

Aandacht heeft effect

Evaluatie protocol ter preventie van alcohol- (overmatig), drugs- en medicijngebruik vliegend personeel

voor Directoraat Generaal Luchtvaart en Maritieme Zaken (DGLM)

Definitief rapport B10859-3, december 2009



Copyright © 2009 Blauw Research bv

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Blauw Research. Dit rapport is geleverd onder de leveringsvoorwaarden van de MOA.

All rights are reserved. Nothing from this report may be copied, saved in an authorised data bank or be made public in any form, whether it be electronically, mechanically or through photocopies without prior consent from Blauw Research. This report has been created following MOA conditions.

Voorwoord

In 2005 hebben de Nederlandse luchtvaartmaatschappijen een protocol ondertekent waarin de preventie van alcohol- (overmatig), medicijn- en drugsgebruik onder vliegend personeel centraal staat. Op verzoek van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat werd door Blauw Research een onderzoek uitgevoerd, om de werking van het protocol te evalueren.

Wij hopen dat dit rapport de lezer een helder beeld geeft van de werking van het protocol en dat het handvatten bevat om de uitwerking van het protocol in de toekomst te versterken.

Rotterdam, december 2009

Project team:
Josine Poley, senior research manager
Keete Kruijtzter, research manager

Blauw Research
Weena 125
3013 CK Rotterdam
Tel: 010-4000900
www.blauw.com

Leeswijzer

Dit rapport begint met de management samenvatting (Hoofdstuk 1: Kort en Krachtig) waarin de onderzoeksvraag wordt beantwoord.

In het daarop volgende hoofdstuk worden alle onderzoeksresultaten gepresenteerd. In de grafiek is steeds het gemiddelde totaalresultaat te zien en het resultaat voor de best en de slechts scorende maatschappij. Zo krijgt de lezer een beeld van de spreiding in de antwoorden.

Daarnaast zijn ook de verschillen tussen de antwoorden van de volgende vier groepen bekeken:

- cockpit en cabine personeel
- personeelsleden met een leidinggevende functie en personeelsleden met een niet-leidinggevende functie.
- personeel op Europese en intercontinentale vluchten.
- personeel dat voor en na de invoering van het personeel in dienst zijn gekomen

Verschillen tussen deze groepen worden in de tekst beschreven.

In de verantwoording wordt het verloop van het onderzoek beschreven en worden de nadere details van de analyses en bewerkingen toegelicht.

Legenda

Ter verduidelijking van de onderzoeksresultaten worden in dit rapport belangrijke of opmerkelijke resultaten toegelicht aan de hand van pictogrammen.

Betekenis van de pictogrammen:



Blauwe vlag (wat al goed gaat)



Rode vlag (wat beter kan)



Aandachtspunt



Bedreiging



Aanvulling Blauw Research

Inhoudsopgave

1 Kort & Krachtig	5
1.1 Achtergrond & onderzoeksdoelstelling	6
1.2 Conclusies	7
1.3 Kansen	8
2 Resultaten	9
2.1 Kennis risico's	10
2.2 Communicatie binnen organisaties	11
2.2 Communicatie binnen organisaties (2)	12
2.3 Nieuws afgelopen jaar	13
2.4 Perceptie hoeveelheid communicatie	14
2.5 Suggesties verbetering in de communicatie	15
2.6 Aanspreekpunt	16
2.8 Vertrouwenspersoon	17
2.9 Eigen houding, kennis en gedrag	18
2.9 Eigen houding, kennis en gedrag (2)	19
2.11 Tenslotte	20

Bijlage 1: Aanvullende analyses

Bijlage 2: Verantwoording

Bijlagen in aparte documenten:

Bijlage 3: Vragenlijst

Bijlage 4: Lijst met antwoorden open vragen (9 en 10)

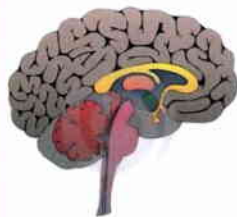
Bijlage 5: Matrix met kruisverbanden

Hoofdstuk I: Kort & Krachtig

Het protocol heeft effect op kennis, houding en gedrag. Dit effect kan nog verder worden vergroot.

Kennis

Het vliegend personeel weet wat de risico's zijn van het gebruiken van alcohol, drugs en medicijnen. Het protocol heeft een positief effect gehad op het kennisniveau.



Houding

Personeelsleden zijn door de regels anders gaan denken over het gebruik van alcohol, medicijnen en drugs. Er is echter geen sprake van 100% overtuiging van de risico's bij alle leden van het vliegend personeel.



Gedrag

Personeelsleden nemen hun verantwoordelijkheid als het gaat om het gebruik van middelen. Het protocol heeft ook hierop een positief effect gehad. Er is echter geen sprake van zero incidence.



Kansen

Met extra aandacht vanuit de werkgevers kan het effect van het protocol versterkt worden.



Doel van het onderzoek: Het verkrijgen van inzicht in de werking van het protocol 'Maatregelen ter preventie van alcohol- (overmatig), drugs- en medicijngebruik vliegend personeel (cockpit- en cabinepersoneel) van Nederlandse AOC-houders'.

1 Kort & Krachtig
1.1 Achtergrond & onderzoeksdoelstelling

In 2005 is door het Ministerie van Verkeer en Waterstaat in samenwerking met Nederlandse luchtvaartmaatschappijen een protocol opgesteld. In dit protocol worden maatregelen ter preventie van alcohol (overmatig), drugs en medicijngebruik voor vliegend personeel gepresenteerd. Tien luchtvaartmaatschappijen met een AOC-vergunning hebben het protocol ondertekend. Het protocol is door de luchtvaartmaatschappijen vertaald in beleid en maatregelen.

In de voorliggende rapportage wordt het onderzoek naar de werking van het protocol beschreven. In het onderzoek staat de volgende doelstelling centraal:

Het verkrijgen van inzicht in de werking van het protocol 'Maatregelen ter preventie van alcohol- (overmatig), drugs- en medicijngebruik vliegend personeel (cockpit- en cabinepersoneel) van Nederlandse AOC-houders'.

Deze doelstelling is vertaald in drie hoofdvragen:

- Werkt de zelfregulering en hoe?
- Is het beleid nuttig en/of noodzakelijk?
- Hoe staat het met de bekendheid en de zichtbaarheid van het beleid?

Het protocol heeft positief effect gehad op kennis houding en gedrag.

Kennis

Over het algemeen hebben de leden van het vliegend personeel kennis van de risico's van het gebruik van medicijnen, alcohol of drugs. Ook weten zij dat er regels op dit gebied bestaan bij de maatschappij waar ze werken. Zij weten bovendien waar ze voor informatie terecht kunnen. De helft van de personeelsleden geeft aan dat ze door de informatie meer te weten zijn gekomen over de risico's. Personeelsleden die na invoering van het protocol in dienst zijn gekomen hebben gemiddeld meer kennis van de risico's dan de personeelsleden die al langer in dienst zijn. Ze geven ook aan vaker en meer geïnformeerd te zijn door hun werkgever.

Houding

De regels en voorlichting hebben bij de meeste personeelsleden geleid tot een verandering in het denken over het gebruik van alcohol, medicijnen en drugs. Personeelsleden geven daarnaast aan dat ze een collega aanspreken op zijn of haar gedrag. Ook wat betreft hun houding ten aanzien van alcohol, drugs en medicijnen valt op dat personeel dat na de invoering van het protocol in dienst is getreden, minder geneigd is risico's te nemen. Toch blijven er personeelsleden die de risico's minder zwaar opvatten. Er zijn er die denken dat medicijnen geen invloed hebben op de vliegveiligheid of die vinden dat zij vijf uur voor vertrek wel een glaasje wijn kunnen drinken.

Gedrag

De meeste personeelsleden gaan verantwoordelijk en bewust met middelen om. Zij geven aan dat de regels en informatie hier van invloed op zijn geweest. Er zijn toch nog steeds personeelsleden die wel eens een risico nemen, bijvoorbeeld met het gebruik van (party)drugs of personeelsleden die liever op de ervaringen van collega's afgaan bij het gebruik van medicijnen dan op de informatie in de bijsluiter. Ook geven enkele personeelsleden aan dat er slaapmiddelen worden gebruikt en dat er (te) veel wordt gedronken op stops.

