

**Alcoholbeleid in Belgische
bedrijven:
- Stand van zaken -
- Rol van de preventieadviseur -**

door Marthe Verjans

Hogeschoolpromotor: Dr. J. Vanoeteren
Bedrijfspromotor: Lic. R. Op de beek
Bedrijfspromotor: Lic. K. Peirens

Samenvatting

Situering

Tegenwoordig is alcohol de meest gebruikte en de sociaal meest aanvaarde drug in onze samenleving. Alcohol wordt gedronken tijdens het uitgaan, op feesten, bij speciale gelegenheden, maar ook gewoon thuis bij het eten of op het werk.

In België verbruikt een man jaarlijks gemiddeld 13 liter zuivere alcohol, voor vrouwen ligt dit op 7 liter. Het aantal probleemdrinkers loopt op tot 12.1 procent bij de mannen en tot 8.4 procent bij de vrouwen. Ongeveer achthonderdduizend Belgen kampen dus met drankzucht. Problematisch alcoholgebruik is bijgevolg een heel duur maatschappelijk probleem. In België wordt de jaarlijkse kost voor de maatschappij geschat op 6 miljard euro, wat neerkomt op 2 procent van het Bruto Nationaal Product. Aangezien een groot deel van de probleemgebruikers nog actief is op de arbeidsmarkt, heeft dit ook nefaste gevolgen voor de bedrijven.

In tegenstelling tot de stressproblematiek is er echter geen expliciete wet, die bedrijven verplicht initiatieven te nemen om de alcoholproblematiek op het werk aan te pakken. Mede daardoor heeft nog altijd de minderheid van de bedrijven een alcoholbeleid.

Doelstellingen

De preventieadviseur is een spilfiguur in het welzijnsbeleid van de onderneming. Vanuit zijn functie kan hij een belangrijke rol vervullen bij het tot stand komen van een alcoholbeleid, alsook een taak opnemen in de uitvoering ervan. Toch beschikt hij vaak niet over voldoende kennis en inzichten om te adviseren hoe deze problematiek beleidsmatig benaderd moet worden. Daarom tracht dit afstudeerproject noodzakelijke kennis en informatie omtrent problematisch

alcoholgebruik op het werk en het beleid daar rond te bundelen, om zo de preventieadviseur te ondersteunen bij het aanpakken van deze problematiek.

Dit afstudeerproject is opgebouwd in drie luiken.

Het eerste luik omvat een uitgebreide literatuurstudie over alcohol op het werk. Hierin komen algemene aspecten als definiëring en psychobiologie van problematisch alcoholgebruik aan bod. Daarnaast worden de gevolgen van probleemgebruik bij werknemers geschetst. Ook wordt een inzicht gegeven in werkgerelateerde oorzaken van probleemgebruik. Dit luik schept zo een algemeen denkkader rond alcoholproblematiek op het werk voor de preventieadviseur.

Alvorens een specifieke beleidsmatige aanpak van alcoholmisbruik op het werk te beschrijven, wordt in het tweede luik nagegaan hoe bedrijven nu staan ten opzicht van de alcoholproblematiek. In samenwerking met Prevent, is dit onderzoek aan de hand van een elektronische enquête specifiek gericht aan preventieadviseurs. De resultaten beogen een algemene stand van zaken in Vlaamse bedrijven betreffende het vóórkomen van problematisch alcoholgebruik bij de werknemers alsook hun beleid hier rond.

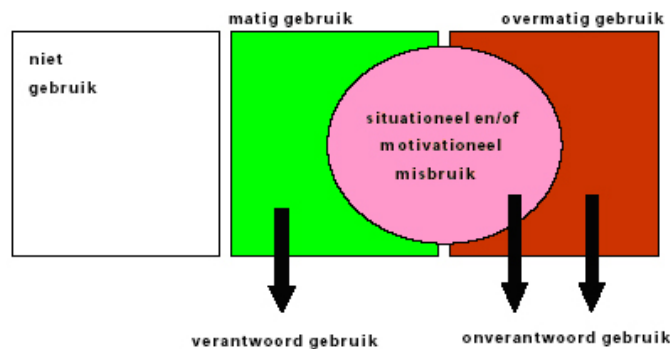
In het derde luik tenslotte, wordt dieper ingegaan op de aanpak van problematisch alcoholgebruik bij de werknemers. De elementen waarruit een alcoholbeleid bestaat worden beschreven. Ook komen juridische aspecten inzake deze problematiek aan bod. Dit luik tracht de preventieadviseur praktisch te ondersteunen bij het opzetten en uitvoeren van een dergelijk beleid.

