

ALCOHOL, DRUGS EN MEDICATIE (ADM)

Bij incidenten blijkt achteraf regelmatig dat alcohol, drugs of medicatie een rol speelde. De schade is dan al aangericht. Veel bedrijven denken pas na over een ADM-beleid wanneer het misgaat. Terwijl een goed beleid niet alleen schade voorkomt, maar ook juridisch beschermt. Dit infoblad legt uit waarom een ADM-beleid essentieel is en hoe u dit vorm kunt geven.

ONDERSCHATTING VAN INVLOED

De gedachte is vaak: bij ons aan boord gebeurt dat niet, we kennen elkaar. Maar veiligheid aan boord kan niet alleen steunen op vertrouwen. Eén moment van verminderde alertheid kan grote gevolgen hebben voor de bemanning, het schip, de lading en ander vaarweggebruikers. Bovendien: het effect van het gebruik van alcohol, drugs of bepaalde medicatie wordt vaak onderschat. Iemand kan zich fit voelen, terwijl de alertheid en het reactievermogen significant verminderd zijn.

WAT ZEGT DE WET?

De binnenvaart opereert binnen duidelijke wettelijke kaders. Verantwoordelijkheid is niet alleen moreel, maar ook juridisch vastgelegd.

Scheepvaartverkeerswet en politiereglementen

Artikel 27 van de Scheepvaartverkeerswet is uitgewerkt in het Binnenvaartpolitiereglement (BPR) en Rijnvaartpolitiereglement (RPR). Deze bepalen dat het verboden is een vaartuig te voeren onder invloed van alcohol of drugs en welke grenswaarden hiervoor gelden.

Binnenvaartwet

De Binnenvaartwet Boek 8 regelt de sancties bij overtredingen, zoals het intrekken van het vaarbewijs bij varen onder invloed van alcohol of drugs.

Arbidsomstandighedenwet (Arbo-wet)

Als werkgever bent u verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. Werken onder invloed vormt een veiligheidsrisico. De werkgever kan aansprakelijk worden gesteld als er een incident plaatsvindt waarbij alcohol of drugs een rol speelden, terwijl er geen adequaat beleid was.

Zorgplicht bij verslaving

Gebruik kan leiden tot verslaving, wat juridisch als ziekte wordt gezien. De werkgever heeft dan een zorgplicht om de werknemer te helpen, bijvoorbeeld door een hersteltraject op te starten. Ontslag op staande voet bij verslaving niet snel toegestaan. Daarvoor moet sprake zijn van een dringende reden, waarbij alle omstandigheden van het geval worden meegewogen. Bovendien geldt tijdens ziekte, dus ook bij verslaving, in beginsel een ontslagverbod.

WAT HOORT IN EEN ADM-BELEID?

Een ADM-beleid gaat verder dan simpelweg verbieden. Het moet duidelijkheid geven over wat wel en niet mag, hoe er wordt gehandeld bij vermoedens, en welke ondersteuning geboden wordt.

De basis: duidelijke regels

- Werken onder invloed van alcohol, drugs of bepaalde medicatie is niet toegestaan.
- Bezit van of handel in drugs aan boord is niet toegestaan.
- Bij aanvang van de dienst mogen geen alcohol of drugs aantoonbaar zijn; let erop dat na gebruik in de vrije tijd middelen nog geruime tijd aantoonbaar kunnen blijven.

Medicatie

Niet alle medicatie is problematisch. Het hangt af van het type medicatie, de dosering, enzovoort. Medicijnen die suf maken zijn slaapmiddelen, kalmerende middelen en bepaalde pijnstillers. Maar bijvoorbeeld ook antidepressiva (met name in de eerste weken van gebruik) en middelen tegen hooikoorts of reisziekte kunnen het reactievermogen beïnvloeden. Maak duidelijk dat werknemers medicijngebruik moeten melden als dit het functioneren kan beïnvloeden.

