

LUNDS UNIVERSITET  
Socialhögskolan  
Socialt arbete med drogmissbrukare SOL 065  
Vårterminen 2005

# **Alkoholkulturen på fyra företag**

**Bruk, missbruk och nolltolerans**

**Författare:** Christine Lenander  
**Handledare:** Johan Cronhed

## **Abstract**

During the last few years the alcohol consumption has increased and is now the highest in 100 years, one usually count that 10 % of the grown up population abuse alcohol and/or drugs and most of them are hidden abusers with families and work. This leads to great costs for the companies. But the much greater cost for the companies are the much larger group of risk abusers. According to the Swedish law the employer has a responsibility for the work milieu and also for the rehabilitate for the employed and drug/alcohol abuse applies to this.

I have done qualitative interviews on four companies in the south of Sweden with one representative for the management and one representative for the union. I have investigated their attitudes to alcohol and drugs and how they describe the alcohol culture at the company.

The companies define alcohol problems when they are established and obvious and when it is discovered they put in resources and because of this they don't work preventive so much. The reason can be an early intervention and absolute non-tolerance can deteriorate the solidarity in the working team and be not productive for the company.

## Innehållsförteckning

<b>FÖRORD</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUKTION</b> .....	<b>6</b>
<b>PROBLEMFÖRMULERING</b> .....	<b>7</b>
<b>SYFTE OCH AVGRÄNSNING</b> .....	<b>8</b>
<b>FRÅGESTÄLLNINGAR</b> .....	<b>8</b>
<b>METOD OCH URVAL</b> .....	<b>8</b>
METOD .....	8
URVAL.....	9
ETISKA ÖVERVÄGANDE.....	10
VALIDITET .....	10
RELIABILITET.....	10
FINNA MENING VIA BREAKDOWNS .....	11
<b>FORTSATT FRAMSTÄLLNING</b> .....	<b>11</b>
<b>TIDIGARE FORSKNING</b> .....	<b>12</b>
<b>MISSBRUK OCH ARBETSMARKNADENS AKTÖRER</b> .....	<b>12</b>
ALNA .....	12
FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN.....	13
SKYDDSOMBUD .....	13
<b>ALKOHOLMISSBRUK – TEORETISKA PERSPEKTIV</b> .....	<b>13</b>
ALKOHOLPROBLEM.....	13
RISKBRUK.....	14
MISSBRUK OCH BEROENDE .....	15
TOTALKONSUMTIONSMODELLEN .....	15
DEN PREVENTIVA PARADOXEN OCH SEKUNDÄR PREVENTION .....	16
ALKOHOLKULTUR.....	16
<b>HISTORIK, LAGAR OCH MIN EGEN EMPIRI</b> .....	<b>17</b>
HISTORIK .....	17
LAGAR .....	17
<i>Arbetsmiljölagen</i> .....	17
<i>Lagen om anställningsskydd</i> .....	17
<i>Medbestämmandelagen</i> .....	18
<i>Lagen om allmän försäkring</i> .....	18
<i>Lagen om facklig förtroendemans ställning</i> .....	18
FÖRESKRIFTER .....	18
<i>Arbetsanpassning och rehabilitering</i> .....	18
<i>Systematiskt arbetsmiljöarbete</i> .....	19
TIDIG UPPTÄCKT .....	19
<i>Alkohol och sjukskrivningar</i> .....	19
<i>Söka hjälp</i> .....	20
INTERVJUER .....	20
<i>Intervjuföretag och intervju personer</i> .....	20
<i>Personer och titlar</i> .....	21
INTERVJUERNA .....	22
<i>Synen på bruk av alkohol på arbetsplatsen i samband med arbetstid</i> .....	22
<i>Alkoholkultur</i> .....	23
<i>Förebyggande arbete</i> .....	24
<i>Vad händer vid misstanke eller upptäckt?</i> .....	25

<i>Förekommer det problem på företaget med alkohol eller annat missbruk?</i> .....	27
<i>Ansvar</i> .....	28
<i>Policy</i> .....	29
<i>Kön</i> .....	30
<i>Ålder</i> .....	31
<i>Konjunktur</i> .....	31
<i>Arbetstider och skift</i> .....	32
<i>Alkohol och facket</i> .....	33
<i>Alkohol och drogtester</i> .....	33
<i>Ökad alkoholkonsumtion i samhället</i> .....	34
<b>ANALYS</b> .....	<b>34</b>
FÖRETAGENS INSTÄLLNING TILL ALKOHOL OCH DERAS ALKOHOLKULTUR .....	34
FÖRETAGENS PREVENTIVA ÅTGÄRDER.....	35
NÄR MISSBRUK UPPTÄCKS PÅ ARBETSPLATSEN .....	36
VEM HAR ANSVAR OCH VEM TAR DET? .....	38
KONKLUSION .....	39
<b>REFERENSER</b> .....	<b>41</b>

## **Förord**

Jag vill tacka kontaktpersonerna på företagen som förmedlat mig rätt och lagt ett gott ord för mig och intervjupersonerna som delat med sig av sina tankar, åsikter och kunskaper. Jag vill också tacka min handledare Johan Cronehed som gett mig många goda råd och uppmuntran, sist men inte minst vill jag tacka min familj Peter, Vinzent, Izabella och Zabina som har stått ut med mig... TACK!

