

# DIREKTIV ALKOHOL OCH DROGER

## 1. Inledning

För att säkerställa gästers och medarbetares säkerhet ska vi ha en nykter och drogfri arbetsmiljö inom Liseberg. ~~Därför accepteras inte alkohol eller drogpåverkad personal. Arbetsuppgifter som kan påverka säkerheten är helt oförenliga med bruk av alkohol och droger.~~

~~Alkohol~~Bruk av alkohol och droger

För samtlig personal inom Liseberg AB gäller att det inte är tillåtet att inta alkohol eller vara påverkad av alkohol under arbetstid. Bruk av alkohol utanför arbetsplatsen får inte ske så att det påverkar säkerheten, arbetsmiljön eller arbetskapaciteten. Det får heller inte påverka eller skada förtroendet för Liseberg och varumärket.

Droger

För samtlig personal inom Liseberg AB ses innehav, försäljning och bruk av droger och narkotiska preparat som en illegal handling och är oförenligt med en anställning/kontraktering inom Liseberg AB. Undantag är sådana preparat som är föreskrivna av läkare för medicinering och som intas i enlighet med läkarordination.

## 2. Definitioner

Med alkohol avses i detta dokument drycker med en alkoholhalt ~~som överstiger den i lättöl eller motsvarande.~~

Med droger avses i detta dokument narkotika, dopningsmedel och icke medicinskt användande av läkemedel samt hälsofarliga ämnen (ex vis nättdroger, lösningsmedelsbaserade produkter och icke narkotikaklassade ämnen).

~~Bruk, innehav och försäljning av narkotika/dopningsmedel är en illegal handling och är inte förenligt med en anställning inom Liseberg.~~

## 3. Omfattning

Detta styrdokument gäller samtliga anställda inom Liseberg, entreprenörer, inhyrd personal och leverantörer.

Antaget den xx december 2017 av styrelsen för  
Liseberg

The logo for Liseberg, featuring the word "Liseberg" in a stylized, red, cursive font.

## 4. Ansvar

Varje chef har ett ansvar att [uppmärksamma misstänkt missbruk samt förebygga och motverka att missbruk uppstår på arbetsplatsen](#).

Alla medarbetare inom Liseberg ska ha kännedom om Lisebergs direktiv och anvisning beträffande alkohol och droger. Direktivet ska göras känt vid introduktioner, informationer och vid arbetsplatsmöten samt finnas publicerat på Rosa sidorna och i Navet.

Alla medarbetare har en skyldighet att agera om det finns misstanke att en person som utför arbete på eller för Liseberg är påverkad på arbetsplatsen under arbetstid eller misstänks ha missbruksproblem. Arbetsledning/chef ska skyndsamt underrättas. För personal som inte är anställda av Liseberg så ska respektive arbetsgivare snarast underrättas.

Vid användning av läkemedel som läkare har ordinerat, exempelvis i samband med sjukdom, som kan påverka förmågan att utföra sitt arbete så har medarbetaren en skyldighet att informera sin närmaste chef om användningen.

## 5. Uppföljning

Av säkerhetsskäl kommer slumpmässig testning att ske av personal som vistas på Lisebergs arbetsplatser. Vid misstanke om påverkan av alkohol eller droger kan riktade alkohol- och/eller [drogtester komma att användas.drogtester genomföras](#).

Personalaktiviteter vid vilka det serveras alkohol ska som huvudregel förläggas till någon av Lisebergs restauranger eller utskänkningsställen. Att ta med, förvara eller förtära alkohol i andra lokaler är inte tillåtet.

VD/vVD kan besluta om undantag gällande lokal vid representation, konferenser, personalfester och liknande arrangemang. Vid sådana arrangemang, även om de genomförs under icke arbetstid, ska måttlighet eftersträvas och alkoholfria alternativ [erbjuda](#) en självklarhet.

En medarbetare eller annan person som utför arbete på eller för Liseberg som är påverkad av alkohol eller droger ska ej vara kvar på arbetsplatsen. Den som är påverkad och bedöms att inte kunna ta vara på sig själv ska transporteras till bostad eller vårdinrättning i närvaro av representant för arbetsgivaren. Det är ansvarig chef som gör bedömningen och beslutar om eventuell beledsagad transport.

Medarbetare med [missbruksproblem](#) [diagnostiserat alkoholmissbruk](#)

ska erbjudas stöd och rehabilitering hos någon av våra avtalade samarbetspartners.