

Nummer 2 - Mei 2003 – Speciale editie in het kader van "Werelddag zonder Tabak" op 31 mei

Roken schaadt uw organisatie!



Dat roken ongezond is, weten we intussen allemaal. Desalniettemin rookt nog één derde van de actieve bevolking regelmatig een sigaret. De cijfers blijven hoog, ondanks de inspanningen die de overheid de jongste jaren deed om het roken te ontmoedigen, zoals prijsstijgingen, reclameverbod, beperkingen in openbare en horeca-zaken etc.

Maar het gaat verder dan dat. Uit ISW-onderzoek blijkt dat rokers vaker ziek zijn dan hun niet-rokende collega's. Maar liefst 63,5% van de rokende medemensen geeft aan dat ze in de laatste 12 maanden minstens één maal ziek zijn geweest, een statistisch significant verschil met de 56,3% van de niet-rokers die het werk wel eens hebben verzuimd wegens ziekte in dezelfde periode. Bovendien, en wellicht nog meer doorslaggevend, zijn rokers niet enkel vaker ziek, ze zijn doorgaans ook langer afwezig van het werk. Gespreid over een jaar zijn de rokers ongeveer 12,2 dagen afwezig wegens ziekte. De niet-rokers verzuimen gemiddeld 4½ dag minder. Deze cijfers zijn niet zo'n goed nieuws voor uw organisatie, die ook tijdens afwezigheid van werknemers instaat voor de betaling van loon en/of loonkost.

Europees onderzoek wijst bovendien uit dat er - behalve afwezigheid door ziekte - andere nadelige effecten voor uw organisatie kunnen zijn door het rookgedrag van uw medewerkers (European Network for Smoking Prevention Report, 2001). Ten eerste onderbreken rokers vaker het werk omwille van hun afhankelijkheid. Het kan hier slechts zeer korte pauzes betreffen, maar globaal genomen stelt men vast dat de productiviteit van rokers lager ligt in vergelijking met de andere medewerkers. Verder is er een verhoogde kans op ongevallen, waardoor soms ook verzekeringsmaatschappijen noodgedwongen de polissen hieraan moeten aanpassen. Tenslotte

blijken ook apparaten te lijden onder de invloed van rook, wat poets- en onderhoudskosten doet oplopen en waardoor ze doorgaans een kortere levensduur zijn beschoren.

Naast deze nogal dreigende informatie is het ook belangrijk om rookgedrag in de werkomgeving te kaderen binnen het gericht nastreven van welzijnsindicatoren. Bedrijven en organisaties die het welzijn van de medewerkers op alle niveaus willen bevorderen, creëren een zogenaamde 'caring environment' die een motiverende, maar ook productieverhogende invloed heeft.

Cijfers zijn interessant maar wat doen we ermee ?


Tip 1. Als onderneming heeft u er dus alle belang bij de medewerkers te helpen bij het stoppen met roken. Misschien kan u overwegen hoe u hier beleidsmatig kan op inspelen, bijvoorbeeld door de implementatie van een rookbeleid. Informatie die kan ingewonnen worden vanwege de medewerkers om dit rookbeleid voor te bereiden betreft: verhouding rokers en niet-rokers, houding van de rokers én de niet-rokers betreft rookgedrag in de werkomgeving, bereidheid om rookgedrag in te perken.

Tip 2. Denkt u eraan een rookbeleid op te zetten, hou dan zeker rekening met volgende punten:

Een rookbeleid wordt best door iedereen in de organisatie ondersteund en gedragen. Zowel het management als het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk moeten dan een duidelijk standpunt innemen, en gezamenlijk formuleren wat de doelstellingen zijn. Verschillende onderdelen moeten hierbij in het oog gehouden worden.

Een sensibilisatie van alle medewerkers is nodig om een beweging en cultuur binnen de organisatie op gang te brengen omtrent rookbeleid. Stoppen met roken is immers een voorbeeld van het op gang brengen van een preventieve gedragsverandering. Gedrag wordt dan gewijzigd zonder dat er reeds voelbare negatieve gevolgen waren voor dat gedrag, dus eigenlijk zonder dat het 'echt nodig' is. Om preventief gedrag op te starten en te onderhouden is het belangrijk dat er een 'sociale norm' aangaande dat gedrag aanwezig is. Met andere woorden, stel roken voor als gedrag dat binnen het bedrijf in beperkte mate nog kan voorkomen, en dat risicovol is, en waarvoor vanuit de organisatie middelen aangereikt worden om het te stoppen.

Belangrijk is dat geen beschuldigende of angstinducerende informatie wordt gegeven, maar eerder over hoe rookgedrag in stand wordt gehouden, door welke factoren het wordt beïnvloed en wat er binnen de organisatie aan gedaan kan worden.

A horizontal bar composed of four colored segments: blue, grey, green, and red.

Leidinggevenden moeten tevens worden geïnformeerd over het rookstopbeleid vanuit hun invalshoek (bijv. hoe omgaan met regelgeving,..) en ze moeten de kans krijgen om knelpunten op dit vlak te bespreken. Centraal hierbij staat hoe een steunend klimaat in het team kan ontstaan bij rookstop en anderzijds hoe bijgestuurd kan worden bij gedrag dat niet overeenkomt met het beleid. Belangrijk is leidinggevenden hierin een competentie aan te bieden.

In het kader van de draagvlakvergroting is het aangewezen de geschikte communicatie (met name kanalen, format, inhoud) inzake de sensibilisatiesessie voor de medewerkers op voorhand te bepalen. Zo kan gebruik gemaakt worden van bestaande kanalen voor interne communicatie, zoals een motiverende uitnodiging bij de loonbrief, prikborden, of in de nieuwsbrief voor alle medewerkers.

Komt u er zelf niet uit? ISW staat graag ter beschikking met een gespecialiseerde aanpak en expertise bij de installatie van een rookstopbeleid en de implementatie van geschikte interventies. <http://www.isw.be/>

Wil u de ISW-Nieuwsbrief niet meer ontvangen, reply dan op dit adres met als onderwerp "UNSUBSCRIBE"