



RAPPORTAGE 'EEN NUCHTERE KIJK OP ALCOHOL- EN DRUGSBELEID'

1. ALGEMENE RESULTATEN

1. Achtergrond

De bevraging werd tussen 11 en 19 maart 2009 gehouden bij 468 human resources verantwoordelijken, interne preventie adviseurs en bedrijfsleiders uit verschillende sectoren en regio's.

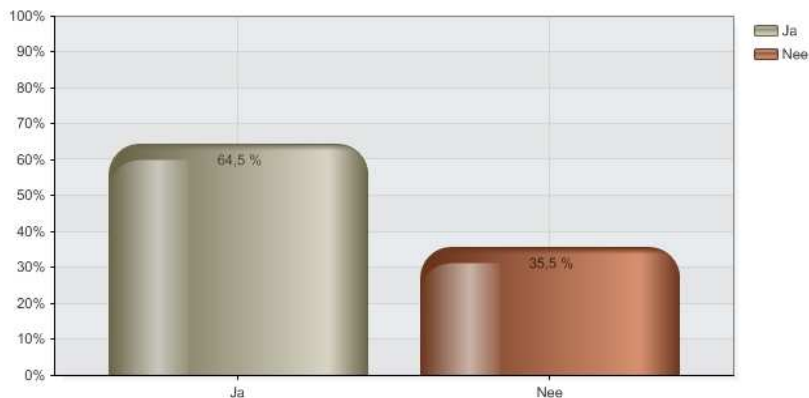
De deelnemende bedrijven worden voor de rapportering als volgt gegroepeerd:

- Bedrijven met < 50 werknemers: kleine ondernemingen
- Tussen 50 en 500 werknemers: middelgrote ondernemingen
- Meer dan 500 werknemers: grote (inter)nationale ondernemingen

2. Algemene vergelijkende analyse

Met de hoofdvraag wilden we - in het kader van het recente advies van de Nationale Arbeidsraad betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugsgebruik in ondernemingen - nagaan in hoeverre ondernemingen vandaag al richtlijnen hebben omtrent alcohol- en drugsgebruik tijdens de werkuren.

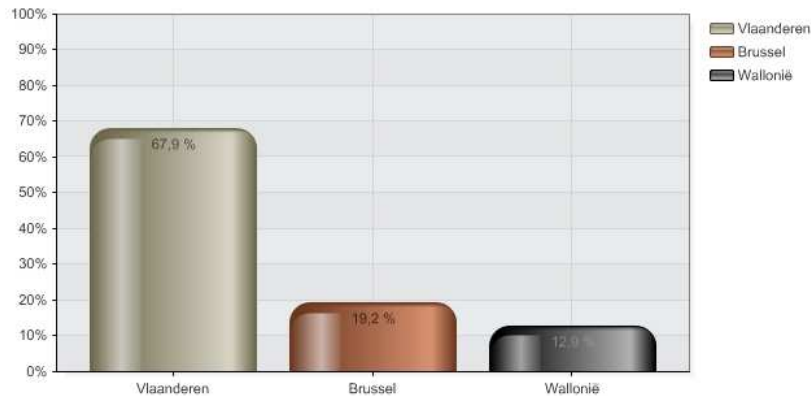
Bestaan van richtlijnen omtrent alcohol- en drugsgebruik (gemiddeld)



Maar liefst twee op de drie ondervraagden geeft aan vandaag reeds over richtlijnen omtrent alcohol- en drugsgebruik tijdens de werkuren te beschikken. 35% beschikt nog niet over dergelijke richtlijnen in zijn of haar onderneming.



Bestaan van richtlijnen omtrent alcohol- en drugsgebruik (per regio)



Van de ondernemingen die over richtlijnen beschikken, ligt ongeveer 70% in Vlaanderen, een kleine 20% in Brussel en 13% in Wallonië.

Richtlijnen omtrent alcohol- en drugsgebruik bestaan:	Kleine ondernemingen	Middelgrote ondernemingen	Grote ondernemingen
Ja	50,7 %	76,4 %	74,2 %
Nee	49,3 %	23,6 %	25,8 %

Van de kleine ondernemingen geeft ongeveer de helft van de ondervraagden aan over richtlijnen te beschikken. In middelgrote en grote ondernemingen geeft gemiddeld maar liefst 75% van de ondervraagden aan over richtlijnen te beschikken.

