



Handreiking

Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid voor de vervoers- en transportsector



Inhoud

Waarom een ADM-beleid? 3

Over deze handreiking 5

Risico's en kansen 7

Uitgangspunten van goed ADM-beleid 9

Inhoud ADM-beleid..... 10

 Pijler 1 - Regels en afspraken 12

 Pijler 2 - Voorlichting en bewustwording 15

 Pijler 3 - Begeleiding en zorg 17

 Pijler 4 - Handhaving en disciplinaire maatregelen 20

Stappenplan 23

Bijlage 1 – In gesprek gaan 25

Bijlage 2 – Effecten van alcohol, drugs en medicijnen..... 27



IenW, Tineke Dijkstra Fotografie

Waarom een ADM-beleid?

Gebruik van alcohol, drugs en bepaalde medicijnen gaat niet samen met het besturen van een voertuig. Veiligheid staat in de vervoers- en transportsector altijd voorop. Er is de sector dan ook veel aan gelegen om schade door alcohol-, drugs- en medicijngebruik zoveel mogelijk te beperken met goed beleid. Werkgevers en medewerkers in de vervoers- en transportsector hebben allebei hun eigen verantwoordelijkheid. Als werkgever heb je ook de taak om bij te dragen aan een open sfeer binnen het bedrijf, waarin alcohol-, drugs- en medicijngebruik bespreekbaar is, ingezet wordt op preventie en ruimte is voor zorg en begeleiding bij eventuele problemen op dit gebied.

Samen verantwoordelijk voor veiligheid

“Rijden doe je alcohol- en drugsvrij.” Na jarenlange campagnes en aandacht hiervoor in de rijopleiding mag dit bekend worden verondersteld, ook bij alle professionals van de weg in de vervoers- en transportsector. En toch gaat het nog te vaak fout met alle gevolgen van dien.

Uiteraard is de chauffeur hier zelf verantwoordelijk. Maar ook als vervoersbedrijf heb je een verantwoordelijkheid, namelijk om afspraken met elkaar te maken over alcohol-, drugs- en medicijngebruik in relatie tot het werk, deze vast te leggen, er actief over te communiceren en toe te zien op de naleving van de regels.

Een kleine greep uit de nieuwsberichten in de eerste twee weken van 2025:



“VUILNISWAGENCHAUFFEUR, DIE MEISJE DOODREED, WAS ONDER INVLOED VAN DRUGS” Omroep Brabant, 7 januari 2025

“VRACHTWAGENCHAUFFEUR DIE WAGEN OP N247 DE BERM IN RIJDT, WAS ONDER INVLOED” Regio Purmerend, 9 januari 2025

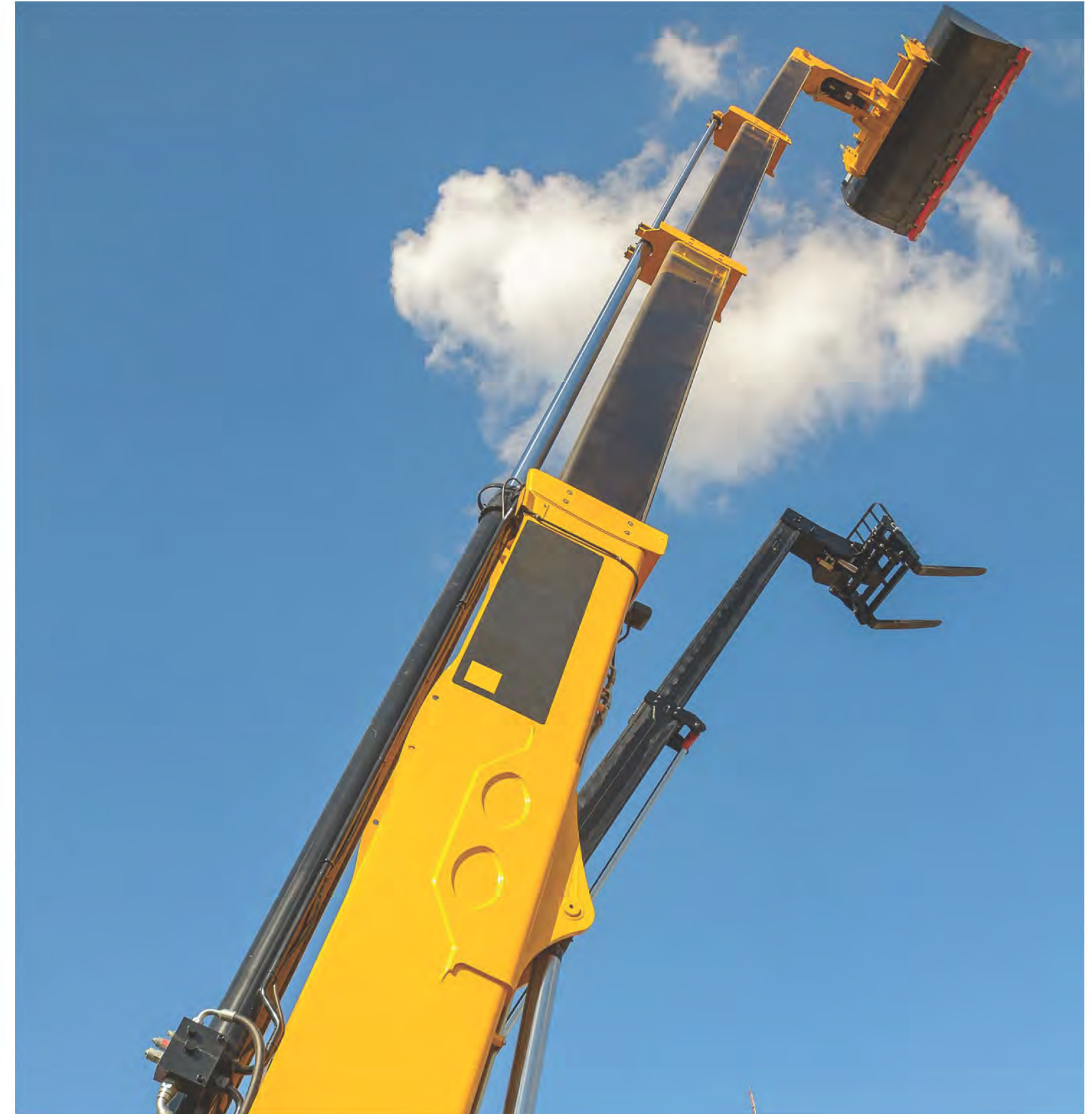
“BUSCHAUFFEURS AANGEHOUDEN OP A16 VOOR MOGELIJK DRUGSGEBRUIK, PASSAGIERS KRIJGEN VERVANGER” AD, 11 januari 2025

Inzetten op preventie en zorg

Als werkgever draag je zorg voor gezondheid, veiligheid en welzijn van je medewerkers. Met een ADM-beleid creëer je een basis voor een gezond en veilig werkklimaat, waarin het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen beter bespreekbaar wordt.

Gebruik van alcohol, drugs en medicijnen brengt risico's met zich mee. Zowel voor individuele medewerkers (in loondienst én ingehuurde zelfstandigen) als voor collega's, inzittenden, medeweggebruikers en alle anderen die zij tegenkomen in hun werk.