## Introduktion

I juni 2004 beräknades den totala alkoholkonsumtionen för personer över 15 år uppgå till cirka 10.5 liter ren alkohol (15,9 liter för män, 8,3 liter för kvinnor). Det är en ökning med 20 procent sedan 2002 (Alna, arbetslivets egen resurs i alkohol och drogfrågor, 2005-04-07, Hermansson, 2004). Fram till 2004 ökade försäljningen på Systembolaget och tillsammans med den ökade restaurangförsäljningen och resandeförseln förklarar det den ökade konsumtionen. Från januari 2004 har införselreglerna till Sverige blivit alltmer generösa, trots att försäljningen på Systembolaget har minskat något fortsätter konsumtionen att öka (FHI, Statens folkhälsoinstitut, 2005-05-05). Det är främst öl och vin konsumtionen som ökar och den nuvarande alkoholkonsumtionen är den högsta på mer än 100 år (Hermansson, 2004). Enligt Alna har 10 procent av den vuxna befolkningen (13 % av männen och 6 % av kvinnorna) i Sverige missbruks- eller beroendeproblem. De räknar med att det är ungefär 400 000 som är beroende av alkohol och de flesta av dem är så kallade dolda missbrukare med både familj och arbete (Alna, 2005-04-07). Verkligheten skiljer sig från den allmänna bilden av alkoholisten. För många är en alkoholist synonymt med en a-lagare som sitter utslagen på en parkbänken. Enligt CAN, Centralförbundet för alkohol och narkotika upplysning, finns det över 250 000 människor som dricker så stora mängder alkohol att de får skador (CAN, 2005-05-05). Männen dricker mer än dubbelt så mycket alkohol som kvinnor, men kvinnorna ökar nu sin konsumtion. Detta märks tydligast bland de äldre kvinnorna (50-75 år) (FHI, 2005-05-05).

Vidare räknar Alna med att även ca 10 procent av alla på en arbetsplats har problem med alkohol och/eller droger. Om det är en arbetsplats där det arbetar mest kvinnor så är det något mindre (Alna, 2005-04-07). Men kvinnorna är på god väg att komma i kapp även här (FHI, 2005-05-05). Om man även räknar de personer som har en riskabel och förhöjd alkoholkonsumtion kan det vara upptill 20 procent (Hermansson, 2004).

Alkoholen har en självklar plats i vår kultur men den kan orsaka negativa följder både för den enskilde och för samhället. Arbetsgivarna har de senaste åren blivit allt mer medvetna om att missbruk och alkoholberoende kan ha negativ inverkan för arbetsmiljön och säkerheten på arbetsplatsen (Hermansson, 2004). I bland annat Dagens Arbetes april nummer (2005) tar Marie Alrutz upp problem med alkohol och missbruk på arbetsplatsen och vidare lyfter hon fram svårigheterna med hur man ska reagera när det finns misstankar om att en arbetskamrat har problem med alkohol. I artikeln påpekas det att man som arbetskamrat inte har någon formell skyldighet att agera utan att det mer handlar om ett medmänskligt ansvar (Alrutz, 2005).

## Problemformulering

Det område som jag valt att undersöka är bruk och missbruk på arbetsplatser. På de flesta arbetsplatser förekommer det någon gång medarbetare som missbrukar alkohol och/eller droger. Detta påverkar självklart deras arbetsinsats, säkerheten på arbetsplatsen och deras hälsa. De som har missbruksproblem har oftast 2-3 gånger högre korttidsfrånvaro än andra (Alna, 2005-04-07). Alla som är ansvariga på arbetsplatser runt om i landet måste förhålla sig till detta då de bland annat har ansvar för säkerheten på arbetsplatsen. Om det inträffar alkoholrelaterade olycksfall på arbetsplatsen kan ledningen för företaget ställas till svars. Deras formella ansvar kan delegeras, men de är alltid skyldiga att hålla sig underrättade. För att detta ska fungera krävs det att det finns kunskap, metoder och att det finns en budget avsatt för detta. En väl inarbetad drogpolicy kan vara ett instrument för att motverka missbruk på arbetsplatsen. I dag krävs det av arbetsgivarna att de har tagit fram rutiner för att bedriva arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel (Bjerver och Lenz, 1996, Hermansson, 2004). Det är chefens ansvar att tydliggöra vilka regler som gäller på arbetsplatsen och att se till att alla på arbetsplatsen känner till dem (Alrutz, 2005).

Det är viktigt att ledningen är medveten om att det kan förekomma missbruksproblem på arbetsplatsen så att de inte tas på sängen när det uppdragas att en medarbetare har alkohol- eller drogproblem. Företagen har en vinst i att aktivt arbeta drogförebyggande, då de kan få en säkrare arbetsplats med en friskare personal (Alna, 2005-04-07). Det finns studier som visar på att tidiga insatser mot alkoholproblem kan påverka det allmänna hälsoläget (Hermansson, 2004). Alkohol och narkotikaproblem beräknas kosta företagen ca 3 procent av den totala lönesumman och den totala kostnaden för detta missbruk i vårt land är, enligt Anders Johnsson nationalekonom, 151 miljarder kronor per år (Alna, 2005-04-07). Men Ulric Hermansson menar att det är svårt att göra beräkningar därför att det inte är lätt att göra en bedömning av hur arbetsinsatserna påverkas av alkoholvanorna och att man oftast fokuserar alkoholens kostnader på den grupp som har tydliga och betydande alkoholproblem. Det glöms bort att även en förhöjd alkoholkonsumtion kan orsaka kostnader, i ett flertal studier har det påvisats att det är de så kallade dagen-efter-effekterna som står för en större del av kostnaderna, och att det är måttlighetskonsumenterna som till antalet dominerar (Hermansson, 2004).

