

RESULTATEN Q-ADO 1.0

Vragenlijst Alcohol- en Drugbeleid in de Organisatie

Q-ADO 1.0 is opgebouwd rond de vier pijlers van een alcohol- en drugbeleid. Een evenwichtig en samenhangend geheel van initiatieven op deze vier niveaus bepaalt in belangrijke mate het succes van een beleid:

- regelgeving (bijvoorbeeld inzake beschikbaarheid van alcohol op het werk);
- procedures bij acuut en chronisch probleemgebruik;
- hulpverlening (zowel intern als extern);
- vorming & voorlichting.

Verder zijn er ook vragen over onder meer de aanwezigheid en huidige aanpak van functioneringsproblemen en evaluatie van het huidige beleid.

Hierna vindt u de voornaamste resultaten van de vragenlijst (periode: 18-12-2009 tot en met 29-03-10).

I. REGELGEVING: WAT MAG EN WAT MAG NIET?

Alcohol wordt vooral geconsumeerd op recepties en feestjes georganiseerd door de onderneming zelf (in de onderneming: 68 %; op een externe locatie: 69 %), tijdens speciale gelegenheden (62 %), en tijdens zakenlunches (45 %) (tabel 1).

Tabel 1: "Wanneer kan men in uw organisatie alcohol drinken?" (meerdere antwoorden mogelijk)	
Op recepties en/of feesten georganiseerd door de organisatie, op een externe locatie	69 %
Op recepties en/of feesten georganiseerd door de organisatie, in de onderneming	68 %
Tijdens speciale gelegenheden (bv. op pensioenstelling)	62 %
Tijdens zakenlunches	46 %
	n= 526

Factoren die alcoholgebruik in de hand werken: contacten met klanten en leveranciers (31 %), beschikbaarheid van alcohol op het werk (21 %) en voorbeeldgedrag van collega's (18 %) en leidinggevenden (12 %). Ook stress (16 %) en werkdruk (11 %) doen mensen drinken (tabel 2).

Tabel 2: "Werknemers kunnen ook drinken door factoren op het werk." (meerdere antwoorden mogelijk)	
Contacten met klanten en leveranciers	31 %
Beschikbaarheid van alcohol op het werk	21 %
Voorbeeldgedrag van collega's	18 %
Voorbeeldgedrag van leidinggevenden	12 %
Stress	16 %
Werkdruk	11 %
	n= 449



Doorgaans stelt de werkgever alcohol ter beschikking (70 %). Opvallend: in 23 % bracht de werknemer de alcohol zelf mee, wellicht voor specifieke gelegenheden zoals een verjaardag. In 41 % van de bedrijven is er nergens alcohol beschikbaar, in 19 % in refter of cafetaria en in 15 % in (sommige) bureaus.

Tabel 3: Top 3 van regels inzake alcoholgebruik in de organisatie (meerdere antwoorden mogelijk)	
1. Geen alcoholgebruik tijdens diensturen	74 %
2. Niet op het werk komen/zijn onder invloed van alcohol	56 %
3. Alcoholgebruik toegelaten tijdens speciale gelegenheden	49 %
	n= 381

Marie-Claire Lambrechts: "Het gebruik van alcohol in een bedrijf hangt samen met de cultuur van die organisatie. Zo kan het de gewoonte zijn om vrijdagavond samen met de collega's na te praten op café. Of kan er alcohol gedronken worden tijdens de lunch, de nieuwjaarsreceptie en bij speciale gelegenheden. Dat hoeft niet per se een probleem te zijn. De werkgever is zich echter niet altijd bewust van zijn verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid in het kader van de arbeidsongevallenwet. Wanneer een beschonken werknemer na de jaarlijkse personeelsbarbecue een auto-ongeluk heeft, kan ook de werkgever met een kater achterblijven.

38 % van de respondenten geeft 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."

II. FUNCTIONERINGSPROBLEMEN TEN GEVOLGE VAN ALCOHOL- OF DRUGGEBRUIK

66 % van de respondenten werd ooit geconfronteerd met functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- of druggebruik, waarvan 35 % tijdens het voorbije jaar. Bij 58 % van de respondenten was enkel alcohol de oorzaak (ter vergelijking: slechts bij 2 % enkel illegale drugs en bij 1 % enkel psychofarmaca).

Signalen van alcohol- of ander druggebruik

De meest voorkomende signalen van alcoholgebruik zijn 'naar drank ruiken' (86 %), 'dronkenschap bij aanvang van het werk' (49 %) en 'dronkenschap na een (lunch)pauze' (19 %). Ook 'onder invloed zijn van illegale drugs bij aanvang van het werk' (12 %) en 'onder invloed zijn van psychofarmaca' (10 %) vallen op.

Marie-Claire Lambrechts: "De meeste respondenten zijn al geconfronteerd met problematisch alcoholgebruik. Alcohol is nu eenmaal de meest voorkomende drug. Maar het feit dat vele mensen eerder vertrouwd zijn met de signalen van alcoholgebruik dan van illegale drugs en psychofarmaca (en dus alerter zijn voor tekens van alcoholgebruik), kan hier ook een rol spelen. Opvallend is de grote frequentie van dronkenschap bij aanvang van het werk. Dit impliceert in ieder geval dat regels inzake gebruik op het werk (bv. zerotolerantie op de werkvloer) niet voldoende zijn."