Je loopt als bedrijf bovendien ook risico op productieverlies en reputatieschade door alcohol-, drugs- en medicijngebruik. Testen op alcohol en drugs mag niet. Wat wél helpt is inzetten op preventie en zorg met een ADM-beleid. Want daarin leg je vast hoe je je medewerkers informeert over de risico's van middelengebruik, waar ze terecht kunnen voor meer informatie en hoe jouw organisatie bij eventuele problemen ondersteunt en samen met de medewerkers naar oplossingen zoekt. Een goed ADM-beleid draagt ook bij aan goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap.



Over deze handreiking

Deze handreiking ondersteunt je bij het opstellen van beleid over alcohol-, drugs- en medicijngebruik (ADM-beleid) binnen jouw organisatie in de vervoers- en transportsector.

Gesprek aangaan

Deze handreiking kun je gebruiken om het gesprek binnen jouw bedrijf aan te gaan en gezamenlijke afspraken vast te leggen over alcohol-, drugs- en medicijngebruik in relatie tot het werk. Als je al een ADM-beleid hebt, dan kun je de handreiking gebruiken als checklist om dat beleid te optimaliseren.



TIP: Een goed beleid is meer dan een document in een la. Het werkt pas echt als er voldoende draagvlak is, iedereen op de hoogte is van de gemaakte afspraken en de weg naar advies en ondersteuning duidelijk en toegankelijk is.

Kaders ADM-beleid

ADM-beleid heeft eigen juridische kaders. Daarom is het verstandig om dit beleid vast te leggen in een apart document. Bedrijven met vestigingen in andere landen adviseren we bovendien ook rekening te houden met de - mogelijk afwijkende - regels die gelden in die andere landen.

We weten uit onderzoek dat ADM-beleid binnen een bedrijf beter werkt binnen het kader van een breder leefstijlbeleid. Steeds meer werkgevers zien het belang in van aandacht voor een gezonde leefstijl van hun medewerkers. Ze zetten in op zaken als vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, veerkracht en gezond en veilig werken. Een ADM-beleid gericht op preventie en zorg past daar goed bij.

Voor wie is deze handreiking?

Deze handreiking is geschreven voor diverse functies zoals leidinggevenden, directieleden, HR-medewerkers, bedrijfsartsen, OR-leden en vertrouwenspersonen van alle soorten bedrijven binnen de vervoers- en transportsector.

Vervoers- en transportsector

In deze handreiking verstaan we onder de sector vervoer en transport: transport en logistiek, waaronder personenvervoer en goederenvervoer op de weg, verticaal transport, warehousing en (haven)op- en overslag.

Voor kleine én grote bedrijven

Voor ieder bedrijf is het belangrijk om dit onderwerp te bespreken, om afspraken vast te leggen en een aantal andere zaken te regelen. Maar niet iedere organisatie is hetzelfde. Het maakt een groot verschil of je een

transportbedrijf bent met tien werknemers of een organisatie met meer dan duizend medewerkers.

Een kleiner bedrijf zal wellicht genoeg hebben aan het vastleggen van een aantal basisafspraken in het chauffeurshandboek en een informatiesessie voor de chauffeurs. Bij een grotere organisatie met een groot aantal medewerkers - in loondienst en ingehuurde zelfstandigen - zal de HR-medewerker hiermee aan de slag gaan, eventueel met externe ondersteuning, en zijn diverse voorlichtingssessies nodig.

Voor alle organisaties geldt trouwens dat ze gebruik kunnen maken van de mogelijkheden binnen Code95 en de SOOB-subsidies.



Meer informatie en veelgestelde vragen

Meer informatie en achtergronden bij deze handreiking zijn te vinden op www.trimbos.nl/adm-vervoertransport (o.a. een factsheet en een literatuuronderzoek). Hier staan ook antwoorden op veelgestelde vragen.

In het kort: Wat is er nodig?

Stap 1 - Voorbereiding

- Zet het onderwerp op de agenda.
- Reserveer tijd en budget.
- Spreek af wie dit oppakt binnen je organisatie; stel een coördinator of projectleider aan en eventueel een externe adviseur.
- Organiseer een startbijeenkomst.

Stap 2 - Opstellen van het beleid

- Stel een eerste versie van je beleid op en vraag feedback.
- Stel je beleid vast; een OR heeft instemmingsrecht.

Stap 3 - Implementeren en informeren

- Regel je beleid goed in en voer uit wat je je hebt voorgenomen.
- Informeer iedereen, bijvoorbeeld via workshops, folders of trainingen.

Stap 4 - Monitoring en evaluatie

- Blijf het onderwerp regelmatig op de agenda zetten.
- Evalueer je beleid periodiek.

Op pagina 23 van deze handreiking staat een uitgebreid stappenplan. Dit is vooral gericht op grote bedrijven. Het Trimbos-instituut maakte eerder een handig invulformat voor het midden- en kleinbedrijf; dit is niet specifiek voor vervoer en transport geschreven maar wel heel bruikbaar.

Risico's en kansen

Welke risico's loopt de sector door alcohol-, drugs- en medicijngebruik? En welk risico loop jij als werkgever als je geen beleid hebt op dit gebied? Het afdekken van risico's is natuurlijk belangrijk, maar vergeet ook niet dat een ADM-beleid daarnaast ook veel oplevert: meer veiligheid, een fijne werksfeer, minder verzuim, minder productieverlies en minder financiële schade.

Cijfers alcohol- en drugsgebruik vervoers- en transportsector



Gebruikt drugs: heeft het afgelopen jaar minimaal 1 maal drugs gebruikt

Zware drinker: ♂ ≥ 6 glazen 1 x per week, ♀ ≥ 4 glazen 1 x per week

Overmatige drinker: ♂ ≥ 21 glazen per week, ♀ ≥ 14 glazen per week

Bron: onderzoek van TNO en het Trimbos-instituut over alcohol- en drugsgebruik van werknemers in de sector.

Risicogroepen



Risico's van middelengebruik in de vervoers- en transportsector

- Ongevallen met ernstige gevolgen en kans op schade voor de chauffeur, inzittenden, collega's, andere weggebruikers en materieel.
- Langdurige gezondheidsproblemen en verzuim van individuele medewerkers. Denk aan verslaving of mentale aandoeningen, die ook de werkomgeving en de werksfeer negatief beïnvloeden.
- Verlies van productiviteit en reputatieschade voor het bedrijf.

ADM-beleid levert veel op

Het is goed om niet alleen te kijken naar de risico's en uitdagingen van rijden onder invloed, maar ook naar de kansen en mogelijkheden die een ADM-beleid biedt voor de organisatie. We zetten een aantal kansen en uitdagingen op een rijtje. Vul aan wat voor jouw bedrijf van belang is.