Procedures bij vermoedens

Leg vast hoe gehandeld wordt bij signalen van gebruik:

- Wie voert het gesprek?
- Welke maatregelen kunnen worden genomen? Bijvoorbeeld: werknemer wordt onmiddellijk van zijn taak ontheven als de veiligheid dit vereist.
- Hoe wordt dit gedocumenteerd?

Disciplinaire maatregelen

Vermeld welke stappen kunnen volgen bij overtreding:

- Officiële waarschuwing.
- Schorsing.
- Ontslag.

Bij ernstige of herhaaldelijke overtredingen: ontslag op staande voet (indien juridisch haalbaar).

Bij beoordeling van een overtreding worden alle omstandigheden meegewogen, inclusief eerdere waarschuwingen en eventuele hulptrajecten.

Boetes bij overtreding (boetebeding)

De werkgever kan een boete opleggen bij overtreding, maar dit moet expliciet zijn vastgelegd. Dat kan in de arbeidsovereenkomst, of in het ADM-beleid – maar dan moet de arbeidsovereenkomst daar uitdrukkelijk naar verwijzen en de werknemer moet met het boetebeding akkoord zijn gegaan (handtekening). Daarnaast gelden de volgende voorwaarden:

- De boete mag niet hoger zijn dan het loon over een halve dag.
- De opbrengst komt niet toe aan de werkgever; er moet een andere bestemming zijn vastgelegd.
- Het beding moet specificeren op welke overtredingen het van toepassing is.

Ondersteuning en herstel

Als er aanwijzingen zijn van een alcohol- of drugsprobleem, maak dit dan tijdig en vertrouwelijk bespreekbaar. Bied ondersteuning waar nodig. Het aanbieden van begeleiding of behandeling versterkt ook de juridische positie van de werkgever. Wie kan aantonen dat er structureel hulp is aangeboden, laat zien bereid te zijn om te investeren in verbetering.

TESTEN EN PRIVACY

Alcohol- en drugstesten zijn niet zomaar toegestaan. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) stelt grenzen aan wat werkgevers wel en niet mogen controleren. Alleen wanneer er een wettelijke grond bestaat, kunnen testen worden uitgevoerd. In de scheepvaart gelden aanvullende regels, maar ook daar is zorgvuldigheid vereist.

Wanneer mag u testen?

Testen mag alleen onder strikte voorwaarden:

- Het moet vooraf schriftelijk zijn vastgelegd in het ADM-beleid en de arbeidsovereenkomst.
- De test moet worden afgenomen door een daartoe bevoegd persoon, niet door de werkgever zelf.
- De werkgever krijgt niet de uitslag van de test zelf en mag alleen weten of een werknemer inzetbaar is.
- Er mogen niet meer gegevens worden verzameld dan strikt noodzakelijk en deze moeten goed worden beveiligd.

Schakel een gespecialiseerd bureau in

Laat controles uitvoeren door een professioneel bureau dat gespecialiseerd is in bedrijfstesten. Deze bureaus kennen de juridische kaders, waarborgen de privacy van werknemers en zorgen voor een correcte testprocedure die juridisch houdbaar is.

GOED WERKGEVERSCHAP IN DE PRAKTIJK

Goed werkgeverschap betekent niet alleen handhaven, maar ook ondersteunen.

Signalen herkennen en niet negeren

- Let op veranderingen in gedrag, prestaties of verzuim.
- Ga tijdig het gesprek aan.
- Documenteer gesprekken en afspraken schriftelijk.

Ondersteuning bieden

- Bied begeleiding of behandeling aan bij verslaving.
- Werk samen met de werknemer aan een hersteltraject.
- Maak afspraken over re-integratie.

Dossieropbouw

Een zorgvuldig opgebouwd dossier is essentieel als het tot disciplinaire maatregelen komt. Zorg voor:

- Schriftelijke vastlegging van gesprekken.
- Bevestiging van afspraken naar de werknemer.
- Documentatie van geboden ondersteuning.
- Verslaglegging van incidenten.

