

## Prijs Gezondheid en Onderneming 2010 Resultaten vragenlijst Q-ADO 1.0 na 1 jaar online (18-12-2009 – 18-12-2010)

**Om organisaties te ondersteunen bij de uitwerking van een preventief alcohol- en drugbeleid ontwikkelde VAD de online vragenlijst Q-ADO 1.0 (Questionnaire Alcohol- en Drugbeleid in de Organisatie). Hierna vindt u de voornaamste resultaten van de vragenlijst.**

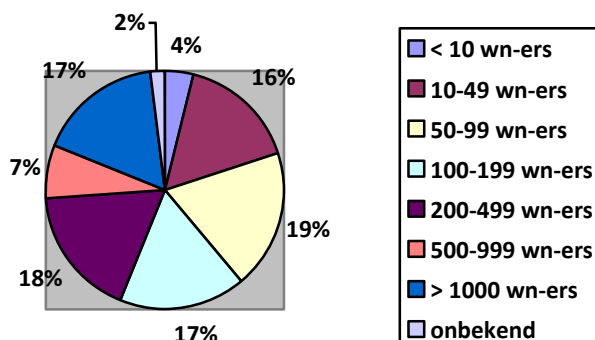
### Q-ADO 1.0: tool bij beleidsontwikkeling

Q-ADO 1.0 (spreek uit: kwado) 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 het eerste jaar 1190 keer ingevuld (periode 18-12-2009 tot en met 18-12-2009).

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, de collectieve arbeidsovereenkomst over een preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming.

### Wie vulde de vragenlijst in?

De antwoordtaart is mooi verdeeld.



20% van de respondenten ( $\neq$  bedrijven) werkt in een organisatie met minder dan 50 werknemers. In respectievelijk 19% en 17% ging het om bedrijven met 50 tot 99 werknemers en met 100 tot 200 werknemers. In 17% van de betrokken bedrijven werken er meer dan 1000 werknemers.

69% komt uit de private sector. Hoewel Cao 100 vooralsnog niet van toepassing is op de publieke sector, maakt de respons vanuit deze organisaties al één derde uit van het totaal.

De vragenlijst werd het meest ingevuld door de preventieadviseur veiligheid (30%), gevolgd door het kader/hiërarchische lijn (21%) en door HRM/personeelsdienst (16%). Vakbondsafgevaardigden vulden de vragenlijst in voor 7%.

Antwoorden kwamen vooral uit volgende sectoren van de private sector: social profit (25%), metaalindustrie (10%), chemie en petroleum (9%), transport en logistiek (7%) en diensten aan ondernemingen en personen (6%).

## Zijn private organisaties in orde met Cao 100?

Sinds 1 april 2010 moeten bedrijven uit de private sector voldoen aan de bepalingen van Cao 100. Als gevolg daarvan moeten ze een beleidsverklaring over alcohol en drugs opnemen in hun arbeidsreglement (de zogenaamde fase 1 van de Cao).

Uit de resultaten van Q-ADO 1.0 blijkt dat 40% een beleidsverklaring heeft, en 36% ermee bezig is. Van de bedrijven die na 1 april 2010 de vragenlijst invulden, beschikte 58% over een beleidsverklaring, en was 25% ermee bezig.

Voor de meeste organisaties zal de concrete uitwerking van een alcohol- en ander drugbeleid echter 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.

## Enkele resultaten van Q-ADO 1.0

### 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: 66%), tijdens speciale gelegenheden (60%), tijdens zakenlunches (42%) en tijdens de lunchpauze op een externe locatie (32%) (*tabel 1*).

<b>Tabel 1: 'Wanneer kan men in uw organisatie alcohol drinken?'</b> (meerdere antwoorden mogelijk)	
Op recepties en/of feesten georganiseerd door de organisatie, in de onderneming	<b>68%</b>
Op recepties en/of feesten georganiseerd door de organisatie, op een externe locatie	<b>66%</b>
Tijdens speciale gelegenheden (bv. pensionering)	<b>60%</b>
Tijdens zakenlunches	<b>42%</b>
Tijdens de lunchpauze (externe locatie, niet in de organisatie)	<b>32%</b>
	n= 1073

Uit onderzoek weten we dat zowel persoonsgebonden factoren (geslacht, leeftijd, sociale omgeving enzovoort) als factoren op het werk het gebruik van alcohol bepalen. Vooral factoren op het werk zijn interessant en haalbaar in het kader van mogelijke preventie-initiatieven van de werkgever. De belangrijkste factoren op het werk die alcoholgebruik in de hand werken zijn: contacten met klanten en leveranciers (28%), beschikbaarheid van alcohol op het werk (21%) en stress op het werk (19%). Ook voorbeeldgedrag van collega's (17%) en van leidinggevenden (12%) spelen een rol (tabel 2). Een op drie respondenten zegt dat er geen werkfactoren zijn (32%).