Kansen en mogelijkheden

- Minder ongevallen als gevolg van alcohol-, drugs- en medicijngebruik.
- Minder verzuim en uitval van medewerkers en dus minder productieverlies.
- Meer zorg voor medewerkers (veilig en gezond werken).
- Open sfeer waarin alcohol-, drugs- en medicijngebruik bespreekbaar is.
- Betere werksfeer en meer werkplezier.
- Duidelijk vastgelegde afspraken (ook over zorg) maken dat medewerkers weten waar ze aan toe zijn. De drempel om hulp te zoeken wordt lager en het is voor iedereen duidelijk wat de consequenties zijn als er toch iets misgaat.
- Je voldoet aan het advies om een ADM-beleid te hebben, wat steeds vaker als eis gesteld zal worden in opdrachten en tenders.
-
-

Risico's en uitdagingen

- Materiële en immateriële schade veroorzaakt door rijden onder invloed, die niet altijd vergoed wordt door de verzekeraar.
- Imagoschade door een ongeval of wegmisbruik door een werknemer (zeker bij reclame op de auto).
- Minder sociale controle omdat beroepschauffeurs vaak alleen werken.
- Meer kans op alcohol-, drugs- en medicijngebruik door lange werktijden en internationale ritten; denk aan het gebruik van stimulerende middelen om vermoeidheid te bestrijden.
- Geen afspraken om op terug te vallen als het misgaat, waardoor het bedrijf ad hoc moet reageren.
- Lastig om zeker te zijn van alcohol- of drugsgebruik want testen van medewerkers is niet toegestaan.
- Een goed gesprek over alcohol- en drugsgebruik is niet makkelijk, het vraagt om zowel arbeidsjuridische kennis als gespreksvaardigheden.
-
-

Uitgangspunten van goed ADM-beleid

We adviseren om een ADM-beleid altijd op maat te maken, want iedere organisatie kent eigen risico's. Maar er zijn ook veel overeenkomsten tussen bedrijven binnen de sector. Dat maakt dat de algemene uitgangspunten universeel zijn.

Uitgangspunten van ADM-beleid

- 1 **We zetten veilig en gezond werken voorop.** Werken onder invloed van alcohol en drugs past daar niet bij, omdat dat risico's oplevert voor de (verkeers)veiligheid en gezondheid van al onze medewerkers en andere weggebruikers. Dit geldt ook voor het gebruik van medicijnen die het bewustzijn of reactievermogen beïnvloeden.
- 2 **We zetten in op preventie.** Goed informeren van medewerkers verkleint het risico op het ontstaan van problematisch middelengebruik en verslaving. We maken medewerkers bewust van de voordelen van een gezonde leefstijl en informeren hen over de risico's van middelengebruik en verslaving. We zien medewerkers die alcohol, drugs of medicijnen gebruiken niet per definitie als probleemgebruikers of verslaafden.
- 3 **We zorgen voor elkaar.** We zetten in op zorg voor mensen die te maken hebben met problematisch middelengebruik en verslaving. Verslaving is een behandelbare ziekte en is op zich geen reden voor ontslag.
- 4 **We zorgen voor een open bedrijfscultuur.** Alcohol-, drugs- en medicijngebruik is bespreekbaar. Medewerkers durven problemen aan te kaarten en hulp te zoeken als dat nodig is.



Let op!

- Medewerkers durven zich vaak niet te uiten over hun (problematisch) middelengebruik. Zij zijn zich er onvoldoende van bewust, schamen zich of zijn bang voor gevolgen zoals ontslag.
- Er bestaan nog steeds veel vooroordelen en misvattingen over mensen die te veel middelen gebruiken. Maar verslaving is een goed behandelbare ziekte en niet iedereen die een keer drugs heeft gebruikt is direct verslaafd. Informeer jezelf goed. Kijk bijvoorbeeld op alcoholinfo.nl, drugsinfo.nl of rijveiligmetmedicijnen.nl.
- Iemand die onder invloed op het werk verschijnt, is zich daar niet altijd van bewust. Veel mensen onderschatten hoe lang het duurt voordat alcohol of drugs uit hun bloed verdwenen zijn. Denk aan restalcohol (de alcohol die nog in het bloed aanwezig is nadat je hebt gedronken), de 'dinsdagdip' na gebruik van xtc in het weekend of de invloed van frequent gebruik van cannabis.
- Werkgevers en leidinggevenden kunnen een belangrijke rol spelen door eventuele problemen in een vroeg stadium te signaleren en bespreekbaar te maken. Want hoe eerder dit soort problemen aangepakt worden, hoe groter de kans op een succesvol herstel.

Inhoud ADM-beleid

In het ADM-beleid leg je de afspraken vast die jullie binnen het bedrijf met elkaar hebben gemaakt over het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen in relatie tot het werk, hoe jullie problemen op dit gebied willen voorkomen en welke zorg jullie bieden aan medewerkers die zorg nodig hebben. De algemene teksten die we hier geven kun je gebruiken als richtlijn voor een eigen ADM-beleid dat passend is voor jouw bedrijf.

Inleiding

Je start het document met een korte inleiding waarin je beschrijft waarom en voor wie het bedrijf een ADM-beleid opgesteld heeft.

- Belang van het ADM-beleid voor het bedrijf.
- Wat levert het ADM-beleid op?
- Voor wie geldt het ADM-beleid? Omschrijf dit zo concreet mogelijk. Denk hierbij aan medewerkers in loondienst, ingehuurde zelfstandigen, leidinggevenden, stagiairs, leveranciers en bezoekers van het bedrijf.
- Uitgangspunten van het bedrijf (zie voorzet hiervoor op de vorige pagina).

De vier pijlers van het ADM-beleid

Een goed ADM-beleid rust op vier pijlers. Deze pijlers komen zowel bij een uitgebreid als bij een beknopt beleid allemaal aan de orde.



Onder de eerste twee pijlers leg je vast wat de regels en afspraken zijn en wat het bedrijf doet aan voorlichting en bewustwording, zodat iedereen weet hoe het zit. Onder de derde pijler ga je in op begeleiding en zorg voor individuele medewerkers met (mogelijke) problemen op dit gebied. En onder de vierde pijler leg je vast hoe de regels en afspraken gehandhaafd worden en wat er gebeurt als het toch misgaat of dreigt mis te gaan.

Taken, rollen en verantwoordelijkheden

Beschrijf per pijler zo concreet mogelijk wie wat moet doen en wanneer. Leg de verschillende taken, rollen en verantwoordelijkheden vast en benoem voor wie ze gelden.

Denk hierbij onder meer aan medewerkers in loondienst, ingehuurde zelfstandigen, uitzendkrachten, stagiairs, leidinggevenden, bedrijfsartsen, vertrouwenspersonen, HR-medewerkers, preventiewerkers, arbo-adviseurs en bedrijfsmaatschappelijk werkers.

Invulformats

Het Trimbos-instituut ontwikkelde meer documenten over het opstellen van ADM-beleid. Een aantal van deze documenten zijn ontwikkeld voor het algemene bedrijfsleven, maar ook goed bruikbaar voor de vervoers- en transportsector. Kijk op www.trimbos.nl/adm-vervoertransport voor de downloads.

In de volgende vier hoofdstukken staat per pijler beschreven wat je allemaal in een ADM-beleid zou kunnen vastleggen. Daarna volgt nog een stappenplan voor het opstellen van een breed gedragen ADM-beleid.





Pijler 1 - Regels en afspraken

Beschrijf welke regels er binnen het bedrijf gelden en welke afspraken jullie gemaakt hebben over het omgaan met alcohol-, drugs- en medicijngebruik in relatie tot het werk.

Het belangrijkste is dat jullie met elkaar in gesprek gaan over het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen in relatie tot het werk. Maak afspraken over wat wel en wat niet toelaatbaar is, zowel voorafgaand als tijdens werk en ook tijdens werkgerelateerde activiteiten (zoals een bedrijfsbarbecue, bedrijfsuitje of vrijdagmiddagborrel). Als het bedrijf een ondernemingsraad heeft, kan deze de medewerkers in het gesprek vertegenwoordigen.

Beschrijf precies voor wie de regels en afspraken gelden, zoals medewerkers in loondienst, ingehuurde zelfstandigen, stagiairs, bezoekers, leveranciers etc.