TIPS EN ADVIEZEN

- **Stel een schriftelijk ADM-beleid op.** Gebruik het bijgevoegde sjabloon als basis. Pas het aan op uw bedrijf en neem het op in het personeelshandboek en de arbeidsovereenkomst.
- **Communiceer het beleid actief.** Zorg dat alle bemanningsleden het beleid kennen. Laat werknemers een verklaring tekenen dat ze kennis hebben genomen van het beleid.
- **Hang de belangrijkste regels op in de stuurhut.** Zo blijven de afspraken zichtbaar en bespreekbaar.
- **Overweeg een 'droog schip'.** Sommige bedrijven kiezen ervoor om het schip volledig alcoholvrij te maken. Dit voorkomt onduidelijkheid over wat wel en niet mag.
- **Schakel zo nodig expertise in.** Laat controles uitvoeren door een gespecialiseerd bureau. Neem bij juridische vragen contact op met EOC Scheepsrecht.
- **Let op regelgeving vlagstaat.** Afhankelijk van de vlagstaat kunnen aanvullende regels gelden. Check dit bij twijfel.

TOT SLOT

Een ADM-beleid is onderdeel van professioneel ondernemerschap, net zoals veiligheidsprocedures en verzekeringen. Het creëert duidelijkheid voor werkgever en werknemer en helpt bij risicobeheersing. Door het onderwerp bespreekbaar te maken en structureel te verankeren in het personeelsbeleid, voorkomt u dat u bij een incident met lege handen staat.

De informatie in dit infoblad is gebaseerd op Nederlandse wetgeving. Voor andere vlaggenstaten kan dit anders zijn.

MEER INFORMATIE

Download de Handreiking ADM-beleid van het Trimbos Instituut:
www.trimbos.nl/kennisbank/pm0568-format-alcohol-drugs-en-medicijnbeleid

Bijlagen bij dit infoblad:

- Overzicht met de aantoonbaarheidsduur en maatregelen voor verschillende drugstypen.
- Model beleid alcohol, drugs en medicatie (ADM).

DE AANTOONBAARHEIDSDUUR EN MAATREGELEN VOOR VERSCHILLENDE DRUGSTYPEN IN EEN OVERZICHT

Wat zegt de wet? De aantoonbaarheidsduur en maatregelen op een rij.

Middel	Alcohol	Lachgas	Cannabis	Cocaine	Speed	XTC/ MDMA	GHB	Ketamine	Opiaten
									
 Aantoonbaarheid	 1,5 uur per glas	 ?	 6-8 uur per joint	 4 uur	 10-20 uur	 16-40 uur	 4-8 uur	 3 uur	 5 uur
 Mogelijke maatregelen bij overtreding limiet*	  	     							

*Precieze maatregel afhankelijk van mate van overschrijding.



Geldboete



Rijbewijs kwijt



Psychologisch onderzoek



Cursus (EMD/EMA)



Strafblad



Gevangenisstraf

Disclaimer: Rijden als je onder invloed bent van alcohol, drugs en rijgevaarlijke medicijnen is verboden. Hoelang het duurt voordat de effecten uitgewerkt zijn verschilt per middel per persoon. De aantoonbaarheidsduur kan langer zijn dan hier in deze tabel aangegeven. Onderzoeken en cursussen zijn voor rekening van de overtreder.

Bron: Trimbos Instituut

BELEID ALCOHOL, DRUGS EN MEDICATIE (ADM)

1. UITGANGSPUNTEN

De veiligheid van schip, bemanning, lading en milieu staat voorop. Het is daarom verboden om werkzaamheden te verrichten onder invloed van alcohol, drugs (verdovende middelen) of medicatie die het functioneren kan beïnvloeden.

Het is de werknemer verboden om aan boord van het schip en tijdens werktijd:

- Onder invloed te zijn van alcohol of drugs;
- drugs in bezit te hebben;
- drugs te verhandelen.

Bij aanvang van de dienst mogen geen alcohol of drugs aantoonbaar zijn. Houd er rekening mee dat middelen nog geruime tijd aantoonbaar kunnen blijven, zoals weergegeven in de onderstaande tabel.

Gebruik van medicatie die het functioneren kan beïnvloeden moet bij de werkgever worden gemeld.