<b>Tabel 2: "Werknemers kunnen ook drinken door factoren op het werk."</b> (meerdere antwoorden mogelijk)	
Contacten met klanten en leveranciers	<b>28%</b>
Beschikbaarheid van alcohol op het werk	<b>21%</b>
Stress op het werk	<b>19%</b>
Voorbeeldgedrag van collega's	<b>17%</b>
Voorbeeldgedrag van leidinggevenden	<b>12%</b>
Een te soepel reglement inzake alcoholgebruik	<b>12%</b>
Werkdruk	<b>12%</b>
Alcoholgebruik past bij de losse omgangsstijl in de organisatie	<b>10%</b>
Onregelmatige uren	<b>9%</b>
Niet gemotiveerd zijn voor de job	<b>9%</b>
Een reglement inzake alcoholgebruik dat niet/nauwelijks nageleefd wordt	<b>7%</b>
Warm weer	<b>7%</b>
Moeilijke werkomstandigheden	<b>6%</b>
Inhoud van het werk	<b>4%</b>
Weinig werk hebben	<b>3%</b>
Van wacht zijn (stand-by zijn)	<b>3%</b>
	n= 903

In de meeste gevallen stelt de werkgever alcohol ter beschikking (67%). Opvallend: in 22% bracht de werknemer de alcohol zelf mee, wellicht voor specifieke gelegenheden zoals een verjaardag. In 42% van de bedrijven is er nergens alcohol beschikbaar, in 22% in refter of cafetaria en in 17% op andere plaatsen (vaak in de keuken). Ook in (sommige) bureaus is er alcohol beschikbaar (14%).

<b>Tabel 3: Top 3 van regels inzake alcoholgebruik in de organisatie</b> (meerdere antwoorden mogelijk)	
1. Geen alcoholgebruik tijdens diensturen	<b>76%</b>
2. Niet op het werk komen/zijn onder invloed van alcohol	<b>54%</b>
3. Alcoholgebruik toegelaten tijdens speciale gelegenheden	<b>49%</b>
	n= 766

Het gebruik van alcohol tijdens de diensturen wordt minder en minder vanzelfsprekend: 76% van de respondenten geeft aan dat een alcoholverbod tijdens de werkuren de belangrijkste regel is in ondernemingen. Ook nummer 2 (niet op het werk komen/zijn onder invloed van alcohol) en nummer 3 (alcoholgebruik tijdens speciale gelegenheden) wijzen op het feit dat bedrijven steeds meer het alcoholgebruik willen beperken, of in ieder geval de effecten ervan op het werk willen

vermijden (*tabel 3*). Niettemin geeft 35% van de respondenten aan dat er in hun organisatie vooral informele, ongeschreven regels zijn inzake alcoholgebruik. De vraag stelt zich of alle werknemers deze ongeschreven regels kennen. 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

68% van de respondenten werd ooit geconfronteerd met functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- of druggebruik, waarvan 39% tijdens het voorbije jaar (n=1078). Bij 58% van de respondenten was enkel alcohol de oorzaak, in 9% was dit het gevolg van combigebruik (combinatiegebruik van alcohol en illegale drugs of combinatie van alcohol en psychofarmaca). Ter vergelijking: slechts bij 2% gaat het over enkel illegale drugs en bij 1% enkel over psychofarmaca.

### Signalen van alcohol- of ander druggebruik

De meest voorkomende signalen van alcoholgebruik zijn 'naar drank ruiken' (85%), 'dronkenschap bij aanvang van het werk' (45%) en 'dronkenschap na een (lunch)pauze' (21%). Ook 'de aanwezigheid van (lege) flessen alcohol in de werkomgeving' (18%), het 'onder invloed zijn van psychofarmaca' (12%) en het 'onder invloed zijn van illegale drugs bij aanvang van het werk' (11%) vallen op (n=675).

De grote frequentie van dronkenschap bij aanvang van het werk impliceert in ieder geval dat regels inzake gebruik op het werk (bv. zerotolerantie op de werkvloer) niet voldoende zijn. Dergelijke regels focussen zich dan niet op het gebruik zelf (want dit situeert zich in de privésfeer), maar wel op de effecten ervan op het werk.

### Gevolgen van alcohol- en druggebruik

De top 10 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.

<b>Tabel 4: Top 10 van gevolgen van problematisch alcohol- en druggebruik (opgemerkt in de organisatie)</b> (meerdere antwoorden mogelijk)	
1. Te laat komen	<b>42%</b>
2. Onregelmatig presteren	<b>42%</b>
3. Ziekteverzuim	<b>42%</b>
4. Regelmatige, kortdurende afwezigheden	<b>40%</b>
5. Ongepast gedrag (onbeleefd zijn, pesten, brutaal zijn, agressief,...)	<b>40%</b>
6. Slecht uitgevoerde taken	<b>38%</b>
7. Conflicten met collega's	<b>28%</b>
8. Afwijkend werkpatroon	<b>24%</b>
9. Wisselende arbeidsvreugde	<b>16%</b>
10. Klachten van klanten/imagoproblemen In slaap vallen op het werk	<b>15%</b> <b>15%</b>
	n= 633

Volgens 79% van de respondenten zijn de gevolgen van problematisch alcoholgebruik in de organisatie vooral het gevolg van drinken *buiten* het werk (n= 555).