3. Algemene conclusie

Twee op de drie ondernemingen geeft aan vandaag al over richtlijnen omtrent alcohol- en drugsgebruik tijdens de werkuren te beschikken.

Het zijn vooral de Vlaamse en (middel) grote ondernemingen die qua regelgeving het verst staan.

De Brusselse en Waalse bedrijven hebben nog een langere weg te gaan wat betreft richtlijnen omtrent alcohol- en drugsgebruik tijdens de werkuren.

2. DETAIL ANALYSE

2.1 Wijze van bekendmaking richtlijnen omtrent alcohol- en drugsmisbruik

Waar zijn de richtlijnen opgenomen (gemiddeld) (meerdere antwoorden mogelijk)?



Waar zijn de richtlijnen opgenomen:	Procent
1 Arbeidsreglement	83,8 %
2 Onthaalbrochure voor nieuwe medewerkers	28,5 %
3 Gedragscode	14,9 %
4 Aparte policy	5,3 %
5 Andere, nl.	11,3 %

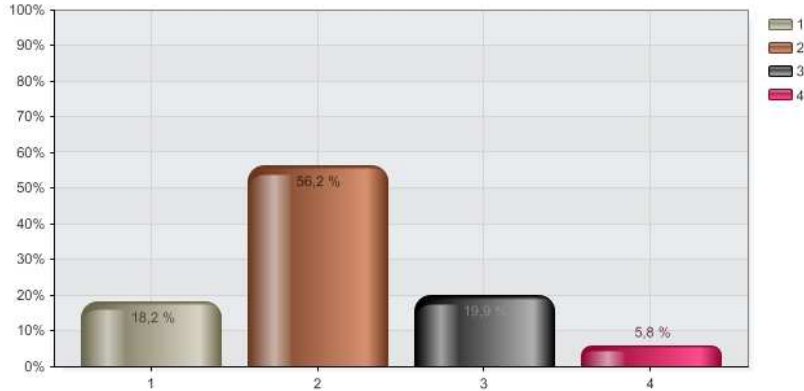
De ondernemingen met richtlijnen maken deze voor het overgrote deel bekend aan de hand van het arbeidsreglement (bijna 84%), gevolgd door de onthaalbrochure (28,5%) en de gedragscode (bijna 15%).

Uit een bijkomende kwalitatieve vraag blijkt dat heel wat bedrijven de geldende richtlijnen omtrent het gebruik van alcohol en drugs tijdens de werkuren mondeling meedeelt.

Een minderheid van de bedrijven (gemiddeld 5%) kiest ervoor om de richtlijnen omtrent alcohol- en drugsgebruik op te nemen in een aparte policy.

2.2. Wat is het algemeen aanvaard basisprincipe in de onderneming?

Algemeen aanvaard basisprincipe omtrent alcohol- en drugsgebruik (gemiddeld)



Basisprincipe	Procent
1 Nultolerantie	18,2 %
2 Nultolerantie, met uitzondering van alcoholgebruik tijdens events met het personeel (bvb. nieuwjaarsreceptie, personeelsfeest,...)	56,2 %
3 Bepaalde producten worden in bepaalde omstandigheden met mate toegelaten (bvb. wijn of bier tijdens lunchpauze, tijdens vergaderingen of events met klanten,...)	19,9 %
4 Ik weet niet of er een basisprincipe is binnen mijn onderneming	5,8 %

Gevraagd naar het algemeen geldende basisprincipe omtrent het gebruik van alcohol en drugs tijdens de werkuren antwoordde meer dan de helft (56%) van de respondenten dat er een nultolerantie geldt, met uitzondering van alcoholgebruik tijdens bepaalde events.

Bijna één op de vijf geeft aan dat er een volledige nultolerantie geldt en ongeveer evenveel ondervraagden geven aan dat bepaalde producten onder bepaalde omstandigheden met mate worden toegelaten.

Basisprincipe	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
Nultolerantie	19,4 %	16,0 %	16,2 %
Nultolerantie, met uitzondering van alcoholgebruik tijdens events met het personeel (bvb. nieuwjaarsreceptie, personeelsfeest,...)	57,8 %	48,1 %	61,8 %
Bepaalde producten worden in bepaalde omstandigheden met mate toegelaten (bvb. wijn of bier tijdens lunchpauze, tijdens vergaderingen of events met klanten,...)	18,0 %	26,4 %	17,6 %
Ik weet niet of er een basisprincipe is binnen mijn onderneming	4,8 %	9,4 %	4,4 %

Globaal gezien kunnen we stellen dat bedrijven in Wallonië en Brussel iets 'soepeler' dan gemiddeld omgaan met het principe van de absolute nultolerantie.