Vanor och värderingar på arbetsplatsen talar om vad som är tillåtet och styr beteendet (Alrutz, 2005). På arbetsplatser, precis som i andra situationer människor är i, utvecklas det olika kulturer

som styr våra normer och synen på vad som är accepterat och under vilka former som droger förekommer.

### **Syfte och avgränsning**

Syftet med denna c-uppsats är att undersöka hur företag ser på bruk av alkohol bland medarbetarna, vilka strategier de har för att förebygga missbruk och för att upptäcka och hjälpa medarbetare som missbrukar alkohol och/eller andra droger.

I mitt syfte och mina frågeställningar har jag utgått ifrån droger, men jag har valt att koncentrera mig på alkohol då det är en legal drog som är integrerad i samhället.

### **Frågeställningar**

- Hur beskrivs alkoholkulturen på företagen?
- Hur ser företagens drogpolicy ut?
- Hur arbetar man för att förebygga missbruk?
- Förekommer det alkohol- eller drogproblem på arbetsplatserna?
- Vad händer om man misstänker eller upptäcker att en medarbetare har alkohol- eller missbruksproblem?
- Vem har ansvar för att regler efterlevs och för att upptäcka eventuella problem?

### **Metod och urval**

#### **Metod**

När man gör en kvalitativ undersökning är det texten som är det centrala uttrycket och arbetsmaterialet (Repstad, 1999). Texten kan bestå av anteckningar som gjorts under observationer eller utskrifter av intervjuer. En kvalitativ metod kännetecknas av att den går på djupet snarare än på bredden. Kvalitativ metod är också mer flexibel än kvantitativ. Forskaren har en större frihet när han genomför undersökningen och kan anpassa sig till situationen med att till exempel ställa följdfrågor eller be om ett förtydligande. Det finns både en flexibilitet under själva intervjun och mellan intervjuerna då man kan ha upptäckt nya frågeställningar (ibid).

En respondentintervju ger information om individens egna känslor, åsikter och uppfattningar medan en informant är en extraobservatör som beskriver hur situationen är (Repstad, 1999). De personer som jag har intervjuat är personer som arbetar på dessa arbetsplatser och som kommer i kontakt med missbruk på arbetsplatsen på olika sätt. Men det är utifrån deras perspektiv som jag har inter-



vjuat dem, därför är de både informanter och respondenter. Jag har i min fortsatta framställning valt att bara använda begreppet informant

I en kvalitativ intervju är temat klart och intervjuaren styr informanten inom det, men man har inte detaljerade frågor och intervjuaren använder sig av öppna frågor (Repstad, 1999). Den kvalitativa intervjun är halvstrukturerad, den är ett mellanting mellan det fria samtalet och den strikt strukturerade intervjun. Intervjuaren använder sig av en intervjuguide eller en checklista (se bilaga 1) där man sammanfattat olika teman eller förslag till frågor (Kvale, 1997).

Jag har gjort kvalitativa intervjuer på fyra privata företag inom tillverkningsindustrin. När jag gjorde intervjuerna besökte jag arbetsplatserna och intervjuerna spelades in på band. Anledningen till att jag valde att spela in var att jag inte skulle bli låst vid att föra anteckningar och att intervjuerna skulle bli korrekt dokumenterade. De personer som jag intervjuat var en företagsrepresentant med personalansvar och en fackligt förtroendevald på var företag.

När jag bestämt mig för vilka företag som jag skulle vilja intervjuar tog jag kontakt med min kontaktperson på företaget som förmedlade mig till rätt person. Sedan ringde jag till de personerna som kontaktpersonerna hänvisat mig och mailade min uppsatsplan till dem. Efter några dagar kontaktade jag den igen och vi bokade tid, på något av företagen var det kontaktpersonen som bokade tid direkt och förmedlade den. Intervjuerna genomfördes på arbetsplatserna, oftast i ett konferensrum. Innan de påbörjades började jag med att åter berätta om syftet med uppsatsen och återigen frågade jag om det gick bra jag använde bandspelare och ingen av mina informanter hade något emot det. Jag påminde också om att de kommer att vara anonyma i uppsatsen. Till sist frågade jag om det gick bra att jag kontaktad dem igen för eventuella frågor som uppkommit eller för kompletterande information. När intervjuerna var genomförda transkriberade jag dem.

## Urval

När man ska göra ett urval är det viktigt att vända sig till personer som har en viktig och relevant information som stämmer med undersökningens frågeställningar. Man ska utgå ifrån frågeställningarna när urvalet görs (Repstad, 1999).

När jag gjorde mitt urval ville jag ha företag som är snarlika då jag utgick ifrån att de kan ha likartade problem men att de kanske hanterade dem på olika sätt. Som jag tidigare nämnde har jag besökt fyra medelstora företag, två av företagen ligger i nordvästra Skåne och två i norra Småland. De

är privatägda inom tillverkningsindustrin och tre av dem är en del av en större koncern. Jag har valt liknande företag för att kunna jämföras hur de ser på alkoholfrågor och eventuellt missbruk bland medarbetare samt deras arbete med att förebygga missbruk och rehabilitering. Mitt urval är ett så kallat bekvämlighetsurval (Trost, 1997). De företag som jag valt har jag tidigare på något sett varit i kontakt med och har lite insyn i. Detta har underlättat på så sätt att jag har haft en dörröppnare och att mina kontaktpersoner har förmedlat mig till rätt person för mitt syfte. Det att jag känner till företagen innan och känner personer som arbetar på dem påverkar mig och min förförståelse självklart, men i och med att jag är medveten om detta så hoppas jag att det inte har påverkat mig negativt.

