



Best Practice alcohol & Drugs en medicijnen

Inleiding

- Alcohol, Drugs (verdovende middelen) en (sommige) medicijnen vormen risico's voor een Chemisch complex als Chemelot. Werken onder invloed kan leiden tot incidenten, juridische kosten en reputatieschade. Bovendien gaat het ten kosten van productiviteit en de werksfeer.
- Op de Chemelot site geldt een zero tolerance beleid voor alcohol & drugs, de norm is "0", dit is onder 5.11 in de siteregelgeving opgenomen.
- Om het mogelijk te maken op deze maatregel te handhaven is een gedragscode en een protocol noodzakelijk alsmede praktijkvoorbeelden en uitzonderingen en een paragraaf gewijd aan medicijnen die effect hebben op het bewustzijn.
- Hiertoe is deze BP (Best Practice opgezet)

Uitgangspunten

- Elk bedrijf gevestigd en/of werkzaam op Chemelot heeft een eigen ADM beleid
- Wettelijke kaders
 - Art.3 Arbowet. Werkgeversverplichting zorg te dragen voor veiligheid en gezondheid
 - Art.5 Arbowet. Werkgeversverplichting een RI&E op te stellen
 - Art.11 Arbowet. Werknemersverplichting op de werkplek te zorgen voor eigen veiligheid en die van de collega's
 - Art.27 Wet op de Ondernemingsraden. Instemmingsrecht ADM Beleid

Gedragcode

- Voor een uitgebreide versie verwijzen wij naar de handreiking van het Trimbosinstituut.

<https://www.trimbos/docs/9bc974fe-2868-48c1-b5b4-a1a39e979f4d.pdf> (trimbos.nl)

- Preventie en bewustwording

Voor problemen door Alcohol, Drugs en Medicijnen op de werkvloer geldt dat voorkomen beter dan genezen is. Preventieve maatregelen zijn een must. Denk hierbij aan werkoverleg, toegangsinstructie, fabrieksinstructie, TA-instructie, toolboxmeetings, flyeracties, preventieve controles, siteregelgeving, evaluaties en transparantie.

- Controle op basis van Risicoanalyse en bij incidenten.

Controles vinden (vooralsnog) niet ad random plaats:

- * Bij risicovolle activiteiten zoals TA's en andere projecten

- * Bij incidenten zoals ongevallen aanrijdingen en als het gedrag van een persoon daar aanleiding toe geeft



Risico analyse A&D
tijdens Turn Arrounds

- Afhandeling

- Alle rapportages worden uitgevoerd conform hetgeen is vastgelegd in het AVG Protocol Security BU FB&S, Sitech Dagjournaals
- Nalevingsbeleid Chemelot is voor alle betrokkenen bindend, er dient cf gehandeld te worden
- Er is ruimte om bij specifieke en typische incidenten af te wijken (Zie typische voorbeelden, volgende sheet)

Typische voorbeelden 1

In de loop der jaren hebben zich situaties voorgedaan die niet volgens standaardnormen kunnen worden afgehandeld. Vaak heeft dat te maken met persoonlijke omstandigheden maar vaak ook met bedrijfsomstandigheden.

Voorbeeld 1

Medewerker wordt positief getest op verdovende middelen. Na onderzoek blijkt dat de medewerker medicijnen gebruikt waarin stoffen zijn verwerkt die vallen onder de opium wet. In kader van het bedrijfsbelang is het belangrijk dat de medewerker on site aanwezig is. Manager Security heeft het mandaat te handelen en onder voorwaarden af te wijken van standaarden. Veelal gaat dat in overleg met de Securityreferenten van de Boards. In dit geval:

Management ontvangende partij (Site user) verzoekt een veilige regeling te treffen. Medewerker overlegt een schrijven omtrent medicijngebruik afkomstig van de behandelend arts

Medewerker gaat naar Bedrijfsarts Arbo unie die beoordeelt of de medicatie zodanig invloed heeft op het gedrag van de medewerker dat de aanwezigheid van medewerker on site een veiligheidsrisico herbergt.