DE AANTOONBAARHEIDSDUUR EN MAATREGELEN VOOR VERSCHILLENDE DRUGSTYPEN IN EEN OVERZICHT

Middel	Alcohol	Lachgas	Cannabis	Cocaine	Speed	XTC/ MDMA	GHB	Ketamine	Opiaten
									
 Aantoonbaarheid	 1,5 uur per glas	 ?	 6-8 uur per joint	 4 uur	 10-20 uur	 16-40 uur	 4-8 uur	 3 uur	 5 uur
 Mogelijke maatregelen bij overtreding limiet*	  	     							

*Precieze maatregel afhankelijk van mate van overschrijding.



Geldboete



Rijbewijs kwijt



Psychologisch onderzoek



Cursus (EMD/EMA)



Strafblad



Gevangenisstraf

Disclaimer: Rijden als je onder invloed bent van alcohol, drugs en rijgevaarlijke medicijnen is verboden.

Hoelang het duurt voordat de effecten uitgewerkt zijn verschilt per middel per persoon. De aantoonbaarheidsduur kan langer zijn dan hier in deze tabel aangegeven. Onderzoeken en cursussen zijn voor rekening van de overtreder.

Bron: Trimbos Instituut

2. VERMOEDEN VAN GEBRUIK EN CONTROLE

De kapitein/werkgever heeft het recht en de plicht om, indien er een redelijk vermoeden bestaat dat een bemanningslid onder invloed verkeert en daardoor een gevaar kan vormen, passende maatregelen te nemen binnen de geldende wet- en regelgeving. De werkgever kan in dat geval een alcohol- of drugstest laten uitvoeren en wordt geïnformeerd of een werknemer inzetbaar is of niet. Het weigeren van een test kan gevolgen hebben voor de beoordeling van de situatie en kan worden meegewogen bij disciplinaire maatregelen.

Werknemers zijn verplicht signalen van gebruik – bij zichzelf of bij collega's – onmiddellijk te melden aan de kapitein/werkgever (Arbowet artikel 11). Het betrokken bemanningslid kan onmiddellijk van zijn of haar taak worden ontheven indien de veiligheid dit vereist.

3. DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Overtreding van dit beleid kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder:

- Een officiële waarschuwing;
- schorsing;
- ontslag;
- bij ernstige of herhaalde overtredingen: ontslag op staande voet.

Bij de beoordeling van een overtreding worden alle omstandigheden van het geval, eerdere waarschuwingen en eventuele hulptrajecten meegewogen.

4. PROBLEMATISCH GEBRUIK

Wanneer er aanwijzingen zijn voor problematisch alcohol- of drugsgebruik, wordt dit vertrouwelijk besproken. De werkgever kan ondersteuning bieden bij het zoeken naar passende hulp. Het is van belang dat de werknemer het probleem erkent en bereid is actief mee te werken aan het herstelproces.

Indien er aanwijzingen zijn dat sprake is van een verslaving als ziekte, zal de werkgever zorgvuldig handelen conform goed werkgeverschap en de geldende arbeidsrechtelijke kaders. Hierbij wordt rekening gehouden met het recht op privacy, medische geheimhouding en de re-integratieverplichtingen van de werkgever.

5. GEBRUIK BUITEN WERKTIJD

Gebruik van alcohol, drugs of medicatie buiten werktijd kan gevolgen hebben wanneer dit leidt tot verzuim, verminderde prestaties of veiligheidsrisico's. Ook activiteiten in de privésfeer die directe invloed hebben op het functioneren aan boord vallen onder dit beleid.

Dit ADM-beleid wordt actief gecommuniceerd met alle bemanningsleden. De werkgever kan deelname aan trainingen of voorlichtingen verplicht stellen. Iedere werknemer verklaart kennis te hebben genomen van de inhoud en zich hieraan te houden.

6. VERKLARING WERKNEMER

Ondergetekende verklaart kennis te hebben genomen van het Alcohol-, Drugs- en Medicatiebeleid (ADM) aan boord van

het schip: _____ en zich aan deze regels te houden.

Naam: _____

Handtekening: _____

Datum: ____ / ____ / ____