Leg de regels en afspraken vast in een apart ADM-beleid en neem ze daarnaast ook op in eventuele al bestaande gedragscodes, chauffeurshandboeken en regelingen of contracten voor gebruik van bedrijfsvoertuigen of materieel. Een klein bedrijf kan wellicht volstaan met het vastleggen van de afspraken in al bestaande documenten.

Begrippenlijst

Stel een begrippenlijst op waarin je definieert wat je verstaat onder de verschillende begrippen, zoals 'verantwoord gebruik', 'medewerker', 'bezoeker', 'medicijnen' en 'drugs'.

De Nederlandse wet en limieten

De regels en afspraken die je vastlegt moeten conform de Nederlandse wetgeving zijn en dus passen binnen de kaders van de Wegenverkeerswet, de Arbeidsomstandighedenwet en de privacywetgeving (Algemene Verordening Gegevensbescherming of AVG). Bij internationaal verkeer moet je rekening houden met verkeersregels en wettelijke limieten in de betreffende landen.

De Wegenverkeerswet in Nederland schrijft voor dat het verboden is een voertuig te besturen onder invloed van alcohol, drugs of medicijnen.

Voor alcoholgebruik gelden de volgende limieten in BAG (bloedalcoholgehalte):

- BAG-limiet voor beginnende bestuurders (de eerste vijf jaar na het behalen van het rijbewijs): 0,2%.
- BAG-limiet voor ervaren bestuurders: 0,5%.

Voor drugsgebruik gelden per soort drugs specifieke limieten. Bekijk de [website van de Rijksoverheid](#) voor meer informatie. Meer informatie over specifieke limieten staat in het Literatuuronderzoek alcohol-, drugs- en medicijnbeleid vervoers- en transportsector (pagina 11 en verder).

Er kan ook sprake zijn van combinatiegebruik. Daarmee bedoelen we het gebruik van verschillende soorten drugs, van een combinatie van alcohol en drugs of van alcohol en slaap- of kalmeringsmiddelen. Bij combinatiegebruik wordt de nulnorm aangehouden.

CAO Beroepsgoederenvervoer

De CAO Beroepsgoederenvervoer hanteert de nulnorm voor zowel alcohol-, drugs- als combinatiegebruik. We adviseren om in het beleid de term 'nulnorm' te definiëren.



Hoofdstuk III, Artikel 7, lid 5a en 5b van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

5.a. De werknemer gebruikt tijdens de dienst geen alcoholhoudende dranken en/of middelen, die zijn functioneren en/of de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn.

5.b. De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelende arts de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid beïnvloedende geneesmiddelen en de werkgever van de conclusies van deze arts in kennis stellen.

Medicijnen die bewustzijn of reactievermogen beïnvloeden

Een werkgever mag medewerkers niet vragen naar medicijngebruik en dat ook zeker niet vastleggen in het personeelsdossier, omdat daarbij sprake is van verwerking van bijzondere persoonsgegevens. Volgens de AVG is dat niet toegestaan.

Een werkgever of leidinggevende mag een medewerker wel aanspreken op het functioneren, bijvoorbeeld op het feit dat de medewerker minder alert is tijdens het werk, en wijzen op mogelijke veiligheidsrisico's voor de medewerker zelf en diens directe werkomgeving.

De medewerker draagt zelf de verantwoordelijkheid om bij de bedrijfsarts of de arbodienst melding te doen van medicijngebruik dat mogelijk een risico vormt voor de veiligheid en hier advies over te vragen. Samen kunnen ze afspraken maken over eventuele aanpassing van de werkzaamheden. Conform het medisch beroepsgeheim mogen bedrijfsartsen geen medische informatie van medewerkers delen met werkgevers.



Een ADM-beleid opstellen

Een directeur van een transportonderneming met rond de dertig chauffeurs denkt erover om een ADM-beleid op te laten stellen. Hij vraagt een planner om op te treden als projectleider. Er wordt ook een (externe) adviseur bij gevraagd. Deze is aanwezig bij een gesprek van ongeveer een uur op een chauffeursdag. Daarin worden een aantal situaties besproken en krijgen de chauffeurs en de andere medewerkers de ruimte om te reageren op stellingen. Daarnaast zijn er een paar korte interviews. Op basis hiervan stelt de adviseur samen met de projectleider een conceptbeleid op. Dit wordt na een interne bespreking uitgedeeld en in een personeelsvergadering toegelicht. Er komt een verwijzing in het chauffeurshandboek waarin alle afspraken voor de chauffeurs vastgelegd worden.



Tineke Dijkstra Fotografie



Pijler 2 - Voorlichting en bewustwording

Beschrijf wat het bedrijf doet om medewerkers te informeren over het ADM-beleid en over de risico's van middelengebruik voor hun gezondheid en voor het werk. Richt je hierbij vooral op het voorkomen van problemen.

Het krachtigste middel voor voorlichting en bewustwording is het juiste voorbeeldgedrag van leidinggevend. Wat (informele) leiders zeggen en voordoen heeft veel invloed. Daarnaast is er soms ook meer kennis nodig, bijvoorbeeld informatie over de effecten van bepaalde middelen.

Voorlichting en bewustwording

Met voorlichting over (de effecten van) alcohol, drugs en medicijnen maak je je medewerkers bewuster van de risico's voor hun eigen gezondheid en voor het werk. Dit helpt om taboes te doorbreken en maakt het makkelijker om het gesprek hierover aan te gaan.

Koppelen aan bestaande scholing

We adviseren om hiervoor de programma's binnen Code 95 in te zetten. Met name de Code 95 Leefstijl leent zich hier goed voor. Het thema kan ook tijdens een chauffeursdag besproken worden. Of neem het onderwerp mee als thema in een toolboxmeeting.



TIP: Het is mogelijk om SOOB-subsidie aan te vragen voor scholing.

Verwijzen naar informatie en zelfhulp

Het is ook goed om te verwijzen naar digitale informatie en laagdrempelige zelfhulp, zoals op drugsinfo.nl, alcoholinfo.nl en allesoverdrinken.nl. Daar zijn ook verschillende e-learnings beschikbaar. Informatie over medicijnen die de rijvaardigheid beïnvloeden is te vinden op rijveiligmetmedicijnen.nl.

Boordcomputer

Het is mogelijk om kennisvragen over alcohol, drugs en medicijnen in de boordcomputer in de auto op te nemen. Het beantwoorden van deze vragen kan als reminder werken. Je kunt de vragen ook onderdeel maken van rijcoachingsprogramma's.

Training in signaleren

Denk ook aan het trainen van leidinggevend in het op tijd signaleren van (beginnende) problematiek en hoe zij het gesprek hierover kunnen aangaan. En overweeg om naast leidinggevend ook planners, vertrouwenspersonen, HR- of vitaliteitsmanagers en bedrijfsartsen te trainen. Deze trainingen worden door verschillende organisaties aangeboden.

Aanspreekpunt

Het creëren van een veilige omgeving met duidelijke en betrouwbare aanspreekpunten is ook belangrijk. Medewerkers durven zich dan sneller te uiten en zoeken eerder hulp.

Binnen grotere organisaties kun je ook denken aan het inzetten van 'ambassadeurs' met een eigen verantwoordelijkheid om collega's te informeren, vragen te stellen en waar nodig te signaleren welke thema's actueel zijn en waar behoefte aan is. Onderschat ook niet wat de mentorchauffeur hierin kan betekenen.

