Godkänd av: **VD BIG Norden** Framtagen av: **Karin Larsson** *Giltig från:* **2025-12-10**

Rutinen omfattar:

☐ BIG Norden	☒ Delägarföretagen och BIG Norden

Innehåll

Syfte och omfattning 1
Mål 1
Riktlinjer 1
Handlingsplan när någon är påverkad på jobbet 2

Drog- och alkoholpolicy

Syfte och omfattning

I Bygg- och Industrigross Norden AB värnar vi om varandra. Vi är måna om att gemensamt skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö, för våra kollegor och för oss själva. Vår vision är att skapa en arbetsplats där hälsa samt fysiskt och psykiskt välmående står i fokus.

Att tydligt ta avstånd från alkohol och droger är en viktig del av det arbetet. Att förebygga missbruk av alkohol och bruk av droger* angår oss alla. Vi har ett gemensamt ansvar för att uppnå en god hälsa samt en trygg och säker arbetsmiljö. Ingen får vara alkohol- eller drogpåverkad på arbetet.

*Med droger menas, utöver alkohol, all icke-medicinsk användning av läkemedel, all användning av narkotika och anabola androgena steroider samt medel som kan medföra fara för liv eller hälsa och / eller som används eller kan antas användas för att uppnå berusning eller annan påverkan.

Mål

- Bygg- och Industrigross Norden AB ska vara en trygg, alkohol- och drogfri arbetsplats.
- Vi ska reagera och agerar tidigt om vi misstänker problem.
- Medarbetare med problem ska våga söka stöd och hjälp.

Riktlinjer

Alla anställda ska vara nyktra och drogfria på arbetsplatsen. Det accepteras inte heller att komma bakfull till arbetet. Det är närmaste chef som avgör om en medarbetare är nykter och arbetsför.

En påverkad eller bakrusig person kan innebära en risk för sig själv och sina arbetskamrater och ska på ett säkert sätt avvisas från arbetsplatsen.

Alkohol kan få förekomma på personalfester och vid representation och ska då vara godkänt av ansvarig chef. Alkoholförtäring ska vid dessa tillfällen hanteras med omdöme och alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas. Ingen anställd ska behöva dricka alkohol vid representation eller vid andra sammankomster i tjänsten.

Den som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan uppmanas att berätta detta för sin närmaste chef, som gör bedömningen om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.

Vi har alla ett ansvar för vår arbetsmiljö! Misstänker man att en kollega har problem är det alltid rätt att handla. Tala först med individen själv om din oro, om ingen förbättring sker, tala med närmsta chef eller vd.

Handlingsplan när någon är påverkad på jobbet

Närmsta chef har ansvar för att alkohol- och drogpolicyn är känd bland medarbetarna och att alla förstår syftet med den. Chefer och personer med personalansvar är ansvariga för att avgöra vem på arbetsplatsen som är tjänstbar eller inte. Det finns många anledningar till att en person bedöms vara icke tjänstbar. Alkohol och drogpåverkan kan vara en orsak.

- Om närmsta chef bedömer att en person inte är tjänstbar, till exempel på grund av att hen är påverkad så ska hen tas om hand på det sätt som situationen kräver, till exempel skickas hem.
- När en person skickas hem ska det ske på ett betryggande sätt.
- Ett samtal angående händelsen ska hållas så snart som möjligt när medarbetaren är tillbaka på arbetet. Syftet med det samtalet är att tydliggöra att medarbetare brutit mot policyn genom att vara påverkad på arbetsplatsen. Hjälp och stöd ska erbjudas personen.
- Vid allvarligare bedömning eller upprepning av beteendet skrivs en varning.
- Medarbetaren bör ha möjlighet att fria sig från misstanke om alkohol- eller drogpåverkan om hen vill det. Det kan man göra genom att låta medarbetaren blåsa i alkomätare eller låta hen gå till företagshälsovården för provtagning.
- Det inträffade ska följas upp efter två till tre veckor.
- Om den anställde inte vill medverka till att klarlägga orsaken till det inträffade, kan chefen åberopa misskötsamhet. Det innebär att om misskötsamheten fortsätter, kan anställningen prövas enligt LAS och en uppsägning kan bli aktuell. Om en utredning eller läkarutlåtande visar att det inträffade beror på missbruk/beroende, aktiveras arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet.
- Alla händelser och samtal ska dokumenteras och följas upp.

Stockholm den 10 december 2025

_____

Björn Holm
VD