Gevolgen van alcohol- en druggebruik

Volgens 79 % van de respondenten zijn de gevolgen van problematisch alcoholgebruik in de organisatie vooral het gevolg van drinken *buiten* het werk (n= 287).

Tabel 4: Top 5 van gevolgen van problematisch alcohol- en druggebruik (opgemerkt in de organisatie) (meerdere antwoorden mogelijk)	
1. Te laat komen en onregelmatig presteren	(allebei): 43 %
2. Ongepast gedrag (onbeleefd zijn, pesten, brutaal zijn, agressief,...)	41 %
3. Ziekteverzuim	40 %
4. Regelmatige, kortdurende afwezigheden	36 %
5. Conflicten met collega's	28 %
	n= 319

Marie-Claire Lambrechts: "De top 5 van gevolgen van problematisch alcohol- en druggebruik voor de organisatie toont dat het niet alleen om puur productiviteitsverlies gaat. Gebruik van alcohol en drugs heeft ook negatieve gevolgen voor de werksfeer: de relatie met collega's verzuurt, ze krijgen meer werk, er is meer stress. Dit heeft uiteraard ook gevolgen voor de productiviteit. Zo kan een probleem met één werknemer een ganse afdeling verzieken."

III. PROCEDURES BIJ ACUUT EN CHRONISCH PROBLEEMGEBRUIK

Zowel in acute (*dronkenschap of acuut onder invloed zijn van andere drugs*) als in chronische situaties is het vooral de direct leidinggevende die optreedt (respectievelijk 87 % en 84 %). Indien men niet optreedt, is dit vooral omdat men niet weet hoe op te treden (respectievelijk 84 % en 89%). Zowel bij acute als bij chronische situaties zijn er slechts bij 20 % van de respondenten procedures die aangeven wat de werkomgeving moet doen (leidinggevende, collega, ...).

Marie-Claire Lambrechts: "Hieruit blijkt het belang van concrete handvatten voor leidinggevenden en voor de rest van de werkomgeving. Aanknopingspunten zijn te vinden in reguliere functioneringssystemen. Het is opmerkelijk dat dergelijke systemen niet of nauwelijks gehanteerd worden bij functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- of druggebruik. Een ruime invulling van het woord functioneren is hierbij aangewezen."

Bij 90 % (n=485) van de respondenten wordt er niet getest op de aanwezigheid van alcohol en bij 95 % (n= 484) niet op de aanwezigheid van illegale drugs. Marie-Claire Lambrechts: "Het feit dat de juridische context testen slechts onder zeer specifieke voorwaarden toelaat, speelt hierbij zeker een rol."

IV. HULPVERLENING EN ONDERSTEUNING

Bij de vraag 'Bij wie kan men in uw organisatie terecht voor hulpverlening en ondersteuning?', denken de respondenten in de eerste plaats aan de vertrouwenspersoon (66 %) of de direct leidinggevende (61 %). Ook voor HRM/personeelsdienst (49 %), preventieadviseur veiligheid (47 %), en preventieadviseur-arts (41 %) blijkt een rol weggelegd.

Nochtans maakt volgens de respondenten slechts 22 % van de werknemers effectief gebruik van deze hulpverleningskanalen.

Marie-Claire Lambrechts: "Kent men deze hulpverleningskanalen niet? Zijn werknemers niet op de hoogte dat men bij deze mensen terecht kan? Is men weigerachtig om hen te contacteren? Weet men voldoende dat vertrouwenspersoon en preventieadviseur-arts een beroepsgeheim hebben? Allemaal vragen die met een concreet alcohol- en drugbeleid kunnen beantwoord worden."

V. VOORLICHTING & VORMING

13 % van de respondenten geeft aan dat er in hun organisatie al vorming en voorlichting over alcohol en drugs heeft plaatsgehad (n= 484). 23% (n= 483) vindt voorlichting voor het voltallige personeel niet nodig. Leidinggevendenden zijn vaak niet voldoende opgeleid om functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol en andere drugs aan te pakken: volgens 48 % van de respondenten is dat het geval (n= 281).

Marie-Claire Lambrechts: "Voorlichting en vorming zijn cruciaal om een alcohol- en drugbeleid te implementeren. Organisaties moeten voldoende tijd voorzien om het uitgewerkte beleid aan alle werknemers mee te delen. 'Hoe het alcohol- en drugbeleid in de praktijk toepassen' is een vaak terugkomend probleem. Bedrijven hebben naar hun mening op dat moment al veel tijd en middelen gestoken in het maken van het beleid en de geplande activiteiten worden dan vaak op een drafje afgehaspeld. Dat werkt in de praktijk niet. Tijd nemen om het beleid te communiceren in al zijn aspecten, tijd voor informatie en vorming, is dé achillespees. Dat blijkt vaak bij de evaluatie."

Noot voor de redactie, niet voor publicatie:

Verdere toelichting bij deze resultaten 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