1 Kort & Krachtig

1.2 Conclusies



Er kan geconcludeerd worden dat zelfregulering in elk geval beter werkt dan geen regulering. Het beleid is dus zeker nuttig.



Onder het vliegend personeel is bekend dat er regels zijn op het gebied van het gebruik van alcohol, medicijnen en drugs. Toch is de inhoud niet altijd bekend.

Het effect van het protocol kan met meer communicatie nog vergroot worden.

1 Kort & Krachtig

1.3 Kansen

Hoewel het protocol een positieve bijdrage heeft geleverd, zou met meer communicatie een nog groter effect behaald kunnen worden. Een kwart van de personeelsleden vindt dat ze eigenlijk (nog) meer zouden moeten weten over de risico's. Ook zijn er nog personeelsleden die niet volledig op de hoogte zijn of qua houding en gedrag nog niet zijn overtuigd van de risico's.

De kansen liggen vooral in de trainingen en bedrijfspublicaties. Hierin wordt bij veel maatschappijen nog weinig aandacht besteed aan de risico's rond het gebruik van alcohol drugs en medicijnen (in elk geval in de perceptie van de personeelsleden).

Vooraf de groep personeelsleden die al in dienst was vóór de invoering van het protocol, kan nog beter geïnformeerd worden. Dit geldt ook voor het personeel op intercontinentale vluchten.

Uit dit onderzoek blijkt daarnaast dat nog lang niet in alle sollicitatieprocedures het gebruik van middelen aan de orde komt. Ook hier ligt een kans voor de maatschappijen om personeel in de toekomst te informeren.

Inhoudelijk wordt er door de personeelsleden zelf gevraagd om (onder andere) aandacht voor bespreekbaar maken van het gebruik van alcohol op stops en wordt er (onder andere) gewezen op het gebruik van slaapmiddelen.

Hoofdstuk II: Resultaten

Bijna alle leden van het vliegend personeel weten tenminste één risico te noemen van het gebruik van alcohol, medicijnen of drugs.

2 Resultaten

2.1 Kennis risico's

bijwerkingen 'concentratie verlies' euforie
 'gevaar voor veiligheid'
 'minder alert zijn' 'minder goed kunnen oordelen' 'niet adequaat' 'niet goed functioneren' 'not fit to fly' 'onbekende
 neveneffecten' 'roekeloosheid' slaperig 'slecht voor gezondheid' sufheid
 'verminderd bewustzijn'

b

De meest voorkomende antwoorden op de vraag wat de belangrijkste risico's van medicijnen, drugs en alcohol zijn, zijn hiernaast weergegeven in een tagcrowd. Hoe groter de letters, hoe vaker dit punt werd genoemd.



Personeelsleden die na de invoering van het protocol in dienst zijn gekomen, hebben meer kennis over de risico's van alcohol, drugs en medicijnen dan personeelsleden die eerder zijn aangenomen. Zij noemen gemiddeld meer risico's.



Cockpitpersoneel weet iets minder gevaren van het gebruik van middelen op te noemen dan cabinepersoneel.

Gemiddeld geeft 4% het antwoord "weet niet" op de vraag wat de risico's zijn van het gebruik van medicijnen, drugs en alcohol.

Het bestaan van regels met betrekking tot het gebruik van middelen zijn zeer breed bekend. Ook is bekend waar informatie te vinden is.

2 Resultaten

2.2 Communicatie binnen organisaties

Communicatie vanuit werkgever (1)

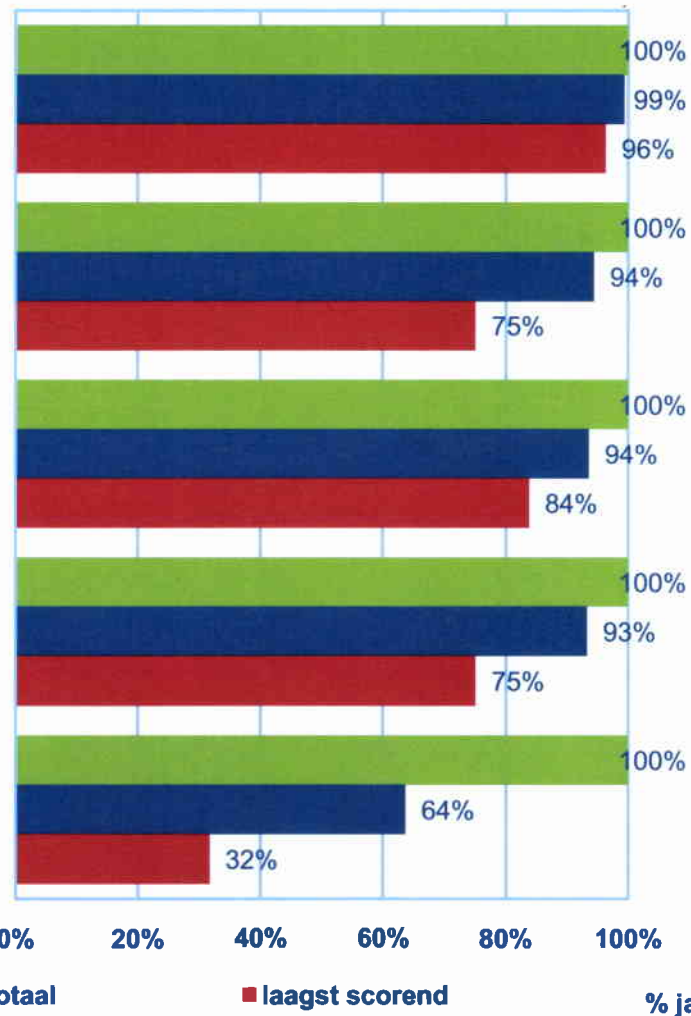
Bij de luchtvaartmaatschappij waar ik werk, zijn er regels voor alcoholgebruik door vliegend personeel.

Bij de luchtvaartmaatschappij waar ik werk, zijn er regels voor drugsgebruik door vliegend personeel.

Als ik iets wil nazoeken over het beleid ten aanzien van alcohol, medicijn- en drugsgebruik door vliegend personeel, weet ik waar ik die informatie kan vinden.

Bij de luchtvaartmaatschappij waar ik werk, zijn er regels voor medicijngebruik door vliegend personeel.

Tijdens de Initial Training is er voorlichting gegeven over de uitwerking, gevaren en gevolgen van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen.



Personeelsleden die pas na de invoering van het protocol in dienst zijn gekomen geven vaker dan hun collega's die langer in dienst zijn, aan, op de hoogte te zijn en geïnformeerd te zijn door de werkgever (niet in grafiek). Op vrijwel alle stellingen antwoorden zij vaker "ja". Verschillen variëren tussen de 5 en de 26%.

Bij een deel van de maatschappijen wordt nog niet (iedereen) getoetst op kennis van alcohol, drugs en medicijnen. Ook kan er meer aandacht worden besteed aan dit onderwerp in trainingen, sollicitatieprocedures en bedrijfspublicaties.