Iets meer dan een kwart van de Brusselse respondenten geeft aan dat het gebruik van bepaalde producten in bepaalde omstandigheden met mate wordt toegelaten.

Vlaanderen is 'het strengst' met bijna in één op de vijf gevallen totale nultolerantie als geldend basisprincipe.

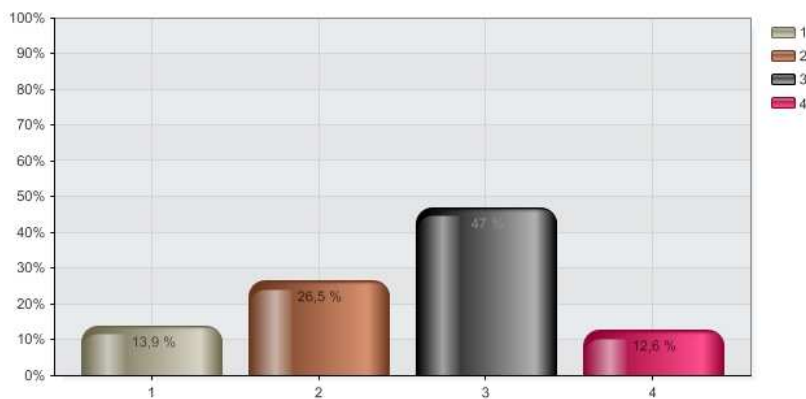
De kleine en middelgrote ondernemingen volgen de globale trend wat betreft het algemeen geldende basisprincipe.

We zien wel een opmerkelijk verschil bij de grote ondernemingen: slechts 9% (t.o.v. 18,8% gemiddeld) van de respondenten van grote ondernemingen geeft aan dat er in de onderneming nultolerantie geldt. Dit is bijna half zoveel als in kleine en middelgrote ondernemingen (beiden bijna 20% gemiddeld).

Bijna 40% van de ondervraagden uit grote ondernemingen geeft aan dat bepaalde producten onder bepaalde omstandigheden met mate worden toegelaten, wat bijna dubbel zoveel is als gemiddeld.

2.3. In hoeverre is er bijstand of hulpverlening voorzien bij (vermoeden van) misbruik?

Voorziene bijstand of hulpverlening (gemiddeld)



Voorziene bijstand of hulpverlening	Procent
1 Ja, intern	13,9 %
2 Ja, we verwijzen medewerkers door naar een externe dienst voor preventie en bescherming	26,5 %
3 Nee	47,0 %
4 Weet het niet	12,6 %

Bijna de helft van de ondervraagde ondernemingen geeft aan geen bijstand of hulpverlening te voorzien bij misbruik of vermoeden van misbruik van alcohol of drugs. Ongeveer een goed kwart van de respondenten geeft aan hiervoor een beroep te doen op een externe dienst voor preventie en bescherming. Amper 14% van de ondervraagden geeft aan zelf intern de nodige bijstand of hulpverlening te voorzien.

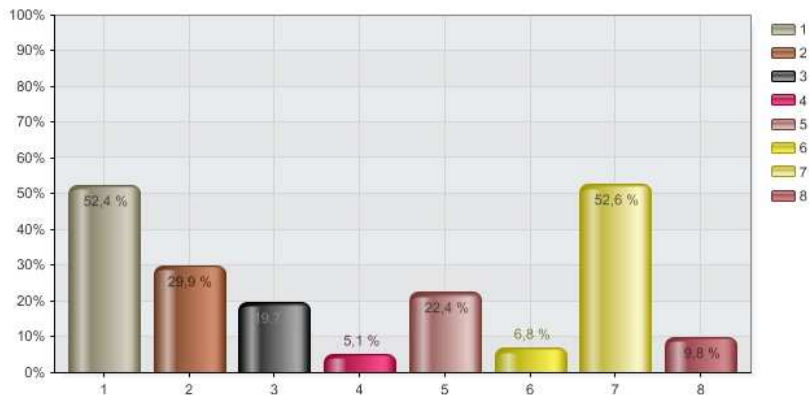
De meest opmerkelijke verschillen zien we naargelang de grootte van de onderneming:

Voorziena bijstand of hulpverlening	Kleine ondernemingen	Middelgrote ondernemingen	Grote ondernemingen
Ja, intern	7,1 %	14,1 %	34,8 %
Ja, we verwijzen medewerkers door naar een externe dienst voor preventie en bescherming	18,5 %	34,6 %	28,8 %
Nee	64,5 %	35,6 %	24,2 %
Weet het niet	10,0 %	15,7 %	12,1 %

Bijna 65% van de kleine ondernemingen geeft aan geen bijstand of hulpverlening te voorzien bij misbruik of vermoeden van misbruik van alcohol en drugs tijdens de werkuren. Bijna de helft van de middelgrote en net geen twee derden van de grote ondernemingen geven aan wel bijstand of hulpverlening te voorzien.

2.4. Wie wordt betrokken in de onderneming bij chronisch en/of acuut misbruik ?

Betrokken personen bij chronisch en/of acuut misbruik (gemiddeld) (meerdere antwoorden mogelijk)



Type functie	Procent
1 Personeelsdienst of HR verantwoordelijke	52,4 %
2 Interne preventieadviseur	29,9 %
3 Preventieadviseur arbeidsgeneeskunde	19,7 %
4 Preventieadviseur psycho social	5,1 %
5 Vertrouwenspersoon	22,4 %
6 Medische sociale dienst	6,8 %
7 Directe leidinggevende	52,6 %
8 Andere, nl.	9,8 %

Globaal gezien geven de meeste respondenten aan de personeelsdienst of HR verantwoordelijke en directe leidinggevende te betrekken (één op twee), gevolgd door de interne preventieadviseur, de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur arbeidsgeneeskunde.

In mindere mate spreekt men de preventieadviseur psycho sociaal en medische sociale dienst aan.

Type functie	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
Personeelsdienst of HR verantwoordelijke	56,8 %	52,8 %	32,4 %
Interne preventieadviseur	34,0 %	22,6 %	23,5 %
Preventieadviseur arbeidsgeneeskunde	20,4 %	20,8 %	14,7 %
Preventieadviseur psycho sociaal	4,8 %	7,5 %	2,9 %
Vertrouwenspersoon	25,2 %	20,8 %	13,2 %
Medische sociale dienst	6,1 %	11,3 %	2,9 %
Directe leidinggevende	50,0 %	50,0 %	67,6 %
Andere, nl.	8,8 %	13,2 %	8,8 %

Op regionaal vlak zien we een opvallend verschil bij de Waalse ondernemingen waar men beduidend meer aangeeft de directe leidinggevende te betrekken (bijna 68% t.o.v. 50% in Vlaanderen en Brussel) en minder de personeelsdienst of HR verantwoordelijke (32% t.o.v. een ruime 50% in Vlaanderen en Brussel).

2.5. Welke tests worden gebruikt in het kader van preventie van alcohol- en drugsgebruik ?

Een bijkomende peiling naar het gebruik van tests in ondernemingen leert ons dat het overgrote merendeel van de ondervraagde bedrijven geen tests gebruikt (bijna 89%).

Als bedrijven al een beroep doen op testen, geven ze vooral aan de ademtest te gebruiken. Het gebruik van urine- en bloedtests en het alcoholslot is verwaarloosbaar. Bovendien hangt het gebruik van tests sterk af van de context.

Uit een bijkomende kwalitatieve vraag blijkt dat bedrijven die een beroep doen op testen, dit vooral doen in een context van vermoeden van misbruik. Slechts in zeer geringe, bijna verwaarloosbare mate doen ze dit in een preventief kader of om de arbeids(on)geschiktheid te bepalen.

3. GROOTSTE UITDAGINGEN VOOR 2009 ?

We peilden bij de deelnemers aan de enquête ook naar hun grootste uitdagingen op het vlak van welzijn en gezondheid in de onderneming. Een analyse van de antwoorden op deze vraag leverde volgende grote thema's op:

- Voorbereiden of verder verfijnen van het alcohol- en drugsbeleid in de onderneming
- Opstellen of verhogen van de veiligheid en hieraan gelinkt het verminderen van het aantal arbeidsongevallen
- Beheersen van de psycho-sociale- en werkdruk en hieraan gelinkt het uitwerken van een stressbeleid
- Beheersen en/of terugdringen van het ziekteverzuim en/of het absentieïsme