Luik 1: Problematisch alcoholgebruik op het werk: Literatuurverkenning

Alcoholisme, alcoholverslaving, overmatig alcoholgebruik, zijn allerlei termen om het misbruik van alcohol te omschrijven. Deze termen zijn echter niet éénduidig omschreven. Definities worden afhankelijk van de bron gebaseerd op: de gemiddelde consumptie per dag, de frequentie per week, de mate waarin personen controle hebben over hun drinkgedrag,

In de werkcontext blijken deze termen echter niet bruikbaar. Op het werk heeft niet alleen chronisch alcoholgebruik maar ook occasioneel (overmatig) gebruik nefaste gevolgen voor het welzijn van de werknemers. Daarbij komt nog dat het gebruik verengen tot een bepaalde hoeveelheid een te beperkte invalshoek is. Wanneer men spreekt over (arbeids)veiligheid kan ook een beperkte hoeveelheid alcohol al te veel zijn.

Daarom wordt in deze context de term ‘probleemdrinken’ of problematisch alcoholgebruik gehanteerd: ‘Er is sprake van probleemdrinken als een individu (al dan niet excessief) alcohol gebruikt en als het drinkgedrag gepaard gaat met lichamelijke, geestelijke of sociale problemen voor de drinker zelf of voor anderen’. Het is een ruime definitie, ze verwijst niet alleen naar de gevolgen van occasioneel overmatig gebruik maar ook naar de impact van chronisch gebruik, en dit niet alleen voor de gebruiker zelf maar ook voor zijn omgeving. Naast deze definitie creëert het begrippenkader in onderstaande figuur een ruim denkbeeld voor de alcoholproblematiek op het werk.



Segmentatie naar gebruikssintensiteit en gebruikssituatie

In België wordt het aantal probleemgebruikers geschat op 12.1% bij de mannen en op 8.4%. In totaal zijn er dus achthonderdduizend probleemgebruikers. Zeventig procent hiervan is aan het werk.

Uit onderzoek blijkt dat problematisch alcoholgebruik van de werknemer drastische gevolgen heeft voor het bedrijf. Probleemdrinkers zijn vaker en langer ziek, veroorzaken meer ongevallen, zijn minder productief en leveren werk af van mindere kwaliteit. Bovendien verslechteren ze de werksfeer en hebben ze een negatieve invloed op het bedrijfsimago. De totale kost voor de werkomgeving, ziekteverzuim, arbeidsongevallen, verhoogd absentisme, productieverlies en werkloosheid als gevolg van problematisch gebruik, wordt in België op bijna 2.2 miljard euro geschat. Dit maakt bijna 36 procent uit van de totale jaarlijkse kost voor de samenleving.

Alcoholproblemen kunnen te wijten zijn aan biologische, psychologische, sociologische en antropologische factoren, maar ook werkplaatsfactoren spelen een rol in de ontwikkeling ervan. Sociale controle op het werk kan in verband gebracht worden met probleemgebruik van werknemers: Een hoge mate van supervisie beschermt tegen alcoholmisbruik op het werk. Ook de beschikbaarheid van alcohol op het werk is één van de factoren die het risico op alcoholmisbruik beïnvloedt. Er kan geconcludeerd worden dat het drinken op het werk toeneemt indien de fysieke beschikbaarheid hoger is. Een andere belangrijke factor die bijdraagt tot alcohol op het werk is werkstress en tevredenheid van het werk in het algemeen. Indien een werknemer niet voldoende arbeidsvoldoening uit zijn werk haalt, is de kans groter dat hij door een gevoel van machteloosheid zijn toevlucht gaat zoeken tot alcohol.

Een investering in preventie en remediëren van problematisch alcoholgebruik door de werkgever aan de hand van een alcoholbeleid, kan dus leiden tot een aanzienlijke verbetering van de werkefficiëntie en uiteindelijk tot een aanzienlijke besparing. Een alcoholbeleid situeert zich dus in het welzijnsbeleid van de onderneming. Het bevorderen van het welzijn van de werknemers op het werk vormt het fundament. Een alcoholbeleid is een samenhangend geheel van maatregelen en initiatieven op vier niveaus: regelgeving, procedures bij acuut en chronisch misbruik, vorming en voorlichting, en hulpverlening.

Door het invoeren van zulk beleid kan op korte termijn de veiligheid en kwaliteit van het werk verbeterd worden en de productiviteit verhoogd worden. Op lange termijn wordt de sfeer op de afdeling verbeterd en de gezondheid van de werknemers bevorderd, waardoor het ziekteverzuim verlaagt. Maar bovenal geeft een bedrijf met een duidelijk alcoholbeleid aan, zich verantwoordelijk te voelen voor het welzijn van zijn werknemers.

Luik 2: Alcoholbeleid in Vlaamse bedrijven - Stand van zaken

Allereerst blijkt uit de resultaten dat problematisch alcoholgebruik van werknemers duidelijk negatieve gevolgen heeft voor de 265 deelnemende bedrijven (meer arbeidsongevallen, meer ziekteverzuim, mindere productiviteit, slechtere werksfeer). De bedrijven worden ook zelf geconfronteerd met probleemdrinkers op het werk: In 70% van de bedrijven komen werknemers wel eens dronken aan op het werk, in 40% worden werknemers wel eens dronken op het werk en in 76% van de bedrijven blijven werknemers wel eens afwezig ten gevolge van hun drinkgedrag. Toch integreert maar 37% een alcoholbeleid in het welzijnsbeleid van hun onderneming.