2 Resultaten

2.2 Communicatie binnen organisaties (2)

Communicatie vanuit werkgever (2)

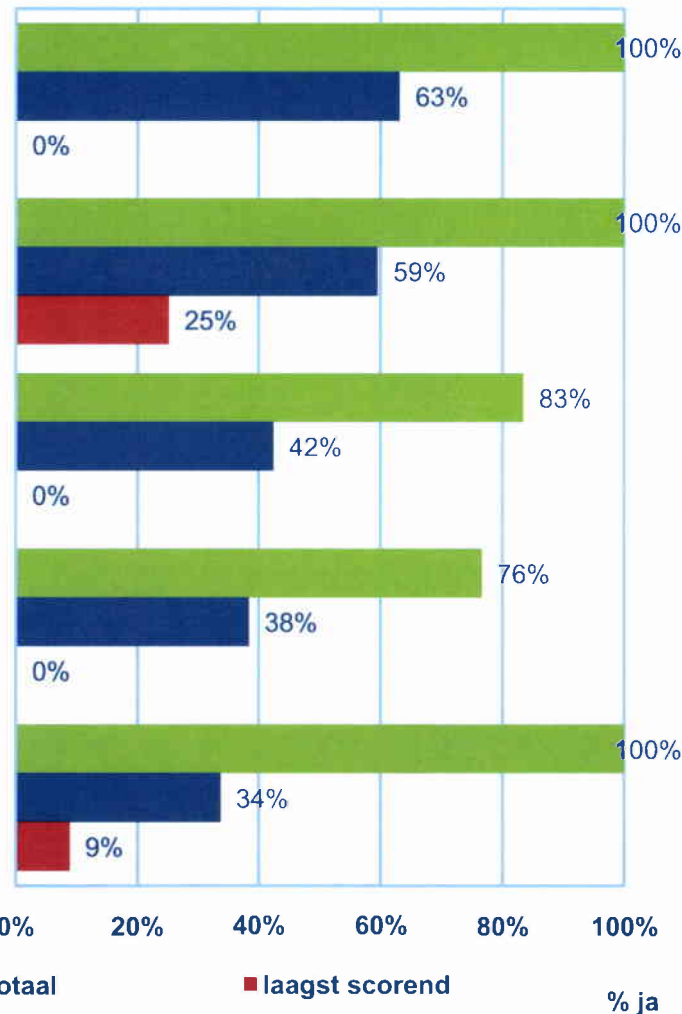
In het afgelopen jaar heeft mijn werkgever mij geïnformeerd over de uitwerking, gevaren en gevolgen van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen.

Ik heb in het afgelopen jaar in een bedrijfspublicatie (bulletin, intranet of personeelsblad) een artikel of stukje gelezen over de uitwerking, gevaren of gevolgen van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen.

De afgelopen twee jaar is er in een training (anders dan de Initial Training) die ik heb gevolgd, gesproken over de uitwerking, gevaren of gevolgen van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen.

In het afgelopen jaar ben ik getoetst op mijn kennis over de uitwerking, gevaren en gevolgen van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen.

In de sollicitatieprocedure voor mijn baan werd er door mijn werkgever aandacht besteed aan het maatschappijbeleid voor alcohol, medicijn- of drugsgebruik door vliegend personeel.



Nog niet bij alle maatschappijen wordt er in trainingen aandacht besteed aan de regels m.b.t. alcohol, medicijnen en drugs.



Van de personeelsleden die na het protocol zijn aangenomen, gaf de helft aan dat er in hun sollicitatieprocedure aandacht is besteed aan het gebruik van alcohol, medicijnen en drugs. Van de personeelsleden die al eerder werden aangenomen is dat een kwart (niet in grafiek).



Personeel op Europese vluchten geeft vaker dan personeel op intercontinentale vluchten aan dat zij door hun werkgever zijn geïnformeerd in het afgelopen jaar (73% vs. 59%), dat zij iets hebben gelezen in een bedrijfspublicatie (64% vs. 50%) en dat er aandacht aan het onderwerp is besteed tijdens de Initial training (53% vs. 40%).

17% van de leden van het vliegend personeel hoorde of las het afgelopen jaar iets nieuws over het gebruik van alcohol, drugs of medicijnen.

bijwerkingen crm ' (soft) drugs zijn verboden' 'effect van malerone' folder
 'hoe lang de effecten van middelen
 aanhouden' 'informatie slaapmiddelen' ja
 MAD-boekje **weet niet** 'mag niet
 vliegen na gebruik' magazine **nee**
 speciaal boekje

Gemiddeld heeft 53% van het vliegend personeel het afgelopen jaar van hun werkgever niets nieuws gehoord met betrekking tot alcohol, drugs en medicijnen. Daarnaast geeft 30% aan niet te weten of ze afgelopen jaar iets nieuws hebben gehoord.

2 Resultaten

2.3 Nieuws afgelopen jaar

b Hiernaast zijn de antwoorden op de vraag of de medewerkers het afgelopen jaar iets nieuws hebben gehoord wederom weergegeven als 'tagcrowd' (zie ook 2.1).

! Medewerkers met een niet-leidinggevende functie geven vaker dan de leidinggevendenden aan dat zij het afgelopen jaar iets nieuws hebben gehoord.

! Personeelsleden die pas na de invoering van het protocol in dienst zijn gekomen geven vaker dan hun collega's die langer in dienst zijn, aan, dat ze afgelopen jaar iets nieuws hebben gehoord.

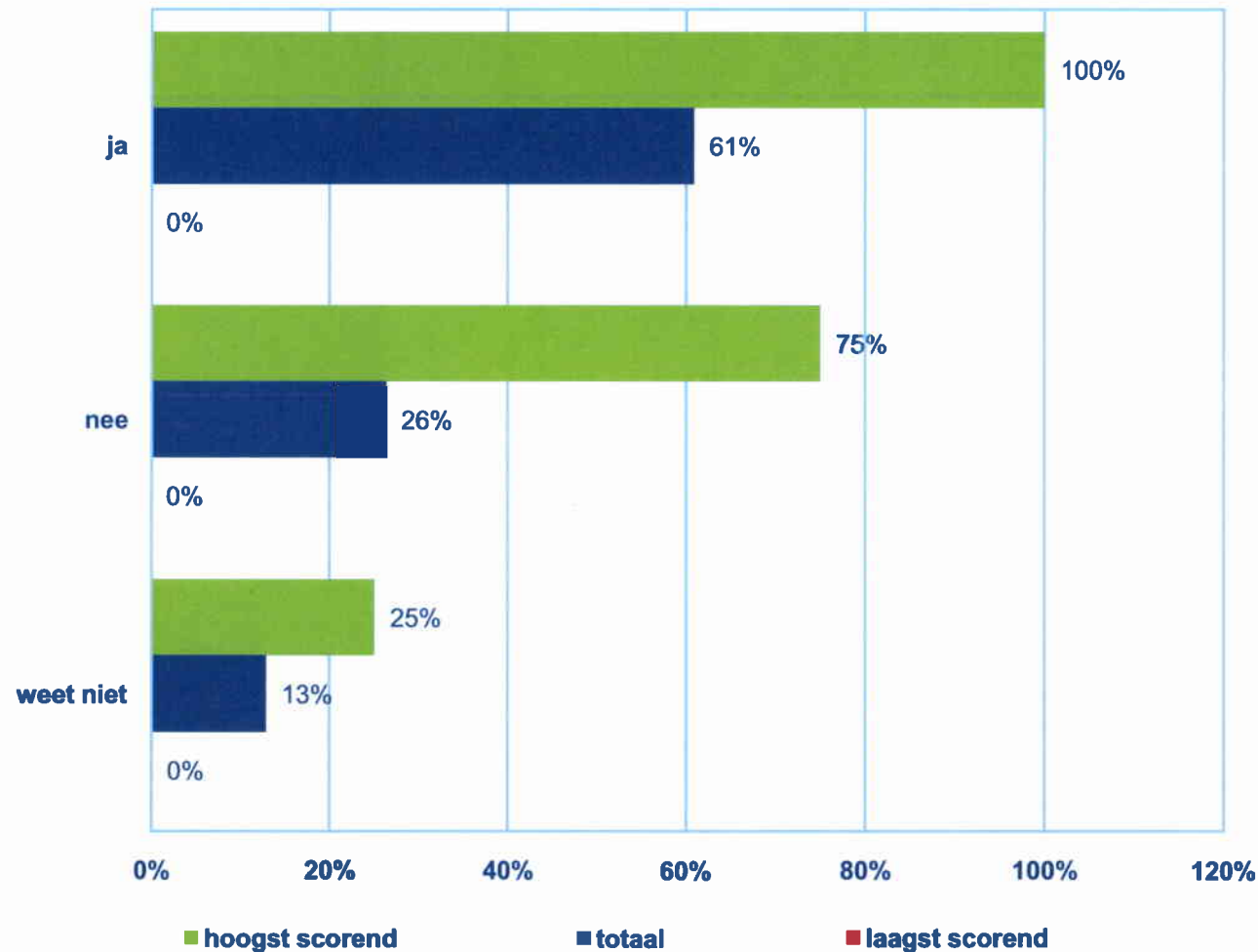
! Cabinepersoneel geeft vaker dan cockpitpersoneel aan dat ze afgelopen jaar iets nieuws hebben gehoord.

Gemiddeld vindt een kwart dat de werkgever niet voldoende aandacht besteedt aan communicatie rond de risico's van alcohol, drugs en medicijnen.

