of arbeidszorg) of een advies niet-toeleidbaar (op dat moment wordt er ingeschat dat de afstand tot de arbeidsmarkt zodanig groot is dat de VDAB geen passende begeleiding meer kan bieden, er wordt dan doorverwezen naar een passende welzijnsinstantie om de begeleiding op te nemen) .

Activeringsbegeleiding wordt aangeboden aan werkzoekenden die kampen met één of meerdere acute of chronische zware medische, mentale, psychische en/of psychiatrische (MMPP) problemen, al dan niet gecombineerd met sociale problemen, die prominent aanwezig zijn en onvoldoende onder controle zijn. Een

activeringsbegeleiding bestaat uit de herstelgerichte behandeling van deze medische, mentale, psychische en/of psychiatrische drempels en de aanpak van de sociaal-economische, sociale en/of psychosociale drempels op weg naar werk. De werkzoekende krijgt een geïntegreerd actieplan aangeboden dat op maat van zijn noden wordt samengesteld, en dat uitgevoerd wordt door een begeleider zorg/welzijn, een begeleider empowerment, en een gespecialiseerde trajectbegeleider.

Voor werkzoekenden met een alcoholprobleem zal de begeleider 'zorg' een belangrijke rol opnemen inzake de diagnose van de ernst van de alcoholproblematiek, afstemming met de huisarts.

- c. Een alcoholproblematiek is vaak verweven met andere randproblemen zoals een verminderde psychische draagkracht, een armoedeproblematiek, enz. In deze situatie kan gebruik gemaakt worden van activeringsbegeleiding, arbeidszorg, een werk-welzijnstraject voor personen in armoede, enz. In bepaalde regio's zijn er specifieke trajecten voor personen met een alcoholproblematiek waarin VDAB samenwerkt met De Sleutel.
2. Ja, zie hierboven
- 3.
 - a. Neen
 - b. Deze gegevens zijn niet beschikbaar.
 - c. Deze gegevens zijn niet beschikbaar.
 - 4.
 - a. Het is zeer belangrijk dat een alcoholproblematiek gedetecteerd wordt en dat dit onderwerp is van gesprek tijdens de begeleiding. In eerste instantie kan enkel op deze wijze een bewustwordingsproces op gang komen dat de nodige 'sense of urgency' creëert bij de werkzoekende om de problematiek aan te pakken en gespecialiseerde hulp op te zoeken en toe te laten. Het verdere verloop is vaak onvoorspelbaar en afhankelijk van de bredere context waarin de werkzoekende met een verslaving zich bevindt. De ernst of chroniciteit van de verslaving blijkt hierin geen voorspellende factor op succes te zijn. Er zijn werkzoekenden met een ernstige verslaving die er via activeringsverslaving toch in slagen om volledig af te kicken en betaald aan de slag te gaan. Anderen, met een meer milde verslaving, waarbij de consultant ervan overtuigd is dat activeringsbegeleiding het tij zal kunnen keren, blijken soms verrassend genoeg niet tot een positief resultaat te komen. In dit kader mag men dus niet te snel oordelen over de zin of onzin van begeleiding. Elke werkzoekende met een alcoholproblematiek die voldoende gemotiveerd is om activeringsbegeleiding op te starten, moet hiertoe de kans krijgen.
 - b. Personen van wie is vastgesteld dat arbeidsdeelname in het reguliere of beschermde circuit momenteel niet mogelijk is door belemmeringen van medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale aard, maar van wie arbeidsdeelname binnen een redelijke periode als haalbaar wordt ingeschat mits de nodige ondersteuning, kunnen volgens de huidige bepalingen van het w²-decreet deelnemen aan een activeringstraject. Voorwaarde is wel dat de persoon beschikt over voldoende draagkracht op psychisch, medisch en sociaal vlak om deel te kunnen nemen aan een trajectmatige aanpak.

Personen van wie wordt vastgesteld dat arbeidsdeelname in het reguliere of beschermde circuit op middellange termijn niet meer mogelijk is kunnen via een traject van maatschappelijke oriëntatie worden toegeleid naar optimale participatie aan onze maatschappij (zijnde een toeleiding naar de passende hulpverlening of een toeleiding naar het vervullen van arbeidsmatige activiteiten onder begeleiding gecombineerd met de nodige welzijns- en zorgbegeleiding).

5. Preventiebeleid binnen de onderneming is de verantwoordelijkheid van de werkgever. Ik ben voorstander van het uitvoeren van de federale regelgeving terzake. Het Actieplan van mijn Vlaamse collega bevoegd voor welzijn biedt, zoals u aangeeft, een aantal methodieken aan die de werkgever zou kunnen inzetten, indien dit opportuun is in kader van het preventiebeleid binnen de onderneming.