#### Etiska övervägande

Jag har i min framställning valt att inte skriva ut namnen på företagen eller de intervjuade personerna då det inte tillför något att göra detta, jag har därför valt att göra en allmän beskrivning av företagen och har använt andra namn på dem och personerna än de riktiga. På detta sätt förblir företagen och informanterna anonyma (Trost, 1997).

#### Validitet

Med validitet menas att frågorna och metoden ska undersöka det de är avsedda att undersöka (Trost, 1997). Då jag inte var intresserad av exempelvis hur många personer som varit berusad på arbetsplatsen det senaste året utan jag var mer ute efter attityder och förhållanden på arbetsplatserna valde jag kvalitativa intervjuer med öppna frågor med några strategiskt utvalda representanter på företagen.

#### Reliabilitet

Med reliabilitet menas hur pålitlig en undersökning är och när en undersökning har hög reliabilitet får andra oberoende undersökningar identiska resultat som den (Halvorsen, 1992). Om en undersökning har hög reliabilitet, det vill säga ha hög tillförlitlighet, så ska den vara stabil och de intervjuade ska få samma frågor och situationen ska vara likadan vid intervjutillfällena (Trost, 1997). Detta är svårt att uppnå vid kvalitativa intervjuer som påverkas av interaktionen mellan intervjuaren och den intervjuade och att intervjuerna här görs vid olika tidpunkter och på olika platser. De senare intervjuerna har påverkats av att min förförståelse har förändrats under resans gång. De svaren som jag fått vid intervjuerna är de svar som jag fick under de förutsättningarna och vid just den tidpunkten. Detta är inte konstant så därför har den här undersökningsmetoden låg reliabilitet ur det perspektivet att mina förhållandevis få informanternas berättelser skall spegla alla de åsikter och tan-

kar avseende bruk och missbruk av droger och alkohol som finns på företagen. Men det är inte heller syftet med uppsatsen att det insamlade materialet ska omvandlas till kvantitativa och mätbara data. Avsikten är i stället att synliggöra och lyfta fram några av de tankegångar kring bruk och missbruk av droger och alkohol som finns på dessa företag i ett jämförande perspektiv.

### Finna mening via breakdowns

När man ska tolka meningen i en text eller i en kulturell verksamhet kan man använda sig av hermeneutik. Det finns inte bara en tolkning av en text och man kan göra tolkningarna ur olika perspektiv (Berger, 1995). Alla individer är alltid involverade i ett utbyte av budskap med sin omgivning och det är alltid någon som tar emot de här budskapen och tillskriver dem mening. Dessa budskap behöver inte förmedlas från person till person utan de kan förmedlas indirekt via och inom institutioner. Den här kommunikationen och interaktionen mellan individer tar hjälp av symboler och språket, det är detta som kan betecknas som kultur, den enskilde individen är kulturskapare och kulturförmedlare och är därmed kulturbärare (Norell, 1995).

En studie med kvalitativa intervjuer är lämplig för den modell som Eva-Malin Antoniusson beskriver i *Överdosis antropologi*, metoden har hon hämtat från Michael H Agars *Speaking of Ethnography*. Den här modellen bygger på ”trial and error”-metoden, det vill säga att man försöker och gör misstag men att man lär sig något av misstagen (Antoniusson, 2003). Man utgår ifrån en förförståelse när man gör intervjuerna men genom så kallade ”breakdowns”, sammanbrott, utvecklas en ny förståelse som man har med sig till nästa fråga eller intervjutillfälle. Det är enligt Agar skillnad mellan spontana ”breakdowns” som kan komma om en informant ger ett oväntat svar och på frågan intervjuaren framprovocerade ”breakdowns”. Därefter påbörjas en dialektisk process, där skäl vägs mot skäl genom frågor och svar, detta leder till nya ”breakdowns” och nya tankegångar som gör sammanhanget tydligare (ibid). Detta leder i sin tur till ny kunskap som man kan använda sig av i den fortsatta undersökningen.

### **Fortsatt framställning**

Jag kommer att börja med att kortfattat redogöra för lite av den tidigare forskningen på detta område. Sedan blir det en presentation några av de aktörer som kommer i kontakt och arbetar med de här frågorna. I nästa kapitel beskrivs de teoretiska perspektiv som jag kommer att utgå ifrån i analysen, det är begreppen alkoholproblem, riskbruk, missbruk och beroende och en presentation av toltalkkonsumtionsmodellen och hur alkoholkulturen kan påverka konsumtionen. I kapitlet *Historik, lagar och min egen empiri* börjar jag med att beskriva lite historik och de lagar som reglerar detta

området efter det redogör jag för motiv för tidig upptäckt sedan presenterar jag intervjuerna. Dessa har jag delat in i olika teman som bygger på intervjuguiden, det är bland annat vilken syn informanterna har på bruk av alkohol på arbetsplatsen och i samband med arbetstid, vilken alkoholkultur som råder på företaget och vad händer vid misstanke eller upptäckt. Andra teman är olika faktorer som kan inverka så som kön, ålder, konjunktur och arbetstider. Jag avslutar uppsatsen med att analysera intervjuerna med hjälp av de begrepp och teoretiskaperspektiv som jag valt.

