

# Alcoholproblemen vroegtijdig signaleren



**JB** - Alcoholverslaving en de aanpak daarvan vormen een van de laatste taboes op de werkvloer. Voor HRM ligt hier een belangrijke taak. Vroegtijdig signaleren kan veel ellende voorkomen.

Ongeveer 15 procent van de Nederlanders heeft problemen in verband met alcoholgebruik en slecht vijf procent van hen vindt de weg naar de hulpverlening. Ongetwijfeld zijn deze cijfers ook een afspiegeling van de bedrijfsorganisatie.

Volgens voormalig HRM-manager Pim Bekker, consultant en coach voor mensen met een alcoholafhankelijkheid, wordt individueel drankmisbruik van medewerkers in de regel veel te laat gesignaleerd. Drinkpatronen ontwikkelen zich langzaam maar gestaag. Wat als 'gezellig drinken' begint, kan overgaan in drinken om belastende situaties, zoals werkdruk of privé-problemen, zoveel

mogelijk te ontwijken. En voor je het weet is er sprake van gewenning.

Meestal zijn het collega's die het eerst signaleren dat een collega een functioneringsprobleem heeft en dat zijn prestaties achterblijven in verband met drankgebruik. Managers of HR-medewerkers hebben dit vaak pas later in de gaten. Alcoholgerelateerde ziekmeldingen worden nogal eens gemaskeerd met onschuldige klachten. Late signalering heeft als nadeel dat daarmee de onderlinge verhoudingen al snel op scherp komen te staan, wat een adequate oplossing nogal bemoeilijkt.

Op het bespreekbaar maken van alcoholgebruik rust in veel organisaties een groot taboe. We gaan er te snel vanuit dat 'gebruik' een privé-kwestie is. Hooguit worden grenzen gesteld aan het werkgedrag. Met als resultaat dat de problematiek van de betrokken werknemer overeind blijft en hij of zij binnen de orga-

nisatie voor een oplossing hooguit een beroep kan doen op de bedrijfsarts. Ervaring leert dat de gebruiker meestal zelf wel aanvoelt dat hij een probleem heeft, maar onmachtig is zijn alcoholgebruik te keren. Hulp en ondersteuning vanuit de organisatie door vroegtijdige signalering zijn dan ook nodig om tot een echte ommekeer te komen.

In het kader van goed werkgeverschap is de werkgever gehouden om individuele hulp aan te bieden als een werknemer niet bij machte is zijn alcoholgebruik zelf te reguleren. Ook jurisprudentie wijst dit uit. Vroegtijdige signalering is daarbij essentieel en kan probleemsituaties voorkomen. Op het juiste moment de goede vragen stellen en de werknemer aanspreken op zijn eigen verantwoordelijkheid blijkt een aanpak die werkt. Bij deze *motiverende gespreksvoering*, waarbij het accent ligt op vroeg signaleren, laat de desbetreffende begeleider zich leiden door het antwoord op een drietal vragen:

- Wat zijn de signalen en hoe kan ik die interpreteren?
- Op welke wijze voer ik hierover een gesprek, zonder te belanden in beschuldigingen?
- Hoe wordt de medewerker geholpen verantwoordelijk te zijn voor zijn eigen alcoholgebruik?

De door Bekker ontwikkelde methode van 'vroeg signaleren' leidt ertoe dat een organisatie niet blijft zitten met een probleemsituatie, terwijl de grenzen en normen van het bedrijf blijven gerespecteerd. Meer informatie is te vinden op de site [www.alcoholconsulent.nl](http://www.alcoholconsulent.nl). ■