2 Resultaten

2.4 Perceptie hoeveelheid communicatie

Voldoende communicatie risico's



Er blijft ruimte voor verbetering ook met betrekking tot de hoeveelheid informatie die medewerkers ontvangen.

Medewerkers doen veel suggesties om de communicatie te verbeteren.

Er was een groot aantal suggesties voor het verbeteren van de communicatie rondom het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen.

Aandacht in trainingen

“Jaarlijks bij de recurrent trainingen aan de orde stellen.” “Erover praten tijdens safetytraining.” “Misschien een dag inlasten waarin dit thema onderling wordt besproken.”

Gevaren reëel maken

“De gevaren meer benadrukken, evt. met (gesimuleerde) praktijkvoorbeelden.” “Risico's laten zien bij trainings sessies.”

Inbedden in de organisatie

“Bij betermelding (van bepaalde ziektes) vragen of er medicijnen genomen worden en dan eventueel risico's uitleggen.” “Communiceren dat als een collega een probleem heeft met dergelijke, ze altijd geholpen kunnen worden door het bedrijf.”

Strengere regels met betrekking tot alcohol

“Ik vind dat zij moeten verbieden dat mensen op de route drinken. Er wordt veel teveel gedronken op de route.” “Het alcoholgebruik op de stops bespreekbaar maken.”

Meer informatie over drugs en medicijnen

“Meer de risico's van de meest gangbare medicijnen communiceren. Dit is volgens mij nu nog erg onbekend.” “Misschien wat meer voorbeelden hoe slecht party drugs zijn, wat daar de (blijvende) gevolgen van zijn.” “Een lijst maken van de meest voorkomende medicijnen en welke daarvan niet toegestaan zijn te gebruiken.”

2 Resultaten

2.5 Suggesties verbetering in de communicatie



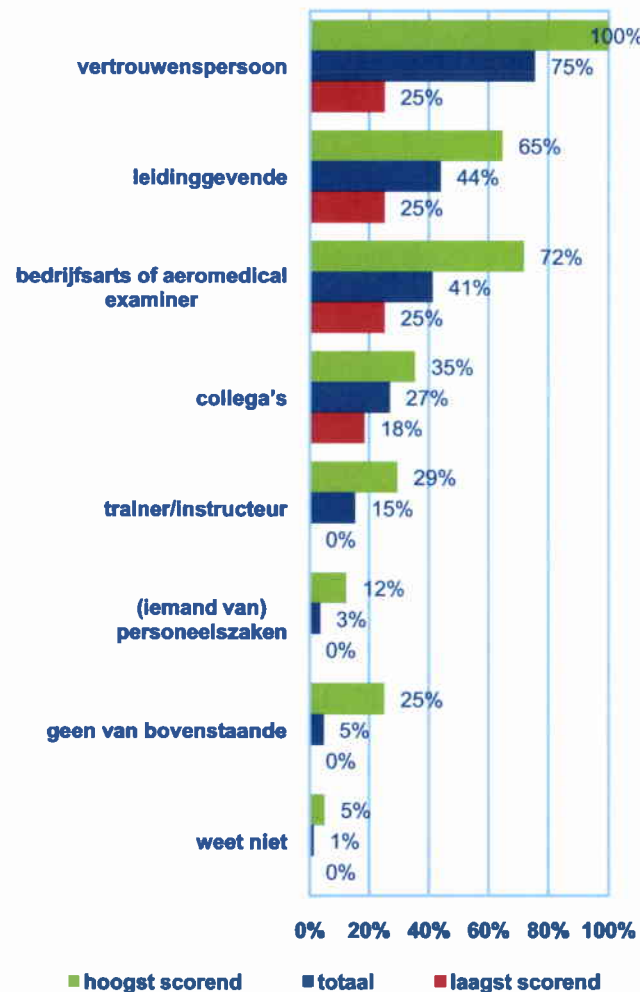
De volledige lijst met antwoorden is te vinden in de bijlagen.

Personeelsleden noemen het vaakst de vertrouwenspersoon als de degene met wie ze vertrouwenskwesaties rondom gebruik van alcohol, drugs en medicijnen kunnen bespreken. De leidinggevende staat op de tweede plaats.

2 Resultaten

2.6 Aanspreekpunt

Persoon waarmee je gebruik van alcohol, medicijnen en drugs kunt bespreken



De personeelsleden die na de invoering van het protocol in dienst zijn gekomen, geven van alle genoemde personen vaker aan bij hen terecht te kunnen (men kan meer dan één antwoord geven), behalve de bedrijfsarts (90%; 55%; 36%; 25%; 28%; 5%). Blijkbaar kennen zij de weg in de organisatie op dit punt beter dan personeelsleden die langer in dienst zijn (niet in grafiek) (69%; 38%; 44%; 23%; 9%; 3%).



Cockpitpersoneel noemt vaker "collega's" als partner om mee te praten over zaken aangaande de middelen, dan cabinepersoneel (36% vs. 19%). Cabinepersoneel noemt vaker dan cockpitpersoneel de vertrouwenspersoon (92%; 84%), de leidinggevende (59%; 39%) en de bedrijfsarts of aeromedical examiner (54%; 40%) (niet in grafiek).

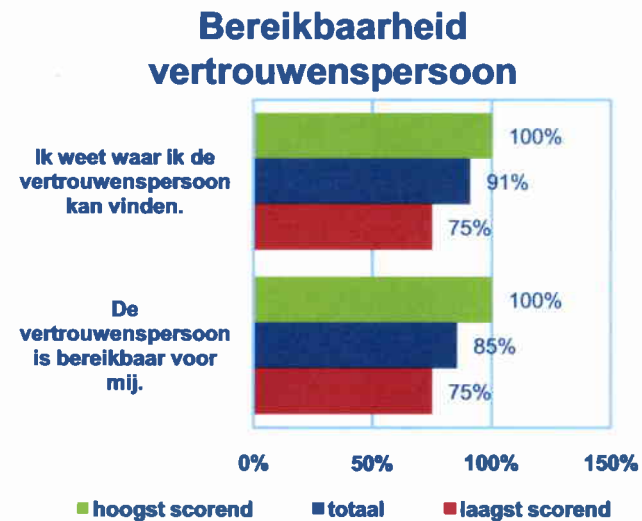
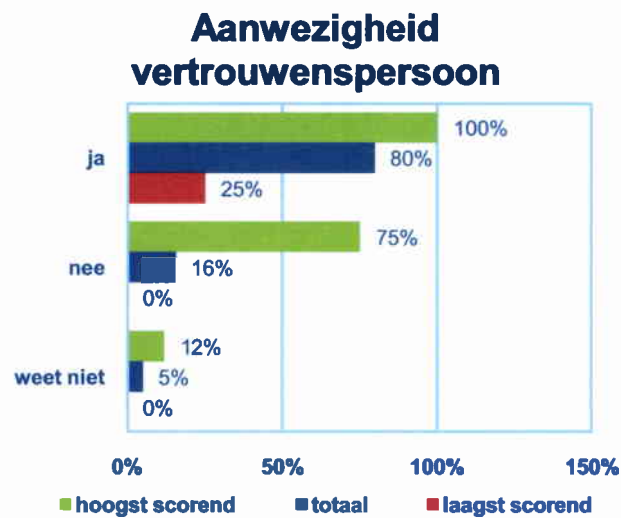


Personeel dat intercontinentaal vliegt noemt bij deze vraag vaker de vertrouwenspersoon, dan personeel dat binnen Europa vliegt (92%; 83%).

Niet bij alle maatschappijen is een vertrouwenspersoon aanwezig (voor zover bekend is bij de medewerkers). Als er een vertrouwenspersoon is, is deze redelijk goed te bereiken.

