

Verslag naar aanleiding van online vragenlijst over Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid (ADM-beleid)

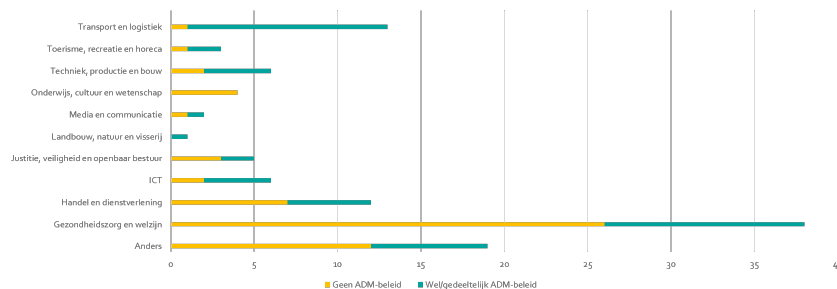
Samenwerkingsverband Vroegsignalering Alcoholproblematiek (SVA)

Begin 2021 heeft het SVA een vragenlijst uitgezet om een beeld te krijgen van de huidige stand van zaken betreft ADM-beleid: hoeveel bedrijven beschikken over ADM-beleid, wat zijn drijfveren op ADM-beleid te formuleren, wat levert zo'n beleid op, etc. De vragenlijst is door 109 respondenten anoniem ingevuld.

Gezien het aantal respondenten en opzet van het onderzoek, kunnen er geen harde conclusies worden getrokken, maar geeft dit wel een interessante inkijk. Het Trimbos-instituut hoopt in de toekomst meer en uitgebreider onderzoek te doen naar de invulling en kwaliteit van ADM-beleid opgesteld door bedrijven. In onderstaand verslag worden de meest relevante uitkomsten van de vragenlijst besproken.

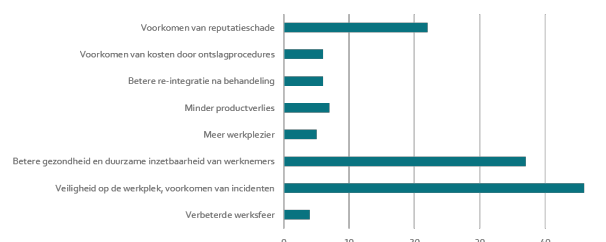
Uitkomsten onderzoek

- Van de 109 respondenten geeft bijna de helft aan dat er een ADM-beleid is in de organisatie waar zij werken. Bij de meeste bedrijven is er een volledig ADM-beleid en bij een kleiner aantal is er alleen een alcohol- of drugsbeleid. De meerderheid van de respondenten gaf aan bij een groot bedrijf (>250 medewerkers) te werken. Echter, de bedrijven met 51 tot 250 medewerkers beschikten het meest over een ADM-beleid, namelijk 60%.



Figuur 1. In welke sector is uw organisatie actief?

- De respondenten zijn in de volgende sectoren werkzaam (zie figuur 1). Opvallend is dat respondenten die werkzaam zijn in de gezondheidszorg de grootste groep vormen en dat een groot aantal daarvan niet beschikt over een ADM-beleid.
- Van de 50 respondenten (die werkzaam zijn bij een organisatie met een ADM-beleid) geeft de meerderheid aan dat veiligheid, betere gezondheid & duurzame inzetbaarheid en voorkomen reputatieschade de belangrijkste drijfveren zijn voor het opstellen van een ADM-beleid. Opvallend is dat verbeterde werksfeer, meer werkplezier en minder productieverlies relatief laag scoorden.



Figuur 2. Wat is de belangrijkste drijfveer/drijfveren voor het opstellen van een ADM-beleid geweest?
(Meerdere antwoorden mogelijk, N=50)

- Uit de reacties op de vraag welke onderwerpen in het ADM-beleid aan de orde komen valt op dat:
 - o Van de respondenten die aangeven dat informatie over testen onderdeel is van het ADM-beleid, is de helft afkomstig uit de sector transport en logistiek;
 - o 'Regels en afspraken' komt in bijna alle ADM-beleidstukken aan de orde;
 - o 'Handhaving en disciplinaire maatregelen' wordt door respondenten in de sector gezondheidszorg en welzijn bijna 40% van de keren benoemd als onderdeel van het ADM-beleid, in de sector ICT bijna niet en bij alle andere sectoren rond de 70%;
 - o Het onderwerp 'begeleiding en zorg' vooral veel voorkomt in het ADM-beleid van bedrijven met <50 werknemers en minder vaak onderdeel is van het ADM-beleid van grotere bedrijven.
- Op de vraag wat het effect is van een ADM-beleid geven de respondenten aan dat het middelengebruik op de werkvloer beter bespreekbaar is en dat medewerkers geïnformeerd zijn over het beleid.
- 2 op de 10 respondenten met een functie in HR geeft aan te weten hoe, als professional, te handelen bij middelen problematiek. Voor respondenten met een functie rondom welzijn is dit 4 op de 10 en voor respondenten met een management functie is dit ongeveer 3 op 10. Respondenten met een medische functie weten het vaakst hoe zij als professional moeten handelen bij middelen problematiek.
- Bij de helft van de bedrijven geldt dat er nooit alcohol beschikbaar is op het werk. In de sector transport en logistiek geldt dit voor twee derde van de bedrijven.
Iets minder dan de helft van de respondenten geeft aan dat er tijdens feesten en partijen wel alcohol wordt geschonken op het werk. Slechts een klein aantal respondenten geeft aan dat er alcohol beschikbaar is tijdens de vrijdagmiddagborrel.
- Meer dan de helft van de respondenten (60%) geeft aan dat het ADM-beleid voor verbetering vatbaar is, de andere respondenten zijn tevreden over het huidige beleid. Hieronder een aantal reacties waarom wel/niet verbeteren van beleid.

Ja, want	Nee, want
Meer richten op gezondheid naast veiligheid.	Het beleid voldoet. Het enige wat momenteel niet kan, is handhaven d.m.v. testen (vanwege AVG).
Ik weet er te weinig van af. Dit betekent in elk geval dat de communicatie beter kan.	Is voldoende wegens zero policy beleid.
Meer bekendheid binnen de gehele organisatie.	Constant verbeterd.
Het moet meer bespreekbaar worden.	Beleid voldoet aan alle voorwaarden.
Het nog niet overal goed is geïmplementeerd.	Redelijk tot goed geborgd.
De perceptie ten opzichte van alcohol zou mee kunnen veranderen met huidige tendens over relatie van alcohol en gezondheid.	Er zijn geen incidenten.
De wettelijke mogelijkheid om medewerkers te kunnen laten testen ontbreekt .	Het is compleet en voldoet aan alle eisen.
Het is opgesteld vanuit repressie en niet vanuit preventie .	Het is net aangepast aan wet- en regelgeving.

Heeft u vragen naar aanleiding van dit onderzoek? Neem dan contact op met het ADM-team van het Trimbos-instituut via werk@trimbos.nl.