### **Tidigare forskning**

Margareta Lindén-Boström skrev 1999 en avhandling som heter *Arbetsmiljö och alkohol, en studie om alkoholbruk och dess relation till arbetsmiljöförhållanden i en organisation*, där hon studerat bland annat hur arbetsmiljön kan bidra till att de anställda utvecklar alkoholproblem.

Det har skrivits flera uppsatser på Lunds Universitet som berör detta ämne bland annat ”*Missbruk i arbetslivet - arbetsgivarnas beredskap*” av Carina Claesson, Sociologiska Institutionen vårterminen 2002, som har tittat på hur arbetsgivare hanterar alkoholproblem. På Socialhögskolan har det bland annat skrivits ”*Missbruk och företaget - Tre företags strategier att möta missbruk på arbetsplatsen*” av Henning Karlsson, Komparativ socialpolitik höstterminen 2001 och ”*Missbruk på arbetsplatsen - Hur arbetsgivare hanterar missbruksproblem bland anställda*” författad av Jeanette Narstam, Socialt arbete med drogmissbrukare och Susanne Andréasson, Socialt arbete med inriktning mot kulturmöten och integration höstterminen 2002.

I en artikel i Arbetsmarknad och arbetsliv nr 4 2001, *Alkohol- och drogtester i svenskt arbetsliv* redovisar Mimmi Eriksson och Börje Olsson delvis undersökningsresultatet från telefonintervjuer med personalchefer på svenska företag. Denna undersökning är en del i ett större forskningsprogram, *Alcohol and drug prevention in a changing society individual responsibility and the legitimacy of control* vid Centrum för socialvetenskaplig alkohol- och drogforskning (SoRAD) på Stockholms universitet. Den var finansierad av forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).

### **Missbruk och arbetsmarknadens aktörer**

Alna

Alnas uppgift är att bistå arbetsgivare och fackliga förtroendemän med kunskap och information. De utbildar alla som vill ha denna kunskap, de kan också bistå med motiverande utredningar och att hjälpa personer till behandling. Detta är en resursorganisation för arbetslivet som kan ge praktiskt stöd och utbildning i alkohol och drogfrågor. Organisationen består av Alna Riks och tio regionala

Alna som står för den operativa verksamheten. I styrelsen för Alna Riks är arbetsgivarna, LO och TCO huvudmän och Arbetarskyddsstyrelsen, Riksförsäkringsverket, Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Socialstyrelsen och representanter från de regionala Alna ingår. Verksamheten finansieras via medlemsavgifter, försäljning av material och tjänster och olika former av bidrag (Alna, 2005-05-11)

### Företagshälsovården

Företagshälsovården ska vara en oberoende expertresurs som ska ha kunskap så att de kan identifiera och beskriva sambandet mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. Företag kan upphandla den här tjänsten utifrån eller ordna det som en självständig del av företaget. Den här resursen ska kunna utnyttjas både av arbetsgivaren och arbetstagarna och de ska ha en kontinuitet i arbetsmiljöarbetet. Företagshälsovården är en viktig resurs när det ska göras rehabiliteringsutredningar och vid arbetsanpassningsåtgärder (AFS 2001:1). Föreningen Svensk Företagshälsovård (FSF) är en ideell och obunden organisation och är branschförening för företagshälsovården i Sverige. Svensk företagshälsovård består av cirka 700 enheter och finns över hela landet och de har medicinsk, teknisk och beteendevetenskaplig kompetens. Företagshälsovården och de som arbetar där ska upprätthålla en fullständig sekretess om det som berör anställda hos uppdragsgivaren (FSF, 2005-04-15).

### Skyddsombud

Det är skyddsombudet som ska tillvarata de anställdas intresse i arbetsmiljö- och arbetsskyddsfrågor. På arbetsplatser med minst fem anställda ska det finnas ett skyddsombud enligt arbetsmiljölagen (6 kap. 2 §, se bilaga 2). Skyddsombudet är en fackligförtroendeman och har en särskild informations- och stoppningsrätt. Informationsrätten bygger på medbestämmandelagen (se nedan) och stoppningsrätten (6 kap 7 § arbetsmiljölagen) ger skyddsombudet rätt att stoppa arbetet om det är omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa (Iseskog, 1999).

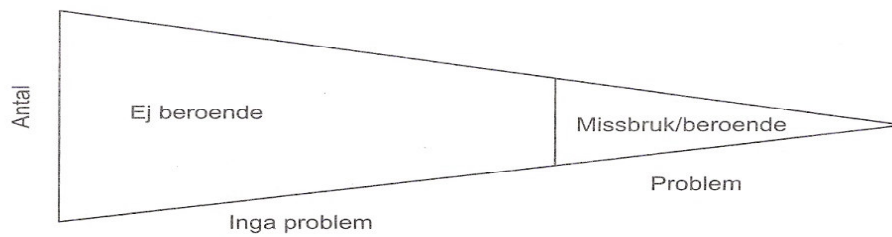
## **Alkoholmissbruk – teoretiska perspektiv**

### Alkoholproblem

Alkoholproblem är dels de problem som uppstår för personer som uppfyller kriterierna för alkoholmissbruk eller beroende, det vill säga de som har svårare problem. Det är dels de problem som uppstår för personer som dricker alkohol utan att ha missbruk eller vara beroende. Det förekommer ett större antalet alkohol relaterade skador bland normalkonsumenter utan beroende jämfört med de som har ett missbruk, därför att denna grupp är mycket större. Av de personer som får skador eller

sjukdomar till följd av alkohol är en minoritet alkoholberoende (Andréasson, 2000). Denna figur illustrerar detta:

**Figur 1.** Alkoholproblem

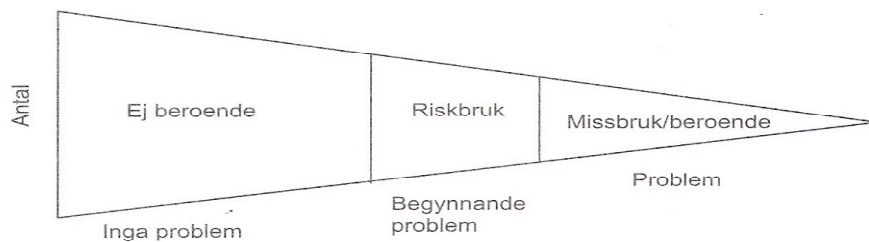


(Hermansson, sid 10, 2004)

### Riskbruk

Det finns många olika anledningar till att en individ använder alkohol och andra droger dels så kan det vara för att uppnå njutning och ett ökat välmående men det kan även vara för att dämpa ångest och få ett ökat självförtroende. De som är i riskzonen för att utveckla skador, missbruk eller ett beroende brukar ofta kallas för riskbrukare. Ulric Hermansson illustrerar bruk av alkohol och problem i den här figuren :

**Figur 2.** Alkohol bruk, riskbruk och missbruk i förhållande till problem



(Hermansson, sid.11,2004)

Man brukar även räkna in de som dricker i syfte att bli berusade, s.k. berusningsdrickande i det här begreppet (Johansson, 1999). En riskbrukare kan dels en hög genomsnittlig veckokonsumtion av alkohol och enligt systembolagets *Testaren* så börjar gränsen för riskfylld veckokonsumtion vid 10 standardglas för män och sju standardglas för kvinnor (ett standard glas innehåller 12 gram alkohol, det motsvarar 4 cl sprit). Dels kan en riskbrukare ha ett högt intag av alkohol vid ett och samma tillfälle det vill säga intensivkonsumtion som enligt *Testaren* är 5 standardglas för män och 4 för kvinnor (Hermansson, 2004).

### Missbruk och beroende

Det finns olika diagnossystem för att fastställa om en person är alkoholberoende eller missbrukar alkohol, exempel på sådana är ICD-10, International Classification of Diseases, Injuries and Causes of Death, som är utgiven av WHO och DSM-IV, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, som är utgiven av amerikanska psykiatriska sällskapet. De här diagnossystemen är uppbyggt av tre komponenter: förändrat psyko-biologiskt tillstånd, förändrat beteende tillstånd och förändrat subjektivt tillstånd. Det förändrade subjektiva tillståndet är i sin tur uppbyggt av tre olika delar. Det är försvagad kontroll, merbegär och ”spritcentrering”. Begreppet beroende är centralt och man pratar både om fysiskt och psykiskt beroende. Fysiskt beroende är kopplat till att abstinenssymtom uppstår när alkoholkonsumtionen avbryts. När en person uppskattar eller har en stark önskan att konsumera alkohol kan man i vissa fall tala om ett psykiskt beroende. ICD-10 och DSM-IV innehåller flera kriterier och ett antal av dessa ska uppfyllas för att individen ska få diagnosen beroende (Bergmark, 2000). Enligt de diagnoskriterier som används skiljer man mellan begreppen beroende och missbruk och det ena kan utesluta det andra, med andra ord så kan man säga att en person kan vara beroende utan att missbruka och man kan missbruka utan att vara beroende. Ett beroende har som jag tidigare nämnde med kroppslig tillvänjning att göra och det är en allvarligare diagnos än missbruk som kan variera både i intensitet och frekvens (Johansson, 1999).

### Totalkonsumtionsmodellen

Det är sannolikt att förändringar i totalkonsumtionen i samhället leder till förändringar i antalet alkoholrelaterade skador (Olsson, 1990). Det finns ett samband mellan alkoholskadorna och hur mycket alkohol som konsumeras totalt. Utgångspunkten är att alkoholkonsumtionen är ojämnt fördelad i befolkningen, en liten andel personer står för en stor andel av konsumtionen och det är många som bara dricker lite. Vid en stigande genomsnittskonsumtion i samhället ökar andelen högkonsumenter och därmed alkohol skadorna. Ökningen av andelen storkonsumenter är proportionellt

större än ökningen av medelkonsumtionen (Berglund, 2000, Olsson, 1990). Denna modell har bland annat legat till grund för den svenska alkoholpolitiken, för att minska antalet alkoholskador i samhället menar man att den totala konsumtionen måste sjunka (Olsson, 1990).

#### Den preventiva paradoxen och sekundär prevention

På grund av att det är de individer som har ett utvecklat beroende är de som har de största och tydligaste problemen så är det oftast hos denna grupp fokus hamnar. Men många alkoholskador inträffar när måttlighetskonsumenter dricker sig berusade och får problem i anslutning till detta och då denna grupp är till antalet mycket större så är antalet alkoholrelaterade skador större bland dem (Andréasson, 2000). Samhället bör därför verka för generell konsumtionsminskning genom att påverka dryckesmönstret bland befolkningen. Det är även viktigt att gå in med sekundär preventiva insatser, det vill säga insatser för att i ett tidigt skede uppmärksamma problem eller riskbeteende så att dessa inte blir mer omfattande (ibid).