2 Resultaten

2.8 Vertrouwenspersoon

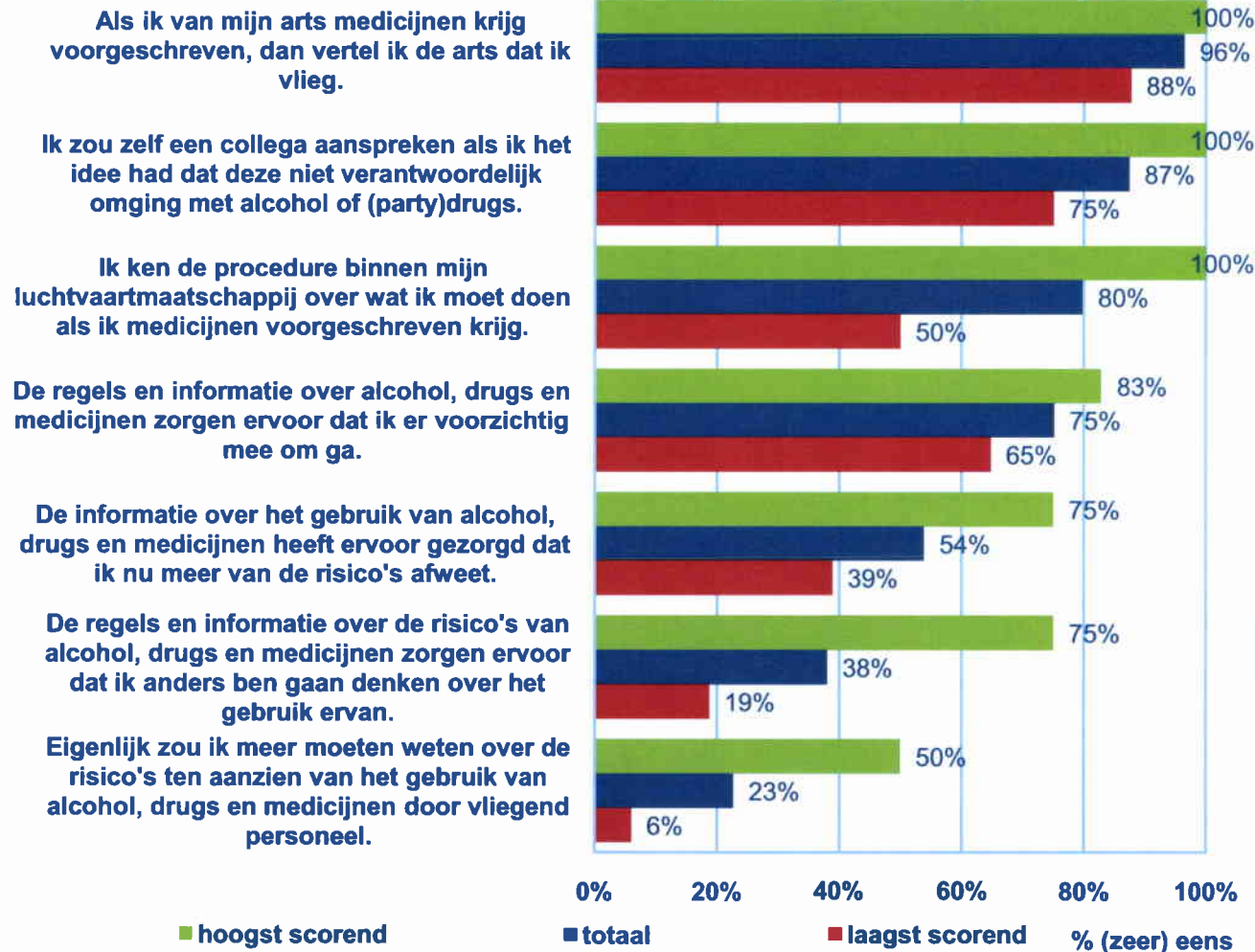


Ook bij deze vraag bleek dat de personeelsleden die zijn aangenomen na de invoering van het protocol, de weg in de organisatie beter kennen dan hun collega's. Zij melden vaker dat er een vertrouwenspersoon is (92% vs. 74%) en dat ze deze weten te vinden (94% vs. 89%) en dat de vertrouwenspersoon bereikbaar voor hen is (87% vs. 84%) (niet in grafiek).

Het protocol heeft een positief effect gehad op de houding, kennis en gedrag ten aanzien van alcohol, medicijnen en drugs onder vliegend personeel.

2 Resultaten
2.9 Eigen houding, kennis en gedrag

Eigen houding, kennis en gedrag (1)



Wat betreft hun houding ten opzichte van en hun gedrag inzake alcohol, drugs en medicijnen valt op dat personeel dat na de invoering van het protocol in dienst is getreden minder geneigd is risico's te nemen, dan personeel dat al eerder in dienst was (niet in grafiek). Op vrijwel alle stellingen antwoorden zij vaker "(zeer) eens". Het verschil varieert tussen de 6 en de 10%.



Cockpitpersoneel gaat (nog) voorzichtiger om met medicijnen dan cabinepersoneel en zou ook vaker een collega op gedrag aanspreken (93% vs. 78%). Cabinepersoneel geeft vaker dan cockpitpersoneel aan dat de regels hen bewuster hebben gemaakt (30% vs. 21%) (niet in grafiek). Ook vinden zij de regels vaker logisch (30% vs. 21%).



Leidinggevend en geven vaker dan niet leidinggevend aan dat zij een collega op gedrag zouden aanspreken (91% vs. 81%) (niet in grafiek).



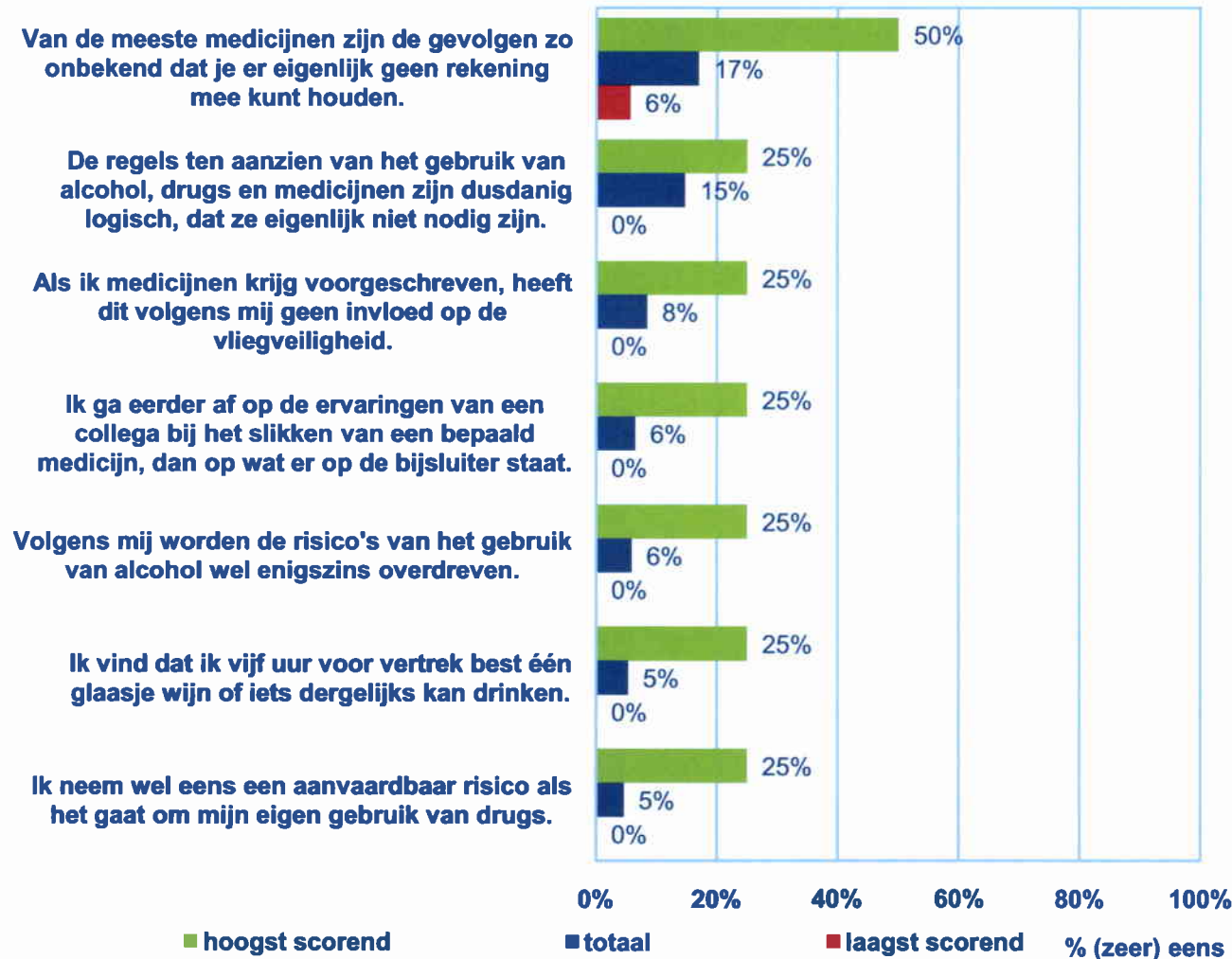
Toch zijn er nog steeds personeelsleden die vinden dat ze eigenlijk meer zouden moeten weten over de risico's.