Voorlichting in praktijk

Tijdens de chauffeursdag staat dit keer het ADM-beleid op de agenda. Tijdens een interactieve workshop kunnen deelnemers met een alcoholbril 'zien' hoe de waarneming verandert als je onder invloed bent (zicht, evenwicht, afstand inschatten). Er is ook een proeverij met alcoholvrij bier. En met een simulator kun je ervaren hoe het is om onder invloed te rijden.

De mentorchauffeurs hebben een training gevolgd waarin ze meer hebben geleerd over het signaleren van middelengebruik en het voeren van gesprekken hierover. Die gesprekken hebben ze ook geoefend. Tijdens de chauffeursdag vertellen zij kort over hun cursus en wat ze geleerd hebben. Ze vertellen de medewerkers dat ze dit jaar allemaal een e-learning gaan volgen en dat hier in de toolboxmeeting op teruggekomen wordt. Chauffeurs volgen dit jaar allemaal de Code 95 Leefstijl.





Pijler 3 - Begeleiding en zorg

Beschrijf welke begeleiding en zorg jouw bedrijf biedt aan medewerkers die te maken hebben met (beginnend) problematisch middelengebruik of verslaving.

Beschrijf zo concreet mogelijk welke zorg jouw organisatie biedt. Dit maakt het makkelijker voor medewerkers om hulp te vragen. Door je medewerkers tijdig begeleiding te bieden voorkom je erger, zoals (kostbare) juridische procedures. Bovendien zijn problemen door alcohol, drugs of medicijnen makkelijker aan te pakken als je er op tijd bij bent.

Denk niet alleen aan de medewerker zelf, maar ook aan de mensen om hem of haar heen die mogelijk door de problemen geraakt worden. Ook zij kunnen ondersteuning nodig hebben.

TIP: Benoem dat verslaving en problematisch gebruik van alcohol, drugs of medicijnen ziektes zijn, die net als elke andere ziekte om behandeling vragen.



Preventief spreekuur

Het is belangrijk dat alle medewerkers op de hoogte zijn van de mogelijkheden voor begeleiding, dat ze zich veilig voelen om hulp te

zoeken en zich zo nodig laten coachen of behandelen. Hierbij helpt het als medewerkers een afspraak kunnen maken met de bedrijfsarts of arbodienst zonder dat dit in het personeelsdossier vermeld wordt. Dit kan tijdens een zogenaamd 'preventief spreekuur'.

Acuut of niet

We maken onderscheid tussen twee verschillende situaties die elk om een andere aanpak vragen.

- **Acuut:** Een medewerker is onder invloed op de werkvloer en de veiligheid is in gevaar. Onmiddellijk handelen is nodig, verdere begeleiding volgt op een later tijdstip.
- **Niet acuut:** Een medewerker kampt met problematisch middelengebruik maar functioneert nog. Het is noodzakelijk om snel het gesprek aan te gaan om erger te voorkomen, waarna meerdere gesprekken kunnen volgen.

Stepped care

De zorg aan medewerkers kan in eerste instantie het beste intern geregeld worden (laagdrempelig). Maar als het nodig is kan ook externe hulp worden in geschakeld (intensiever). Dit wordt ook wel 'zorg in stappen' of 'stepped care' genoemd. Voor externe hulpbronnen zie [trimbos.nl/adm-vervoertransport](https://www.trimbos.nl/adm-vervoertransport).

Wat doet de medewerker zelf?

De medewerker heeft een eigen verantwoordelijkheid om zich in te zetten voor herstel en om afspraken na te komen. Daarnaast bespreekt

de medewerker problemen die eventueel met het middelengebruik samenhangen met de bedrijfsarts. Medewerker en bedrijfsarts bespreken samen welke medische informatie wel en welke niet wordt gedeeld met de werkgever (AVG).

Wat doet de leidinggevende?

De leidinggevende neemt het initiatief om in gesprek te gaan met de medewerker als er vermoedens zijn over problemen door alcohol-, drugs- en medicijngebruik. Het gesprek steekt in op het functioneren van de medewerker en niet op de oorzaak van het gebruik. De leidinggevende legt de gemaakte afspraken vast.

Het gesprek gaat in principe alleen over het functioneren van de medewerker. De leidinggevende kan naar de bedrijfsarts verwijzen. Zie ook de Werkwijzer Vroegsignalering alcoholproblematiek.

Contactpersoon

Je kunt binnen de organisatie iemand aanstellen als contactpersoon, zoals een vertrouwenspersoon, 'ADM-ambassadeur' of bedrijfsarts, zodat alle medewerkers weten waar ze terecht kunnen voor advies over problematisch middelengebruik en verslaving. Je kunt hiervoor ook gebruik maken van ondersteuning van een extern expert.

Bedrijfsarts en arbodienst

Beschrijf de afspraken die het bedrijf heeft met een bedrijfsarts of arbodienst. De bedrijfsarts mag doorvragen naar oorzaken van bepaald

gedrag en een diagnose te stellen. Als een medewerker naar het preventief spreekuur komt, wordt er niets vastgelegd. Andere bezoeken worden geregistreerd in het dossier. Als een medewerker hulp zoekt en behandeling nodig heeft, verwijst een bedrijfsarts door.

Verwijzing naar (zelf)hulp

Noem in het beleid ook suggesties voor externe (zelf)hulp. Verwijs in eerste instantie door naar online zelfhulp of de eigen huisarts, en bij meer ernstige problemen naar een instelling voor verslavingszorg of een afkickkliniek.

Re-integratie na behandeling

Na de behandeling is het belangrijk dat de medewerker veilig kan terugkeren naar het werk. Bij elke chronische aandoening komt terugval voor, dus ook bij verslaving. Aandacht hiervoor kan de kans hierop verkleinen.



Begeleiding en zorg in praktijk gebracht

Johan vindt het gewoon lastig. Hij denkt dat een collega van hem wel eens onder invloed rijdt. Voorzichtig heeft hij ernaar gevraagd, maar het wordt ontkend. Sterker nog, zijn collega reageerde verontwaardigd en boos. Toch meende Johan laatst weer wat te ruiken en hij zag pas ook een wietzakje in de cabine liggen. Hij durft het eigenlijk niet meer bespreekbaar te maken, omdat hij niet weet waar dit toe kan leiden.

Uiteindelijk neemt hij uit bezorgdheid toch contact op met de vertrouwenspersoon om te overleggen wat hij kan doen. De vertrouwenspersoon is op de hoogte van het beleid van de organisatie en adviseert om dit direct te bespreken met de leidinggevende en geeft tips over hoe het gesprek gevoerd kan worden.

De leidinggevende voert een gesprek met de chauffeur om wie het gaat, vraagt door en dan komt het er allemaal uit. De chauffeur heeft enorm veel problemen in zijn privéleven, is door zijn vrouw het huis

uitgezet en is inderdaad wat meer gaan gebruiken. Zelf is hij ervan overtuigd nooit echt gevaarlijk bezig te zijn geweest, maar als ze samen bij elkaar optellen wat en wanneer hij gebruikt heeft, blijkt hij toch echt wel vaker onder invloed te hebben gereden.

Rijden gaat vandaag niet. Wel worden er afspraken gemaakt over hoe hij wel kan rijden. Er wordt direct een afspraak gemaakt met de bedrijfsarts en er worden een aantal afspraken gemaakt voor gesprekken.