#### Alkoholkultur

Funktionalismen menar att sociala fenomen förklaras genom sina konsekvenser eller funktioner. En funktion är betäckningen på bland annat relationen mellan olika sociala enheter där en av enheterna har viktiga eller nödvändiga konsekvenser för den andre enhetens tillstånd eller dess egenskaper (Brante, 1982). Robert Merton delade in funktionerna i *manifesta*, som är avsiktliga och de som deltar i en viss social aktivitet är medvetna om dem, och *latent*, som är följder av den sociala aktivitet som deltagarna inte är medvetna om (Giddens, 1998). Denna kunskap finns på arbetsplatserna och i individerna och detta är ett förhållningssätt som de flesta är medvetna om men som alla inte kan leva upp till.

På alla företag finns det olika normer, medvetna förhållningssätt som styr alkoholbruket. Dessa normer kan gälla olika traditioner där det förekommer alkohol, i vilka sammanhang som det förväntas förekomma alkohol och den allmänna inställningen till alkohol på arbetsplatsen (Lindén-Boström, 1990). Det är utifrån detta som företagen hanterar de problem som kan uppstå. En arbetsplats är ett socialsystem och normerna förmedlas både på informella och formella sätt. Samma förhållningssätt behöver inte råda på hela arbetsplatsen, de kan gälla för en grupp eller avdelning. Dessa är inte heller konstanta då de kan förändras när nya personer, med andra erfarenheter och normer kommer in i systemet. På en arbetsplats med en liberal inställning till alkohol kan alkohol användas som ett stressreducerande medel i samband med oro på arbetsplatsen men den kan också i en positiv



arbetsmiljö, där man umgås mycket bland arbetskamraterna, utgöra ett socialt tryck om den får en betydande roll som umgängesform (ibid).

### **Historik, lagar och min egen empiri**

#### Historik

För inte allt för länge sedan förekom det att en del av lönen betalades ut som alkohol, detta för att arbetsgivarna trodde att effektiviteten ökade och att de anställda skulle bli mer väl inställda till dåliga arbetsvillkor. Men i och med att industrialiseringen växte fram och att det ställdes högre krav på de anställda strävade arbetsgivarna efter att de anställda skulle vara mer återhållsamma med alkohol (Hermansson, 2004). Men också inom fackföreningsrörelsen började man arbeta med alkoholfrågorna, de hade börjat uppmärksamma att alkoholen bland annat påverkade arbetarna negativt genom att den hindrade arbetarna från att organisera sig och kämpa för bättre villkor på arbetet. Detta försökte de att motverka genom att alliera sig med nykterhetsrörelsen. Under 1900-talet har fackföreningarna och arbetsgivarna vid flera tillfällen lyft upp de här frågorna och ett flertal lagar har tillkommit och bland annat arbetsmiljöfrågorna har hamnat på agendan (Lindén-Boström, 1990).

#### Lagar

Här följer en kortfattad beskrivning av de lagar som berör mitt undersökningsområde. De längre lagtexterna och förordningarna finns i bilaga 2.

#### *Arbetsmiljölagen*

I Arbetsmiljölagens 3 kapitel står det att arbetsgivaren ska förebygga att arbetstagarna utsätts för fysisk eller psykisk ohälsa eller olycksfall på arbetsplatsen. För att skapa en bra arbetsmiljö ska arbetsgivaren och arbetstagarna samarbeta. Arbetsgivaren ska utforma arbetsmiljön så att man motverkar att det uppstår alkoholproblem på arbetsplatsen. Vidare är det arbetsgivarens skyldighet att se till att anställda med alkoholproblem inte utsätter andra för några risker. Det är arbetsgivaren ansvar att leda arbetet så att de krav som ställs i lagen efterlevs.

#### *Lagen om anställningsskydd*

Lagen om anställningsskydd innehåller två delar, det är anställningens form och upphörande av anställning. Den anställde måste vara medveten om att han har misskött sitt jobb för att det ska finnas saklig grund för uppsägning och man ska enligt lagens förarbete inte kunna åberopa sjukdom vid uppsägning (Iseskog, 1999, Bjerver och Lenz, 1996). Därför är alkoholism av sjukdomskaraktär

inte någon saklig grund för uppsägning och det finns AD-domar från 1970-80-talen där man har fastslagit detta (exempel på sådana domar är AD 1978:22, 1978:139, 1979:67, 1979:4, 1982:121, 1982:130, 1982:137) (Lindén-Boström, 1990, Iseskog, 1999) .

### *Medbestämmandelagen*

I den här lagen finns det regler om information och förhandlingar. Reglerna om information ska ge de fackliga organisationerna den kunskap och insyn i arbetsgivarens verksamhet som de behöver för att kunna vara med och bestämma. Förhandlingsreglerna är samrådsregler som ska skapa förutsättningarna för parternas medinflytande (Iseskog, 1999). Utifrån denna lag har parterna inom arbetsorganisationen rätt att förhandla även i frågor som gäller arbetsmiljön. Men man kan inte tillämpa MBL när det gäller uppsägningar av personliga skäl (ibid).

### *Lagen om allmän försäkring*

Till den allmänna försäkringen hör sjukförsäkringen, och till den hör de frågor som gäller rehabilitering. Arbetsgivaren har bland annat en skyldighet att göra en rehabiliteringsutredning bland annat om arbetstagaren haft upprepade korttidsfrånvaro.