### III. PROCEDURES BIJ ACUUT EN CHRONISCH PROBLEEMGEBRUIK

Functioneringsproblemen worden vooral aangebracht door personen die het dichtst bij de probleemgebruiker staan, met name direct leidinggevend (64%) en collega's van de betrokkene (58%). Indien functioneringsproblemen ter sprake komen, is dit in 93% het gevolg van alcoholgebruik, in 17% het gevolg van psychofarmaca, en in 14% het gevolg van cannabis (n=599). Alcohol blijft dus zonder twijfel drug nummer 1.

In 35% worden bedrijven enkele keren per jaar geconfronteerd met functioneringsproblemen (n=678). In 4% dagelijks en in 5% wekelijks. In de meerderheid van de gevallen (65%) gaat het om problemen veroorzaakt door enkele werknemers.

Illegaledruggebruik blijft de grote onbekende: 48% van de bedrijven weet niet in welke mate men geconfronteerd wordt met de gevolgen van illegaledruggebruik (n=671).

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 89% en 88%). Indien men niet optreedt, is dit vooral omdat men niet weet hoe op te treden (respectievelijk 86% en 85%). Zowel bij acute als bij chronische situaties zijn er slechts bij 17% van de respondenten procedures die formeel zijn opgenomen in het arbeidsreglement en die aangeven wat de werkomgeving moet doen (leidinggevende, collega ...). 45% plant wel de uitwerking van dergelijke procedures (n=929).

Hieruit blijkt het belang van concrete handvatten voor leidinggevend 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, en duidelijke functieprofielen zijn hierbij aangewezen.

Bij 88% (n=930) van de respondenten wordt er niet getest op de aanwezigheid van alcohol en bij 92% (n=928) niet op de aanwezigheid van illegale drugs. 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 (66%). Ook voor HRM/personeelsdienst (51%), preventieadviseurs-artsen (49%) en preventieadviseurs veiligheid (44%) ziet men een rol weggelegd (n=882).

Nochtans maakt volgens de respondenten slechts 26% van de werknemers effectief gebruik van deze hulpverleningskanalen (n=905).

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

14% van de respondenten geeft aan dat er in hun organisatie vorming en voorlichting over alcohol en drugs heeft plaatsgehad, 39% plant dit te doen (n=926). De meest gebruikte kanalen om werknemers te informeren zijn: informatiesessies, folders en brochures (23%) en affiches (21%). 19% (n=925) vindt voorlichting voor het voltallige personeel niet nodig. Leidinggevend zijn vaak niet voldoende opgeleid om functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol en andere drugs aan te pakken: volgens 43% van de respondenten is dat het geval (n= 573).



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.

## **VI. STAND VAN ZAKEN BELEIDSMATIG WERKEN**

In bijna de helft van de bedrijven die beleidsmatig werken is er een specifieke beleidsgroep actief om een alcohol- en drugbeleid te maken. Meestal coördineert de preventieadviseur veiligheid of een medewerker van HRM/personneelsdienst de activiteiten. In 59% wordt het beleid enkel bekend gemaakt via het arbeidsreglement. Andere kanalen zijn: via een groepsmededeling (35%), ad valvas (26%), in het personeelsblad (25%) of via intranet (25%) (n=356).

## **VII. EVALUATIE VAN EEN ALCOHOL- EN DRUGBELEID**

Bedrijven zijn vooral bezig met het uitwerken van een alcohol- en drugbeleid. Slechts 13% van de respondenten kan een indicatie geven van de resultaten van het huidige alcohol- en drugbeleid (n=92). Een beleid heeft vooral resultaat op het vlak van duidelijkheid: respectievelijk 46% en 44% van de respondenten is het er 'volledig mee eens' of 'mee eens' dat een alcohol- en drugbeleid duidelijk maakt wat mag en niet mag op het vlak van alcohol- en ander druggebruik. 25% is het er volledig mee eens en 47% mee eens dat een alcohol- en drugbeleid verduidelijkt wat de rol van (direct) leidinggevenden is bij problematisch gebruik van alcohol en andere drugs. Meer dan de helft van de respondenten vindt dat een beleid alcohol- en andere drugproblemen meer bespreekbaar heeft gemaakt. Tot slot worden werknemers met een alcohol- en drugprobleem dankzij het beleid ook vlugger geholpen.

---

U kunt deze gegevens gebruiken mits een correcte bronvermelding:

VAD (2011). Resultaten online vragenlijst Q-ADO 1.0. Periode 18-12-2009 t.e.m. 18-12-2010. In: Qado.be.

---