Gemiddeld gaan veruit de meeste personeelsleden (94-95%) naar eigen zeggen zorgvuldig om met middelen. Toch zijn er uitzonderingen.

2 Resultaten

2.9 Eigen houding, kennis en gedrag (2)

Eigen houding, kennis en gedrag (2)



Leidinggevenden geven minder vaak dan hun collega's aan dat ze door de regels en de informatie meer weten over de risico's van de middelen (41% vs. 59%) (niet in grafiek).

Medewerkers geven zelf aan dat er aanhoudende aandacht nodig is voor de problematiek rond het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen. Er is zeker nog geen sprake van “zero incidence”.

Tenslotte is de personeelsleden gevraagd om op te schrijven wat ze verder nog kwijt wilden over het onderwerp alcohol, drugs en medicijnen. Uit deze antwoorden blijkt (wederom) dat men over het algemeen vindt dat er goed mee omgegaan wordt, maar dat het onderwerp wel nog altijd aandacht behoeft. De onderstaande onderwerpen kwamen aan bod:

Het is van groot belang om altijd op **eigen verantwoordelijkheid** te blijven wijzen en sociale controle te stimuleren. Toch is dat moeilijk, vooral als degene die zich onverantwoordelijk gedraagt hoog in rang is. Een enkeling meldt dat **sociale controle** door collega's wordt gezien als “maten naaien”. Drinken op stops wordt door sommigen “stoer” gevonden. Ook weten sommige personeelsleden niet hoe ze iemand kunnen aanspreken en wat ze er precies aan kunnen doen als een collega over de schreef gaat. Een ander geeft aan dat je de verantwoordelijkheid over anderen op dit vlak niet bij een leidinggevende kunt leggen.

Er worden slaapmiddelen gebruikt. **Diensten en roosters** zouden minder zwaar gemaakt moeten worden, zodat er geen slaapmiddelen nodig zijn.

Daarnaast worden regels overschreden in allerlei gradaties. Sommigen pleiten voor een zero-tolerance beleid en verschillende personeelsleden hameren op **handhaving**. Toch zijn er weer anderen die waarschuwen voor een heksenjacht en stellen dat privé immers privé is.

In de antwoorden komt ook naar voren dat er meer aandacht zou moeten zijn voor **na-effecten** van middelen. Alcohol kan langer dan 24 uur effect hebben op iemands functioneren.

2 Resultaten

2.11 Tenslotte

b De volledige lijst met antwoorden is te vinden in de bijlagen.

Bijlage 1 Aanvullende analyses

Verschillen tussen mannen en vrouwen

Mannen en vrouwen in dit onderzoek verschillen van elkaar wat betreft hun kennis, houding en gedrag ten aanzien van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen.

Mannen zeggen vaker (6%) dat ze geen risico's kennen van medicijnen, drugs en alcohol voor vliegend personeel dan vrouwen (3%). Vrouwen hebben vaker iets meegekregen van de communicatie vanuit de werkgever en antwoorden vaker "ja" op alle stellingen uit paragraaf 2.2, behalve op de stelling dat ze weten dat er regels zijn voor medicijngebruik, de stelling over de sollicitatieprocedure en de stelling over de bedrijfspublicaties. Op deze stellingen antwoorden mannen en vrouwen gelijk. Het verschil tussen mannen en vrouwen op de andere stellingen varieert tussen de 3% en de 24%. Het grootste verschil was te vinden op de stelling "In het afgelopen jaar ben ik getoetst op mijn kennis over de uitwerking, gevaren en gevolgen van het gebruik van medicijnen." Van de mannen antwoordde 32% "ja" en van de vrouwen 56%. Toch zijn vrouwen het vaker (11%) dan mannen (7%) (zeer) eens met de stelling dat medicijnen geen invloed hebben op de vliegveiligheid.

Ook hebben de mannen vaker geen nieuwe informatie ontvangen in het afgelopen jaar dan de vrouwen (66% vs 60%).

Als persoon wie ze zouden aanspreken over vertrouwenskwesties m.b.t. het gebruik van alcohol, medicijnen en drugs, noemen vrouwen vaker de vertrouwenspersoon (92% vs. 84% bij de mannen); hun leidinggevende (56% vs. 43%) en hun bedrijfsarts of aeromedical examiner (54% vs.

42%). Mannen praten hierover eerder met collega's (36%) dan vrouwen (16%) (zie ook interveniërende variabelen) of een trainer of instructeur (20% vs. 8%).

Mannen zouden vaker dan vrouwen een collega op gedrag aanspreken (89% antwoordt (zeer) eens vs. 79% van de vrouwen) (zie ook interveniërende variabelen). Vrouwen vinden juist vaker dan mannen dat de regels zo logisch zijn dat ze eigenlijk niet nodig zijn (20% vs. 14%). Mannen geven weer vaker aan dat de regels ervoor hebben gezorgd dat ze voorzichtiger met middelen omgaan (77% vs. 71%). En de mannen vertellen vaker dat ze vliegen als ze medicijnen voorgeschreven krijgen (95%) dan vrouwen (91%) (zie ook interveniërende variabelen).

Interveniërende variabelen geslacht:

Met betrekking tot de verschillen tussen mannen en vrouwen moet in acht worden genomen, dat de groep vrouwen voor 95% uit cabinepersoneel bestaat, terwijl de groep mannen voor 18% uit cabinepersoneel bestaat. Daarnaast bestaat de groep mannen voor 52% uit personeel met een leidinggevende functie. Onder de vrouwen bedraagt dat percentage 43%. In de boven beschreven verschillen tussen mannen en vrouwen, zien we dan ook veel van de eerder genoemde verschillen tussen leidinggevenden en niet-leidinggevenden en cockpit versus cabine personeel terug.

Verschillen naar leeftijd

De personeelsleden zijn verdeeld in drie leeftijdscategorieën:

- t/m 30 (19% van de onderzochte groep)
- 31-40 (42%)
- 41-65 (38%)

Bijlage 1 Aanvullende analyses (2)

Van de personeelsleden van dertig of jonger geeft 26% aan dat er in de sollicitatieprocedure aandacht aan alcohol, medicijnen en drugs is besteed (andere twee groepen 19%). Ook geven zij vaker aan dat er in hun Initial training aandacht aan is besteed (73% vs. 53% en 46%). De oudere twee groepen zeggen vaker dat ze in het afgelopen jaar geen nieuwe informatie hebben gehad (66%, 66% vs. 54%).

De middelste groep geeft vaker aan dat ze een collega zouden aanspreken (84%) dan de groep oudsten (77%). De jongsten (54%) geven vaker dan de oudsten (46%) aan dat de informatie over alcohol, drugs en medicijnen ervoor heeft gezorgd dat ze meer van de risico's afweten. De groep oudsten (80%) geeft juist vaker aan dan de jongsten (72%) dat ze weten wat ze moeten doen als ze medicijnen krijgen voorgeschreven.

Interveniërende variabelen leeftijd:

De verschillen tussen de leeftijdscategorieën hangen logischerwijs gedeeltelijk samen met de verschillen in moment van de start van het dienstverband en het wel of niet hebben van een leidinggevende functie. Van de personeelsleden van dertig of jonger is 84% na de invoering van het protocol in dienst gekomen, 31-40: 76% ervoor 41-65 88% ervoor. Daarnaast heeft van de jongeren 12% een leidinggevende functie, van de middelste groep 46% en van groep oudsten 76%.

Maatschappijen

Er zijn maatschappijen die vaker voorkomen als maatschappij met beste score dan anderen. Hetzelfde geldt voor de slechte scores. Er lijkt dus wel verschil te zijn in de stand van zaken tussen de verschillende maatschappijen.