Als er geen veiligheidsrisico is dan wordt medewerker in de gelegenheid gesteld werkzaamheden uit te voeren on site echter géén risicovol werk en niet in plants. Dit geldt voor een, samen met de opdrachtgever, bepaalde periode.

Typische voorbeelden 2

Voorbeeld 2

Medewerker verkeert onder invloed van Cannabis en krijgt een sanctie opgelegd in de vorm van een terreinverbod voor de periode van zes maanden. Van de werkgever krijgt de medewerker ontslag. Medewerker neemt maatregelen om van het gebruik van cannabis af te komen en solliciteert op een vacature voor een functie op Chemelot. De sollicitatie vindt plaats binnen de periode van de eerder genoemde 6 maanden. Medewerker verzoekt de opgelegde sanctie in heroverweging te nemen.

Het aanbod aan de medewerker:

- Bij sollicitatie melden wat er gebeurd is
- Als de beoogde werkgever ondanks het verleden besluit de medewerker aan te nemen kan, wellicht in overleg met de nieuwe werkgever, de periode van 6 maanden verbod worden ingekort. Eventuele afspraken met de nieuwe werkgever kunnen zijn:
 - Enkele proefmomenten afspreken
 - Bij recidive terreinverbod voor onbepaalde tijd

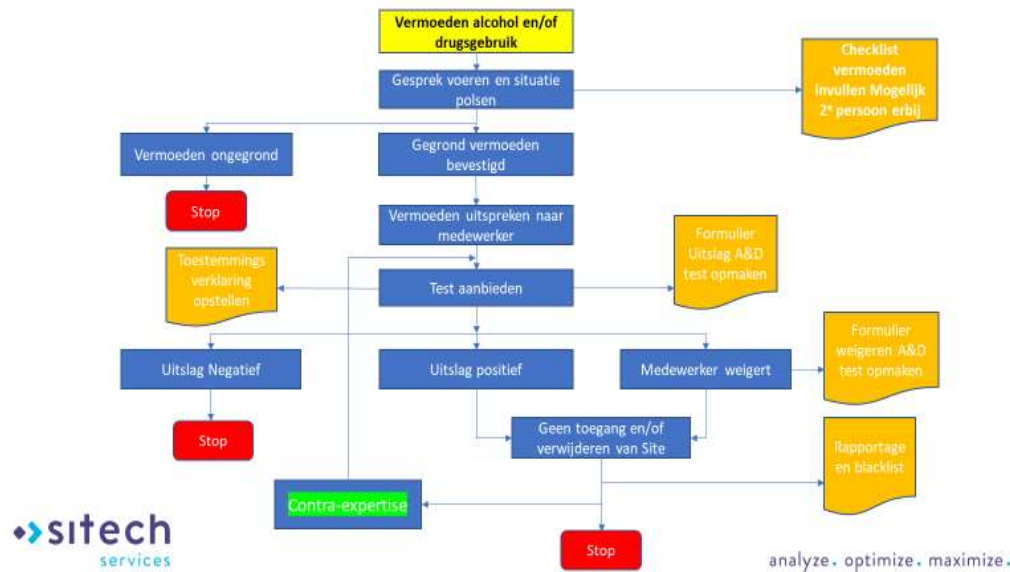
Medicijnen met effect op het bewustzijn en/of het reactievermogen

- Een werkgever mag medewerkers niet vragen naar medicijngebruik; dit valt onder het medisch beroepsgeheim. Het is wel verstandig dat de medewerker zijn leidinggevende hierover informeert. Dan kunnen zij samen afspraken maken hieromtrent (bv aangepast werk)
- De medewerker zelf is verantwoordelijk voor het melden van medicijngebruik bij de bedrijfsarts

Protocol

Onderstaand een schematische weergave van het protocol dat wordt gehanteerd bij het vermoeden van Alcohol en/of Drugsgebruik

Procedure vermoeden Alcohol en drugsgebruik



Voor een uitgebreide weergave van het protocol zie

