

Houden we het droog in januari?

Sjiera de Vries
i.s.m Benno Siegert

Het zit er weer op, de kerstvakantie. Jammer, het is altijd zo'n lekkere tijd. Even geen werk, tijd voor andere zaken, zoals familie, vrienden, wandelingen maken en lekker eten en drinken. Je zou willen dat het nog wat door kon gaan. En sommige mensen gaan ook door, bijvoorbeeld met dat drinken. En dat is, op zijn zachts gezegd, niet erg gezond. Het is daarnaast ook een flinke maatschappelijke kostenpost, onder andere omdat alcoholgebruik leidt tot verzuim en presentisme: wel aanwezig zijn, maar niet productief. Volgens een recent rapport (de Wit e.a., 2016) bedroegen in 2013 de kosten van productiviteitsverlies als gevolg van het drinken van alcohol 1,7 miljard euro. Hiervan werd 0,4 miljard euro veroorzaakt door alcoholgerelateerd ziekteverzuim en de overige 1,3 miljard Euro door presentisme. En dat is dan nog los van de kosten van aan alcohol gerelateerde (verkeers-)ongevallen en vroegtijdig overlijden door alcoholgerelateerde kanker en door alcoholverslaving.

Dat zijn cijfers waar je wel even stil van wordt, zo na de kerstvakantie. Ik praat er over met Benno Siegert, HR directeur van VGZ. Herkent hij deze cijfers? En wat moet je hiermee, als HRM'er?

Dat bij VGZ, net als waarschijnlijk bij ongeveer alle andere organisaties, een deel van de medewerkers een probleem heeft met alcohol, herkent Benno. Volgens hem komt het overal in het bedrijf voor, 'onder alle rangen en standen'. Om hoeveel mensen het daarbij gaat, daarvan heeft hij geen idee. Want hoe kom je daar achter? Ander ongezond gedrag, zoals roken en te veel eten, dat

kun je zien. Maar dat iemand te veel drinkt? Ja, misschien een keer op een feestje. En dan nog, een keer te veel drinken, dat is niet zozeer het probleem. Je kunt daar niet uit afleiden dat iemand een drankprobleem heeft. Maar hoe merk je het dan wel? En hoe begin je er over, als je je alleen kunt baseren op vermoedens? Veel mensen vinden dat moeilijk.

Volgens Benno rust op alcoholproblemen in de werksfeer in Nederland een fors taboe. Dit merkt hij bij de gesprekken die hij hierover voerde met verschillende HR Adviseurs. Bij de casuïstiek die in deze gesprekken behandeld werd bleek dat collega's vaak al langer een vermoeden hadden dat er sprake was van een alcoholprobleem bij een collega, maar dat niemand dit bespreekbaar durfde te maken. Dit werd versterkt doordat niet iedere casus een gelukkige afloop kende. Uitkomsten varieerden van 'afkicken' en weer goed functioneren, tot ontslag, gebroken huwelijken en zelfs overlijden (zelfdoding).

In het kader van het vitaliteitsbeleid biedt VGZ mensen die zelf wat willen doen aan hun alcoholprobleem allerlei voorzieningen. Medewerkers kunnen een test doen, ze kunnen gebruik maken van online coaching en op de intrasite (Gezond Bezig) van VGZ staan veel tips. Ook voor leidinggevenden of collega's die wat willen doen aan problematisch middelengebruik zijn er tips. Daarnaast verwijst de site naar de website van het Trimbos Instituut, waar ook veel nuttige informatie te vinden is, bijvoorbeeld goede tips voor het aangaan van gesprekken of het schrijven van beleid.

Maar eigenlijk, zegt Benno, zou je als werkgever graag willen weten om wie het gaat. Niet om iemand te ontslaan of om maatregelen te nemen, maar om beter te kunnen ondersteunen. De privacyregels maken echter dat niemand weet wie gebruik maakt van de voorzieningen die VGZ aan haar medewerkers biedt. Overigens zou VGZ ook zonder die regels niet kiezen voor registratie, uit angst dat mensen dan de voorzieningen niet meer durven gebruiken. Dan gooi je het kind met het badwater weg.

De enige échte oplossing die hij ziet is zorgen voor een organisatiecultuur waarin het normaal is om met elkaar in gesprek te gaan. Over wat er goed gaat, over wat beter kan en wat er gebeurt wanneer er niets verandert. Bij VGZ werken ze met feedforward om deze gesprekken te voeren. Feedforward richt zich op gewenst en positief gedrag in de toekomst. Vanuit een positieve intentie geeft men elkaar complimenten voor de zaken die goed gaan, maar ook tips voor wat beter kan. Dit alles gericht op groei van de ander en van de onderlinge samenwerking. Belangrijk is dat de ontvanger van feedforward doorvraagt tot hij of zij goed begrijpt wat precies wordt bedoeld en niet in de verdediging schiet. De openheid die daarvoor nodig is wordt bereikt doordat de complimenten echt gemeend zijn, dit creëert ruimte voor een constructieve dialoog.

Een andere manier om alcoholproblemen tegen te gaan die Benno aanspreekt zag hij in Canada en Engeland. Daar kennen ze 'dry january', ofwel een drankvrije

eerste maand van het jaar. Even 'cold turkey' na de feestdagen. Ook in Nederland kennen we dergelijke initiatieven, bijv. ikpas.nl, dat oproept om de alcohol 30 dagen te laten staan. Zij mikken daarbij op maart, omdat mensen in januari al zo gefrustreerd raken door al die andere niet te realiseren goede voornemens. Wanneer je een drinkpauze inlast zal wel niet zo veel uitmaken, dat het een effect heeft is wel vastgesteld. Minder drinken is goed voor je gezondheid en voor je arbeidsproductiviteit. En zo'n maandje stoppen schijnt er ook voor te zorgen dat je daarna minder drinkt.

Een droge januari, het klinkt veelbelovend. Aan HR de schone taak de collega's daarvan te overtuigen. Misschien door er een wedstrijdje van maken, met een mooie fles wijn als hoofdprijs? Want met een flesje spa in het vooruitzicht zal je niet veel mensen over de streep trekken.

Dr. Sjiera de Vries is lector Sociale Innovatie bij hogeschool Windesheim en lid van de redactie van het Tijdschrift voor HRM.

Mr. Benno Siegert is Directeur Human Resources & Facility Management Coöperatie VGZ

Literatuur

Wit, G.A. de, Gils, P.F. van, Over, E.A.B., Suijkerbuijk, A.W.M., Lokkerbol, J., Smit, F., Mosca, I. & Spit, W.J. (2016). Maatschappelijke kosten-batenanalyse van beleidsmaatregelen om alcoholgebruik te verminderen. RIVM

Trimbos Instituut: Alcohol en drugs op het werk (www.trimbos.nl/themas/alcohol-en-drugs-op-het-werk)