Verbanden tussen communicatie en communicatiemiddelen en kennis, houding en gedrag

Als medewerkers vinden dat de werkgever voldoende aandacht besteedt aan de communicatie rond de risico's van alcohol, drugs en medicijnen, hangt dat samen met een positievere houding, meer kennis en conform gedrag.

Voor alle communicatiemiddelen geldt dat de inzet ervan samenhangt met het gevoel dat de werkgever er voldoende aandacht aan besteedt.

Van alle communicatie en middelen lijken "weten waar je informatie kunt vinden" en "aandacht besteedt in andere training dan Initial training" het vaakst effect te hebben op de verschillende aspecten van kennis, houding en gedrag.

Bijlage 2 Verantwoording

Steekproef en veldwerk

De doelgroep van het onderzoek bestaat uit het vliegend personeel dat werkzaam is bij de luchtvaart maatschappijen die het protocol ondertekend hebben (alle AOC-houders). Van de kleinere maatschappijen zijn alle personeelsleden benaderd. Deze luchtvaartmaatschappijen leverden de e-mailadressen aan bij Blauw Research en vervolgens nodigde Blauw Research hun medewerkers uit voor het onderzoek. Elk personeelslid ontving een e-mail met daarin een link naar de vragenlijst. Op 5 oktober 2009 werd eerst aan 10% van de e-mailadressen een uitnodiging gestuurd. Vervolgens werd de verzamelde data gecontroleerd. Toen de data goed bevonden werd, is de overige 90% uitgestuurd op 6 oktober. De personeelsleden zijn op 9 en op 19 oktober met een e-mail herinnerd aan het onderzoek. Op 17 november zijn de medewerkers van Helicon en HeliHolland nog een extra keer benaderd. Inmiddels was het personeelsbestand van Heli Holland deels vernieuwd. Deze mensen werden op 17 november voor het eerst uitgenodigd.

Bij Transavia.com en KLM is ervoor gekozen om niet alle medewerkers uit te nodigen, omdat met een respons van 300 respondenten per maatschappij ook voor deze maatschappijen uitspraken kunnen worden gedaan.

Bij beide maatschappijen is bovendien het veldwerk en het trekken van de steekproef in eigen beheer verlopen. Transavia.com heeft zelf een steekproef uit het personeelsbestand getrokken. Vervolgens verstuurd Transavia.com zelf de door Blauw gegenereerde links. Qua timing liep het veldwerk bij Transavia.com vrijwel synchroon met dat van Blauw.

KLM ontving van Blauw in totaal 750 codes en wachtwoorden voor de vragenlijst. Deze codes en wachtwoorden zijn na afloop van trainingen aan personeelsleden uitgedeeld. Het is niet duidelijk hoeveel codes er zijn uitgedeeld. Het is daarom lastig om van een responspercentage te spreken. De verwachting is dat iedereen die een code gekregen heeft, ook heeft meegedaan, maar dat niet alle codes zijn uitgedeeld.

Respons

De responspercentages per luchtvaartmaatschappij zijn hoog genoeg om betrouwbare uitspraken te kunnen doen en te generaliseren naar de gehele populatie van vliegend personeel. Helaas heeft van Heli Holland geen van de personeelsleden deelgenomen, dus deze maatschappij is niet in de analyses meegenomen.

	Geschatte populatie- omvang	Uitgenodigd	Respons	%
MAA (ANWB)	20	20	17	85%
Denim air	187	187	81	43%
Helicon	6	6	4	67%
HeliHolland	6	6	0	0%
Interstate	4	4	4	100%
Martinair	762	762	267	35%
Totaal eigen bestand	985	985	373	38%
KLM	11.500	750	339	45%
Transavia.com	1.000	750	322	43%
Totaal	13.485	2485	1034	42%

Bijlage 2 Verantwoording (2)

Weging

De respondenten vulden een aantal achtergrondgegevens in, zodat deze konden worden vergeleken met de cijfers uit de personeelsbestanden van de luchtvaartmaatschappijen. Na vergelijking met de beschikbare gegevens, zijn alleen de data van Martinair gewogen. Het cockpitpersoneel bleek oververtegenwoordigd in de steekproef en het aandeel medewerkers dat 4 jaar of minder in dienst is, was juist ondervertegenwoordigd. De data zijn gewogen zodat de verkregen resultaten representatief zijn voor het personeelsbestand van Martinair.

Vragenlijst

In de vragenlijst werd personeelsleden gevraagd naar hun kennis over de risico's van alcohol, drugs en medicijnen, de maatregelen die hun maatschappij heeft getroffen en hun eigen houding en gedrag ten aanzien van de middelen. Daarnaast werd hen gevraagd hoe de maatschappijen de communicatie (nog verder) kunnen verbeteren. Tenslotte kregen zij de mogelijkheid om op te schrijven wat zijzelf nog kwijt wilden over het onderwerp.

Analyse en rapportage

Na afloop van het veldwerk zijn de opgebouwde databestanden gecontroleerd op volledigheid en consistentie en vervolgens geschikt gemaakt voor statistische analyse. Wanneer er in dit rapport gesproken wordt van een verschil, is er sprake van een statistisch significant verschil met een significantieniveau van maximaal 5%. Dit betekent dat met minimaal 95% betrouwbaarheid gesteld kan worden dat het waargenomen verschil in de steekproef ook voor de gehele onderzoekspopulatie geldt.

Bepaling totaalcijfer

Het totaalcijfer is opgebouwd uit de cijfers van de verschillende maatschappijen. Eerst werden de uitkomsten per luchtvaartmaatschappij bepaald. Vervolgens werd van deze uitkomsten het gemiddelde bepaald en deze cijfers vormen het totaalbeeld. Deze methode is gekozen omdat de luchtvaartmaatschappijen nogal van omvang verschillen. Zo is voorkomen dat de mening van de KLM-, Transavia.com-, en Martinairmedewerkers het overgrote deel van de totaalcijfers bepalen.

Uitsplitsingen

Naast de totaalcijfers is er ook een viertal uitsplitsingen bekeken:

- De antwoorden van cockpit en cabine personeel zijn met elkaar vergeleken.
- De antwoorden van personeelsleden met een leidinggevende functie zijn vergeleken met die van personeelsleden met een niet-leidinggevende functie.
- Daarnaast is bekeken of er verschil is tussen personeel op Europese en intercontinentale vluchten.
- Ook is bekeken in hoeverre personeelsleden die in dienst kwamen na invoering van het protocol (vier jaar of korter geleden) verschillen van personeelsleden die al langer in dienst zijn.

De uitkomsten uit deze vergelijkingen zijn in de toelichtende teksten beschreven wanneer zich een verschil voordeed.

De rapportage bestaat uit een management-samenvatting met de belangrijkste conclusies, een grafische weergave van de belangrijkste resultaten met toelichtingen en een onderzoeksverantwoording.

Blauw Research onderschrijft de ESOMAR/ICC-richtlijnen.

Wegingen Martinair	Weegfactor
Aantal jaren in dienst	
0 tot 5	3,32
5 en meer	0,91
Type personeel	
Cabine	1,24
Cockpit	0,80

Verdeling Martinair na weging	Steekproef	Populatie
Jaren in dienst		
0-4	14%	12%
5 en meer	74%	78%
cockpit- vs cabinepersoneel		
cabine	58%	57%
cockpit	42%	43%

Bijlage 3: Vragenlijst

Bijlage 4: Lijst met antwoorden open vragen

Bijlage 5: Matrix met kruisverbanden

Vragenlijst Evaluatie protocol vliegend personeel B10859-8

Tekst op welkomspagina.

Welkom bij dit onderzoek naar het preventiebeleid over alcohol-, drugs- en medicijngebruik onder vliegend personeel. {}

1. Wat zijn volgens u de belangrijkste risico's van het gebruik van medicijnen, drugs en alcohol door vliegend personeel?

[tekstvakken]

- _____
- _____
- _____
- weet niet

Vraagtitel: Kennis risico's

{leeg toegestaan}

2a. Kunt u aangeven of de onderstaande stellingen voor u van toepassing zijn?