In vijf afspraken wordt hij ondersteund bij de problemen die hij heeft, waardoor hij zijn leven wat meer op orde krijgt. In eerste instantie was hij echt boos op de collega die het probleem gemeld heeft. Nu is dat volledig gekanteld en is hij hem dankbaar, want het middelengebruik was een teken dat er veel meer speelde. Stap voor stap is hij nu bezig zijn problemen op te lossen.



Pijler 4 - Handhaving en disciplinaire maatregelen

Beschrijf hoe de regels en afspraken gehandhaafd worden en welke sancties er zijn bij overtreding.

Voorop staat dat het ADM-beleid gericht is op het voorkomen van problemen en op het ondersteunen van medewerkers bij wie er toch problemen ontstaan. Het streven is om samen tot oplossingen te komen. Dit geldt ook bij het handhaven van het beleid en de eventueel te nemen maatregelen. Het gaat eerder om 'Hoe kunnen we je helpen?' dan om 'Hoe kunnen we je pakken?'. Het is belangrijk dat je als werkgever weet wat je rechten en plichten zijn als het gaat om middelengebruik van medewerkers.

Juridisch correct (compliant)

Disciplinaire maatregelen moeten juridisch correct zijn. Er zijn veel vragen op dit gebied. Kun je maatregelen nemen als iemand onder invloed op het werk verschijnt of dronken wordt op een bedrijfsborrel? Kan verslaving grond opleveren om het loon stop te zetten of de medewerker (op staande voet) te ontslaan? Wat doe je als iemand zich zonder reden onttrekt aan een hulpverleningstraject?

Bij problematisch alcohol- of drugsgebruik of verslaving is er volgens het arbeidsrecht sprake van een ziekte. Problematisch middelengebruik

of verslaving op zich zijn dus geen redenen voor arbeidsrechtelijke maatregelen (zoals ontslag). Maar als iemand zich niet houdt aan regels of gemaakte afspraken kan dat wél arbeidsrechtelijke gevolgen hebben; daarom is het zo belangrijk om de regels en afspraken in een beleid vast te leggen. En dat geldt ook als iemand het probleem niet wil erkennen of niet meewerkt aan herstel. Het kan zinvol zijn om juridisch advies in te winnen als zich een complexe situatie voordoet.

Disciplinaire maatregelen

Denk bij maatregelen aan een officiële waarschuwing, schorsing, loonstop of functioneringstraject. Welke maatregel wordt genomen is afhankelijk van de concrete omstandigheden en dat zal elke keer maatwerk zijn. Bij dit traject zijn de medewerker, HR en de leidinggevende betrokken. Het is belangrijk om hierbij een goed dossier op te bouwen waarin gemaakte afspraken, constatering en ontwikkelingen worden vastgelegd.

Alcohol- en drugstesten verboden

In de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) staat dat het testen van medewerkers op het gebruik van alcohol en drugs niet is toegestaan omdat daarbij sprake is van het verwerken van 'bijzondere persoonsgegevens' (een testuitslag is een medisch gegeven en daarmee een bijzonder persoonsgegeven).

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) handhaaft hierop en kan bedrijven een boete opleggen als ze medewerkers toch testen op alcohol of drugs (ook als de medewerker zelf heeft ingestemd met testen).

Er worden uitzonderingen op deze regel gemaakt voor mensen met specifieke, in de wet genoemde beroepen. Deze uitzonderingen zijn vastgelegd in de Wet Wegverkeer, de Wet Luchtvaart, Wet lokaal spoor en de Wet Scheepvaart. Hierin staat dat bijvoorbeeld treinmachinisten, piloten en scheepsloodsen wel - door daartoe bevoegde ambtenaren - getest mogen worden op het gebruik van alcohol en drugs. We benadrukken dat het testen van werknemers – met uitzondering van deze beroepen – in Nederland op dit moment niet is toegestaan. Als je een medewerker een test afneemt, verwerk je bijzondere persoonsgegevens en dat mag op grond van de AVG niet.

Heldere afspraken over alcohol-, drugs- en medicijngebruik, die zijn vastgelegd in een ADM-beleid, chauffeurshandboek, gebruiksregeling voor de auto of andere beleidsstukken of overeenkomsten, kunnen worden meegewogen door de rechter in een civiele ontslagprocedure. Het heeft met name zin om de signalen goed te beschrijven waarmee je kunt vaststellen of een chauffeur zich al dan niet aan de gemaakte afspraken heeft gehouden.

Alcoholsloten

Bij gebruik van een alcoholslot in de auto is er - net als bij testen van medewerkers op alcohol of drugs - sprake van het verwerken van bijzondere persoonsgegevens. Hier geldt dus ook hetzelfde voor: dit is niet toegestaan op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) om de privacy van de medewerker te waarborgen.

Wat kan je wel doen?

Er zijn naast alcohol- en drugstesten en alcoholsloten veel andere mogelijkheden om actief te checken hoe medewerkers zich houden aan de gemaakte afspraken.

- **Open cultuur:** Creëer een werksfeer waarin dit soort zaken bespreekbaar zijn en er samen gekeken kan worden hoe je elkaar kan helpen.
- **Signaleren:** Wees alert bij veranderingen in gedrag en houding en maak dit bespreekbaar. Denk ook aan de rol van de mentorchauffeur hierbij.
- **Rijbewijscheck:** Doe standaard bij iedereen een periodieke rijbewijscheck. Hiermee kan een eventuele inname van het rijbewijs vanwege rijden onder invloed in de privésfeer aan het licht komen.
- **VOG:** Vraag bij indiensttreding (of periodiek) om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Een VOG geeft een beeld van het gedrag rond rijden onder invloed in de afgelopen vijf jaar.
- **Psychomotorische test (PMT):** Laat in plaats van een alcohol- of drugstest een PMT uitvoeren. Dit is een checklist van uiterlijke kenmerken en oog- en spraakfuncties. De politie gebruikt deze test soms ook.
- **Ritgegevens:** Monitor regelmatig de ritgegevens. Dit geeft een mogelijkheid om opvallend gedrag vast te stellen en hierover in gesprek te gaan.
- **Inschakelen politie:** Schakel de politie in als een chauffeur bij een vermoeden van middelenmisbruik toch de weg opgaat. Er zal bij de politie niet altijd direct capaciteit aanwezig zijn, maar dit is een noodgreep die zeker tot de mogelijkheden behoort.



Handhaving en disciplinaire maatregelen: een praktijkvoorbeeld

Een chauffeur is al eerder tegen de lamp gelopen. Met zijn privé-auto is hij staande gehouden door de politie. Gelet op het belang van zijn rijbewijs weigerde hij mee te werken aan een drugstest. Zijn rijbewijs werd ingevorderd en hij moest een cursus volgen bij het CBR. Hij heeft op zijn werk niets gezegd.

Na een maand was er een rijbewijscheck op het bedrijf. Toen moest hij bekennen dat hij even geen rijbewijs had. Het hele verhaal kwam eruit. Het beleid schrijft duidelijk voor dat rijden en drugs niet samengaan. Er is afgesproken dat dit soort situaties op het werk echt niet getolereerd worden. Naar aanleiding hiervan werden afspraken met de chauffeur gemaakt. Het gevolg was wel dat hij een tijd niet kon rijden en vervangend werk moest verrichten op de bedrijfslocatie. Alle afspraken werden in het personeelsdossier vastgelegd.