Bovendien blijkt ook dat bedrijven zonder alcoholbeleid een goed idee hebben over hoe zulk beleid er in de praktijk moet uitzien. De vier pijlers, voorlichting - vorming, regelgeving, procedures en hulpverlening scoren in deze bedrijven hoger dan in de bedrijven met een alcoholbeleid. De vraag blijft dan waarom ze dan ook niet daadwerkelijk een alcoholbeleid integreren in hun welzijnsbeleid. Op basis van de resultaten kunnen hier rond enkele hypothesen gevormd worden: Bedrijven wachten op een impuls vanuit het management, ze beschikken zelf over onvoldoende kennis om dit beleid op te zetten. Het invoeren van een alcoholbeleid gebeurt mogelijk pas wanneer het bedrijf geconfronteerd wordt met alcoholgerelateerde problemen.

Uit dit onderzoek blijkt ook dat er een significant lineair verband bestaat tussen het toelaten van alcohol op het werk en het geconfronteerd worden met probleemgebruikers: Hoe groter de toelaatbaarheid van het bedrijf voor alcohol, hoe meer men met probleemgebruikers geconfronteerd wordt. Hieruit kan verondersteld worden dat bedrijven met een alcoholbeleid zeker regelgeving in verband met toelaatbaarheid opleggen via dit beleid. Met andere woorden: Nultolerantie zou zo vaker voorkomen in een bedrijf met een alcoholbeleid, zeer hoge toelaatbaarheid zou vaker voorkomen in bedrijven zonder beleid.

De resultaten tonen echter dat 75% van de bedrijven met een alcoholbeleid geen nultolerantie oplegt aan zijn werknemers en dat alcohol er in dezelfde mate is toegestaan als in bedrijven zonder alcoholbeleid.

In de literatuur wordt aangegeven dat sociale controle één van de factoren is die het risico op alcoholmisbruik op het werk beïnvloedt. In dit onderzoek kwam naar voor dat bedrijven met minder dan 50 werknemers minder geconfronteerd worden met probleemdrinkers. Aangezien sociale controle groter is in kleine bedrijven kan dit dus zeker een rol spelen.

Bovendien is 84% van de bedrijven zonder alcoholbeleid van mening dat ze niet over voldoende interne kennis beschikt om een alcoholbeleid op te zetten.

Luik 3: Aanpak van problematisch alcoholgebruik op het werk - Praktische toelichting

Een alcoholbeleid situeert zich in de algemene preventiefilosofie van de Welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten. Volgens deze wet is elke werkgever verantwoordelijk voor het welzijn en de gezondheid op het werk van zijn werknemers. Deze wet verplicht de werkgever de algemene preventiebeginselen toe te passen, zoals het voorkomen van risico's of het bestrijden van risico's aan de bron (art. 5). In uitvoering daarvan voorziet het KB Beleid een dynamisch risicobeheersingssysteem, met een risicoanalyse voor het vaststellen van de preventiemaatregelen (art. 3). De resultaten van de risicoanalyse en de voorziene preventiemaatregelen worden opgenomen in een globaal preventieplan (5 jaar), prioritaire doelstellingen in het jaarlijks actieplan. De beleidsmatige aspecten die hieruit voortvloeien kunnen in het arbeidsreglement worden opgenomen.

Een alcoholbeleid situeert zich dus in het welzijnsbeleid van de onderneming. Het bevorderen van het welzijn van de werknemers op het werk vormt het fundament.

Een alcoholbeleid is een samenhangend geheel van maatregelen en initiatieven op vier niveaus: regelgeving, procedures bij acuut en chronisch misbruik, vorming en voorlichting, en hulpverlening.

Uitgangspunten van een alcoholbeleid zijn:

- Centraal staat het werkbehoud:
- In een werkorganisatie worden personen met een alcoholprobleem aangesproken op basis van de arbeidsprestaties en werkrelaties.
- Het alcoholbeleid kadert in een globaal personeelsbeleid:
- Een beleid geldt voor iedereen in het bedrijf, van hoog tot laag.

Het is aan de werkgever om uit te zoeken of er in zijn bedrijf een risico op problematisch alcoholgebruik bestaat en of het gebruik van alcoholische drank een invloed kan hebben op andere aanwezige risico's in het bedrijf.

Het is de taak van de preventieadviseur om de werkgever hierover objectief te adviseren. Vanuit zijn functie kan hij dus een belangrijke rol vervullen bij het tot stand komen van een alcoholbeleid, alsook een taak opnemen in de uitvoering ervan.

Tot slot

Daarom werden de verschillende pijlers van het alcoholbeleid belicht en aangevuld met praktische informatie voor de preventieadviseur. Enkele juridische

handvaten werden beknopt belicht. Voorbeelden van procedures bij acuut en chronisch alcoholgebruik van de werknemers werden toegevoegd.

Op deze manier trachtte dit afstudeerproject een praktische bruikbare bron te zijn voor diegene die zich geroepen voelt om een alcoholbeleid te introduceren in zijn bedrijf.