[vragen in serie]

Antwoordmogelijkheden voor de respondent:

- ja
- nee
- weet niet

Lijst:

- a. Bij de luchtvaartmaatschappij waar ik werk, zijn er regels voor medicijngebruik door vliegend personeel.
- b. Bij de luchtvaartmaatschappij waar ik werk, zijn er regels voor drugsgebruik door vliegend personeel.
- c. Bij de luchtvaartmaatschappij waar ik werk, zijn er regels voor alcoholgebruik door vliegend personeel.
- d. In de sollicitatieprocedure voor mijn baan werd er door mijn werkgever aandacht besteed aan het maatschappijbeleid voor alcohol, medicijn- of drugsgebruik door vliegend personeel.
- e. In het afgelopen jaar heeft mijn werkgever mij geïnformeerd over de uitwerking, gevaren en gevolgen van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen.

Vraagtitel: Communicatie vanuit werkgever

{}

2b. Kunt u aangeven of de onderstaande stellingen voor u van toepassing zijn?

[vragen in serie]

Antwoordmogelijkheden voor de respondent:

- ja
- nee
- weet niet

Lijst:

- f. Als ik iets wil nazoeken over het beleid ten aanzien van alcohol, medicijn- en drugsgebruik door vliegend personeel, weet ik waar ik die informatie kan vinden.
- g. Ik heb in het afgelopen jaar in een bedrijfspublicatie (bulletin, intranet of personeelsblad) een artikel of stukje gelezen over de uitwerking, gevaren of gevolgen van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen.
- h. Tijdens de Initial Training is er voorlichting gegeven over de uitwerking, gevaren en gevolgen van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen.
- i. In het afgelopen jaar ben ik getoetst op mijn kennis over de uitwerking, gevaren en gevolgen van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen.
- j. De afgelopen twee jaar is er in een training (anders dan de Initial Training) die ik heb gevolgd, gesproken over de uitwerking, gevaren of gevolgen van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen.

Vraagtitel: Communicatie vanuit werkgever

{}

3. Hebt u in het afgelopen jaar vanuit uw werkgever iets gehoord of gelezen over het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen, dat u eerder nog niet wist? Zo, ja wat dan?

[tekstvakken]

- _____
- _____
- _____
- weet niet

Vraagtitel: Boodschap herinnerd

{Als bij vraag 2 ten minste één van de stellingen met "ja" is beantwoord}

4. Bij wie zou u terecht kunnen als u een vertrouwenskwesitie met betrekking tot het gebruik van alcohol, drugs of medicijnen, wilt bespreken?

[multiple response]

- leidinggevende
- collega's
- vertrouwenspersoon (bij mijn luchtvaartmaatschappij)
- een trainer/instructeur
- (iemand van) personeelszaken
- bedrijfsarts of aeromedical examiner
- geen van bovenstaande
- weet ik niet

Vraagtitel: Persoon

{ }

5. Is er binnen uw luchtvaartmaatschappij een vertrouwenspersoon voor zaken omtrent het gebruik van alcohol, drugs of medicijnen?

[single response]

- ja
- nee
- weet ik niet

Vraagtitel: Aanwezigheid vertrouwenspersoon

{alleen stellen als bij vraag vertrouwenspersoon bij vorige vraag niet is aangevinkt}

6. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de onderstaande stellingen?

[vragen in serie]

Antwoordmogelijkheden voor de respondent:

- zeer eens
- eens
- niet eens/niet oneens
- oneens
- zeer oneens

Lijst:

- a. Ik weet waar ik de vertrouwenspersoon kan vinden.
- b. De vertrouwenspersoon is bereikbaar voor mij.

Vraagtitel: Bereikbaarheid vertrouwenspersoon

{alleen stellen als vraag 4 = 3 of vraag 5=1}

7a. De volgende stellingen gaan over hoe u zelf tegenover de risico's van alcohol, drugs en medicijnen staat. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de stellingen ?

[vragen in serie]

Antwoordmogelijkheden voor de respondent:

- zeer eens
- eens
- niet eens/niet oneens
- oneens
- zeer oneens

Lijst:

- a. Als ik medicijnen krijg voorgeschreven, heeft dit volgens mij geen invloed op de vliegveiligheid.
- b. Ik neem wel eens een aanvaardbaar risico als het gaat om mijn eigen gebruik van drugs.
- c. Ik vind dat ik vijf uur voor vertrek best één glaasje wijn of iets dergelijks kan drinken.
- d. Ik zou zelf een collega aanspreken als ik het idee had dat deze niet verantwoordelijk omging met alcohol of (party)drugs.
- e. Eigenlijk zou ik meer moeten weten over de risico's ten aanzien van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen door vliegend personeel.
- f. De regels en informatie over de risico's van alcohol, drugs en medicijnen zorgen ervoor dat ik anders ben gaan denken over het gebruik ervan.
- g. Volgens mij worden de risico's van het gebruik van alcohol wel enigszins overdreven.
- h. De informatie over het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen heeft ervoor gezorgd dat ik nu meer van de risico's afweet.

Vraagtitel: Eigen houding

{ }

7b. De volgende stellingen gaan over hoe u zelf tegenover de risico's van alcohol, drugs en medicijnen staat. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de stellingen ?

[vragen in serie]

Antwoordmogelijkheden voor de respondent:

- zeer eens
- eens
- niet eens/niet oneens
- oneens
- zeer oneens

Lijst:

- i. Ik ga eerder af op de ervaringen van een collega bij het slikken van een bepaald medicijn, dan op wat er op de bijsluiter staat.
- j. Van de meeste medicijnen zijn de gevolgen zo onbekend dat je er eigenlijk geen rekening mee kunt houden.
- k. De regels ten aanzien van het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen zijn dusdanig logisch, dat ze eigenlijk niet nodig zijn.
- l. De regels en informatie over alcohol, drugs en medicijnen zorgen ervoor dat ik er voorzichtig mee om ga.
- m. Als ik van mijn arts medicijnen krijg voorgeschreven, dan vertel ik de arts dat ik vlieg.
- n. Ik ken de procedure binnen mijn luchtvaartmaatschappij over wat ik moet doen als ik medicijnen voorgeschreven krijg.

Vraagtitel: Eigen houding

{ }

8. Vindt u dat uw werkgever voldoende aandacht besteedt aan de communicatie rond de risico's van alcohol, drugs en medicijnen door vliegend personeel?

[single response]

- ja
- nee
- weet niet

Vraagtitel: Voldoende geïnformeerd
{leeg toegestaan}

9. Hoe zou uw werkgever de communicatie rond dit onderwerp (nog) beter kunnen maken?

U kunt maximaal 250 tekens ingeven.

[open vraag]

Vraagtitel:
{leeg toegestaan}

10. Zijn er nog zaken die u kwijt wilt over het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen onder vliegend personeel?

U kunt maximaal 250 tekens ingeven.

[open vraag]

Vraagtitel: Overige zaken
{leeg toegestaan}

Tenslotte vragen we u om een aantal achtergrondvragen in te vullen.

[opmerking]

{}

11. Hoe lang bent u in dienst bij uw huidige werkgever? (afgerond in jaren)

[numeriek]

- ___ jaar

Vraagtitel: Jaren in dienst
{min=0, max=99}

12. Bij welke luchtvaartmaatschappij werkt u?

[single respons]

- Denim Air
- Helicon
- Interstate Airlines
- KLM
- Martinair
- Transavia.com
- Heli Holland
- MAA

Vraagtitel: Maatschappij
{}

13. Tot welke functiegroep behoort u?

[single respons]

- Cabinepersoneel, purser of assistant purser
- Cabinepersoneel, cabin attendant
- Cockpitpersoneel, captain
- Cockpitpersoneel, co-pilot
- Anders, namelijk -----

Vraagtitel: Type functie
{niet voor Helicon, Heli Holland en MAA}

14. Op welke vluchten vliegt u?

[single respons]

- Europees
- intercontinentaal
- Beide
- Anders, namelijk -----

Vraagtitel: Type vlucht
{niet voor Helicon}

15. Bent u ...?

[single respons]

- man
- vrouw

Vraagtitel: Maatschappij
{ }

16. In welk jaar bent u geboren?

[numeriek]

- —

Vraagtitel: Geboortejaar
{ }

Hartelijk dank voor uw medewerking!