Nog geen twee weken nadat hij weer mocht rijden stond hij toch in de haven een joint te roken tijdens het laden en lossen. De opdrachtgever meldt dit bij het bedrijf. Desgevraagd geeft de chauffeur aan drie uur te hebben moeten wachten en maar twee trekjes te hebben genomen. HR maakt hiervan een melding in het dossier. De chauffeur krijgt een schriftelijke waarschuwing vanuit de directie. Bij een volgende overtreding van het ADM-beleid zal hij niet meer voor

het transportbedrijf kunnen werken. Daarnaast krijgt hij coaching aangeboden. In een toolboxmeeting wordt dit thema ook (zonder het noemen van de aanleiding) besproken met de andere chauffeurs en de planners van het bedrijf.

Stappenplan

Hier beschrijven we stap voor stap wat er nodig is om helder beleid met draagvlak te ontwikkelen, te implementeren én levend te houden binnen jouw organisatie.

Stap ① - Voorbereiding

Zet het onderwerp op de agenda

Het is belangrijk om als organisatie regelmatig het initiatief te nemen om het onderwerp alcohol-, drugs- en medicijngebruik te agenderen en het belang te benadrukken van het hebben van een ADM-beleid. Het helpt enorm als jij als werkgever dit belang daadwerkelijk ondersteunt en actief uitdraagt. Als werkgever draag je immers zorg voor de veiligheid en gezondheid van je medewerkers.

Reserveer tijd en budget

Tijd en geld zijn belangrijke voorwaarden om een breed gedragen ADM-beleid te kunnen ontwikkelen. Door tijd en geld beschikbaar te stellen laat je als werkgever zien dat je dit onderwerp belangrijk vindt.

Benoem een coördinator

De taak van de coördinator is om de ontwikkeling van het ADM-beleid binnen het bedrijf verder te brengen, af te stemmen en te evalueren. Ook is de coördinator het eerste aanspreekpunt bij vragen.

Stel een werkgroep samen

Voor het draagvlak van het beleid is het belangrijk dat medewerkers vanuit verschillende functies vanaf het begin betrokken worden bij de ontwikkeling ervan; zij weten immers wat er speelt op de werkvloer. Denk bijvoorbeeld aan een afvaardiging vanuit de directie of raad van bestuur, managers, informele sleutelfiguren, de ondernemingsraad, de bedrijfsarts, de arbocoördinator, HR, juridische zaken en de afdeling communicatie. Schakel eventueel ook een externe adviseur in.

Organiseer een startbijeenkomst

De coördinator plant een eerste bijeenkomst met de werkgroep. Tijdens deze bijeenkomst worden de uitgangspunten van het beleid besproken en vastgesteld. Ook worden de rolverdeling en de strategie voor communicatie en implementatie besproken.

Stap ② - Opstellen van het beleid

Formuleer conceptbeleid en vraag feedback

Zet een eerste versie van je beleid op schrift. Gebruik eventueel het Format ADM-beleid MKB of een ander hulpmiddel (zie trimbos.nl/adm-vervoertransport) als uitgangspunt om je beleid te formuleren en aan te passen op jouw organisatie. Laat het conceptbeleid in enkele rondes van feedback voorzien door sleutelfiguren in de organisatie.

Stel het beleid vast

Als werkgever ben jij eindverantwoordelijk voor het beleid en stel je het ADM-beleid vast. Als er een ondernemingsraad is, heeft deze instemmingsrecht.

Stap ③ - Implementeren en informeren

Implementeer het beleid

Voer het beleid uit. Zorg dat alle randvoorwaarden aanwezig zijn om in de dagelijkse praktijk volgens het beleid te kunnen werken. Er is bijvoorbeeld een aanspreekpunt of een vertrouwenspersoon en eventuele protocollen zijn opgenomen in de werksystemen. En ook voorlichting en scholing hebben vorm en inhoud gekregen.

Informeer iedereen over het beleid

Alle medewerkers worden op de hoogte gesteld van het beleid. Iedereen weet waar je terecht kunt met vragen en de gemaakte afspraken zijn voor iedereen altijd goed vindbaar. Maak hiervoor een communicatieplan.

Stap ④ - Monitoring en evaluatie

Houd het beleid levend (monitoring)

Beleid is alleen effectief als het *top of mind* is én blijft bij alle medewerkers. Blijf er dus aandacht aan besteden en ga regelmatig na in hoeverre medewerkers op de hoogte zijn van de inhoud, de geldende regels en de wegen naar hulp.

Evalueer het beleid regelmatig

Het is belangrijk het beleid periodiek te evalueren (wat gaat goed, wat kan beter, werkt het inderdaad preventief?) en waar nodig bij te stellen. Leg vast wie het initiatief neemt voor de evaluatie en hoe vaak dit gebeurt (bijvoorbeeld elke twee jaar).



Tip: Koppel het ADM-beleid aan bestaande beleidsdocumenten

- Indien van toepassing kun je het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen als risico identificeren en opnemen in de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).
- Neem het ADM-beleid op in het arbobeleid, waarin ook de verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer staan beschreven op het gebied van veiligheid en gezondheid van medewerkers en goede arbeidsomstandigheden.
- Laat het ADM-beleid onderdeel uitmaken van het bredere leefstijlbeleid.

Bijlage 1 – In gesprek gaan

We adviseren om bij een vermoeden van alcohol-, drugs- of medicijn-gebruik van een medewerker zo snel mogelijk het gesprek aan te gaan.

Acuut of niet

Maak onderscheid tussen twee verschillende situaties die elk een eigen aanpak vragen.

- Je vermoedt dat een medewerker op dit moment onder invloed is.
- Je vermoed dat een medewerker (beginnende) problemen heeft.

Checklist bij vermoeden onder invloed: ABBA

1: Apart nemen | de-escaleren

2: Beschrijf gedrag en effect | objectief en geen discussie

3: Benoem veiligheidsregels (ADM-beleid) | wat mag wel/niet

4: Actie | veilig naar huis en vervolgspraak

1: Apart nemen

- Je hebt waargenomen wat er aan de hand is en denkt dat de veiligheid van collega's gevaar loopt.
 - Je weet hoe te handelen (ADM-beleid en AVG).
 - Je nodigt de medewerker uit om mee te lopen.
 - Je kent de algemene signalen van onder invloed zijn (zie bijlage 2).
-

2: Beschrijf gedrag en effect | voorbeeldzinnen

- “Ik heb je meegenomen omdat ik zie dat je je werk niet veilig uit kunt voeren. Want je loopt onvast/je ruikt naar alcohol/je hebt al drie keer bijna iemand aangereden.”
 - “Ik ruik alcohol, en ik vermoed dat je onder invloed bent.”
 - “Ik heb gehoord dat je nogal agressief bent en veel te hard rijdt.”
-

Foute voorbeeldzinnen

- “Je zult wel een leuk feestje gehad hebben.”
 - “Je weet zelf natuurlijk ook wel waarom ik je even heb meegenomen.”
-

3: Benoem veiligheidsregels (ADM-beleid) | voorbeeldzinnen

- “Jouw veiligheid en die van je collega's staat voorop, en die loopt nu gevaar. Dat kunnen we niet toestaan.”
 - “Voor nu een eerste waarschuwing en onbetaald verlof.”
-

4: Actie | voorbeeldzinnen

- “We gaan ervoor zorgen dat je veilig thuiskomt (iemand brengt je of OV).”
 - “Ik vat kort samen wat we besproken hebben:”
 - “We maken de volgende vervolgspraak: ... en ik zet die voor je op papier/in de app.”
-

Checklist bij vermoeden (beginnende) middelenproblemen: ASBBA

- 1: **Afspraak maken** | voorbereiden gesprek
 - 2: **Sluit aan bij medewerker** | vraag toestemming en leg accent op zorg
 - 3: **Beschrijf gedrag en effect** | objectief en geen discussie
 - 4: **Benoem gewenst gedrag en ADM-beleid** | weten wat wel/niet mag
 - 5: **Actie** | vat samen, maak vervolgspraken/verwijzen
-

1: Afspraak maken | Voorbereiden gesprek

- Je maakt een afspraak.
 - Je weet hoe te handelen (ADM-beleid en AVG).
 - Je weet voorbeelden waar je zeker van bent.
 - Je weet wat er op de werkvloer speelt.
 - Je kent de algemene signalen van middelenproblematiek (zie bijlage 2).
-

2: Sluit aan bij medewerker | voorbeeldzinnen

- “Vind je het goed dat ik je een paar vragen stel?”
 - “Je weet dat ik altijd heel tevreden over je ben, je bent een goede collega. En ik maak me de laatste tijd wat zorgen over jou. Daar wil ik het graag met je over hebben. Is dat oké voor jou?”
-

3: Beschrijf gedrag en effect | voorbeeldzinnen

- “Ik heb gelezen dat je de laatste maand al drie keer verzuimd hebt.”
 - “Ik zie dat je de laatste tijd minder met collega's praat en geen grapjes meer maakt.”
 - “Je productiviteit is de laatste tijd afgenomen.”
 - “Ik zie dat je er moe en verdrietig uitziet, je hebt wallen onder je ogen en je ziet wit.”
-

Foute voorbeeldzinnen

- “Van collega's van jou heb ik gehoord dat je wel eens drugs gebruikt, of niet soms?”
 - “Je hebt zeker heimwee of zo?”
 - “Je zult wel allemaal smoesjes hebben, maar je weet dat teveel alcohol slecht voor je is!”
-

4: Benoem gewenst gedrag en ADM-beleid | voorbeeldzinnen

- “Wij willen graag dat je gezond bent en dat je je goed voelt. Kunnen wij jou daarin helpen?”
 - “In het ADM-beleid van ons bedrijf staat dat we jou, als je problemen met alcohol en/of drugs hebt, graag willen helpen. We willen je niet zomaar ontslaan. Denk daar maar eens over na. Zullen we daar dan volgende week over doorpraten?”
-

5: Actie

- Je vat het gesprek samen.
 - Je maakt een vervolgspraak.
 - Je kent mogelijkheden voor verwijzing naar hulp. Bijvoorbeeld: huisarts, bedrijfsarts, [allesoverdrinken.nl](https://www.allesoverdrinken.nl), [alcoholinfo.nl](https://www.alcoholinfo.nl), [drugsinfo.nl](https://www.drugsinfo.nl), psychologen (die moedertaal spreken van betreffende medewerker).
-

Bijlage 2 – Effecten van alcohol, drugs en medicijnen

Alcohol, verschillende soorten drugs en medicijnen worden in drie categorieën ingedeeld: stimulerend, verdovend en bewustzijnsveranderend. We geven aan welke middelen in welke categorie vallen (sommige middelen vallen in meerdere categorieën). Ook geven we per categorie een voorbeeld van het effect van gebruik vlak voor aanvang van het werk, tijdens het werk of op de avond daarvoor.

Stimulerend: cocaïne, speed, xtc, 3-MMC

Effect:

- minder slaperig
- maar ook opgefokter
- overmoedig en minder goede informatieverwerking

Voorbeeld:

Samir rijdt regelmatig naar Zweden. Het zijn lange ritten. Om scherp te blijven neemt hij soms een lijntje coke. Hij weet wel dat het niet mag, maar zo kan hij het goed volhouden. In slaap vallen tijdens een rit zou nog gevaarlijker zijn.

Verdovend: alcohol, GHB, cannabis, slaap- en kalmeringsmiddelen, lachgas

Effect:

- verdooving van negatieve gevoelens
- minder focus
- uitgelaten
- lossier
- makkelijker in conversatie, wat kan overgaan in niet stevig op de benen staan
- zichtvermindering
- spraakbemoeilijking en agressie

Voorbeeld:

Henk lust wel een biertje. Als hij thuiskomt, staat er al een koud biertje voor hem klaar. Meestal worden dat er wel vier, maar als er maten langskomen raakt hij nog wel eens de tel kwijt. Als hij met zijn vrachtwagen de weg op gaat, zal hij nooit drinken. Nou ja, op een lange rit in het buitenland dan zijn een paar biertjes bij het avondeten wel lekker, maar alleen als hij die dag niet meer hoeft te rijden.

27

Bewustzijnsveranderend: cannabis, xtc, paddo's en andere tripmiddelen



Effect:

- rustgevend
- verminderde concentratie
- verslechterde motoriek
- veranderde tijdsbeleving
- dromerig
- matter en een dip als het uitgewerkt is

Voorbeeld:

Joke is planner en heeft veel contact met chauffeurs. Ze staat altijd vroeg op en is als één van de eersten op kantoor. Thuis heeft ze het best zwaar. Haar relatie is op de klippen gelopen en ze staat er nu alleen voor met drie kleine kinderen. Om een beetje te ontspannen neemt ze sinds een tijdje iedere avond een jointje. Zo nu en dan blijft het niet bij één. Ze wordt er rustig van. Als ze 's morgens op de zaak komt merkt ze er niet veel van, maar af en toe heeft ze wat moeite om zich te concentreren.



IenW, Tineke Dijkstra Fotografie

Colofon

Trimbos-instituut
Da Costakade 45
3500 AS Utrecht
T: 030 - 297 11 00



De Handreiking alcohol-, drugs- en medicijnbeleid voor de vervoers- en transportsector is ontwikkeld door het Trimbos-instituut in opdracht van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat.

Het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat werkt aan een bereikbaar Nederland waar je veilig van A naar B komt. Het Trimbos-instituut staat voor een mentaal gezonde samenleving waarin mensen zo veel mogelijk regie hebben over hun eigen leven en zich verbonden voelen met elkaar.

Deze handreiking is tot stand gekomen in samenwerking met diverse vertegenwoordigers uit de vervoers- en transportsector, zoals Koninklijk Nederlands Vervoer (KNV), Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL), Transdev Nederland, Transport en Logistiek Nederland (TLN) en Vos Logistics.

Tekst en redactie

Persoonlijke gegevens Trimbos-instituut
Persoonlijke gegevens Trafieq
Persoonlijke gegevens roostekst.nl

Contact

Persoonlijke gegevens adviseur alcohol-, drugs- en medicijnbeleid, Trimbos-instituut. Telefoon: 030 - 297 11 00 E-mail: werkgevers@trimbos.nl

Vormgeving

The Creative Hub | Canon

Beeld

Gettyimages.nl, lenW, Tineke Dijkstra Fotografie, Transdev Nederland

Personen afgebeeld in deze uitgave zijn modellen en hebben geen relatie tot het onderwerp van deze uitgave of ieder onderwerp binnen het onderzoeksdomein van het Trimbos-instituut.

De uitgave is te downloaden via www.trimbos.nl/webwinkel. Artikelnummer TRI-65-042.

Overname van teksten uit deze publicatie is toegestaan met bronvermelding: 'Handreiking alcohol-, drugs- en medicijnbeleid voor de vervoers- en transportsector, Trimbos-instituut, april 2025'.