### *Lagen om facklig förtroendemans ställning*

Med stöd av denna lag kan de fackliga förtroendevalda vara lediga från sina ordinarie arbeten när de har fackliga uppdrag.

### Föreskrifter

#### *Arbetsanpassning och rehabilitering*

I Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift framkommer det att arbetsgivaren har en skyldighet att hjälpa personer med missbruksproblem. Arbetsgivaren ska ha rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering och dessa rutiner ska också omfatta bland annat missbruk. Det är också arbetsgivarens ansvar att klargöra vilka regler som finns på företaget.

### *Systematiskt arbetsmiljöarbete*

Det är arbetsgivarens ansvar att regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet, föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete utvecklar och preciserar hur arbetsgivaren skall gå tillväga för att uppfylla detta. Andra föreskrifter från Arbetarskyddsstyrelsen och Arbetsmiljöverket kompletterar dessa regler.

Utifrån detta kan man säga att det finns ett lagstiftat ansvar för att arbetsgivaren ska bedriva ett aktivt alkoholpreventivt arbete.

### *Tidig upptäckt*

Det kan finnas många motiv för att arbeta för att upptäcka riskbruk i ett tidigt skede med så kallade sekundärpreventiva insatser, ett riskbruk kan leda till både medicinska och sociala konsekvenser både för individen och omgivningen. På en arbetsplats kan både ett riskbruk och ett missbruk orsaka en ökad risk för de anställdas hälsa och en ökad risk för olyckor. Det kan också leda till en ökad frånvaro som kan leda till missämja på arbetsplatsen. Ett regelbundet berusningsdrickande och en hög alkoholkonsumtion leder till en försämrad hälsa men de sociala konsekvenserna så som problem i familjen och minskad produktivitet påverkar också människors hälsa (Hermansson, 2004). Alkoholpåverkade arbetstagare utsätter inte bara sig själv för en olycksrisk det blir även en förhöjd risk för omgivningen. En annan risk som finns med hög alkoholkonsumtion är den så kallade ”dagen-efter-effekten”, som kan innebära bland annat att individen får huvudvärk och ett försämrat allmäntillstånd. Dagen-efter-effekten påverkar inte bara fysiken den påverkar även de kognitiva funktionerna därmed inverkar den på hur arbetet utförs (ibid). Det är klarlagt att personer med ett utvecklat alkoholberoende har en mer omfattande sjukfrånvaro än övriga. Men Ulric Hermansson (2004) beskriver i *Riskbruk av alkohol i arbetslivet* ett flertal studier som visar att detta även gäller för de individer som har ett riskbruk. Det kan tyckas självklart ifrån företaget sida att de anställda med ett utvecklat missbruk eller beroende kan orsaka företaget ekonomiska kostnader men de som har ett riskbruk vållar företaget än mer kostnader för bland annat produktivitetsminskning (Hermansson, 2004).

### *Alkohol och sjukskrivningar*

Under samma period som alkoholkonsumtionen i Sverige har ökat kraftigt har sjukfrånvaron stigit och om att det finns ett samband har Ulrika Boman m.fl. skrivit om i *Alkohol och sjukskrivning* som ingår i antologin *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar* (2005). Det de har kommit fram

till är bland annat att storkonsumenter och individer med alkoholproblem har en ökad risk för att bli sjukskrivna och att en ökad alkoholkonsumtion i befolkningen leder till en ökad sjukfrånvaro (Boman, 2005).

### *Söka hjälp*

Många som överkonsumerar alkohol söker inte självmant hjälp för detta. Orsaker till det kan vara:

- Man förstår inte att man dricker alkohol i den omfattningen som är skadlig eller problematisk.
- Man tror inte att det finns någon passande hjälp.
- Man tycker att fördelarna med alkohol överväger.
- Man vill inte bli identifierad som alkoholist.
- Man tror att man ska själv lösa problemet.
- Man känner skuld och skam, gäller speciellt kvinnor (Johansson, 1999).

### Intervjuer

#### *Intervjuföretag och intervjupersoner*

Det första företaget, här kallat Företag A tillverkar utrustning för medicinska analyser på bland annat läkarmottagningar och vårdcentraler. Företaget har nu cirka 230-250 anställda, de har de senaste tio åren expanderat kraftigt. Medelåldern på företaget är cirka 35-40 år, men de strävar efter att anställa ”äldre” personal det är en ganska jämn könsfördelning på företaget, dock är det något fler kvinnor som arbetar i produktion. Produktionen arbetar i dag och natt skift, övrig personal arbetar dagtid. Företaget ligger i nordvästra Skåne. På Företag A har jag intervjuat personalchefen Anna och ordförande i SIF-klubben Astrid. Anna arbetar med alla personalfrågor som förekommer på arbetsplatsen och hon jobbar tillsammans med avdelningscheferna. Astrid har bland annat varit med och tagit fram företagets alkohol och drogpolicy.

Nästa företag (här Företag B) är inom plastindustrin. Företaget är en del i en större koncern med totalt ca 1500 anställda, varav ca 60 av dem arbetar på Företag B. De exporterar drygt 80 procent av det som produceras och har även produktionsenheter utanför Sverige. Företaget har haft en låg personalomsättning som har lett till en allt högre medelålder som uppskattningsvis ligger nu på 40-50 år. Detta är en mansdominerad arbetsplats, i produktionen arbetar endast två kvinnor (varav en för tillfället är tjänstledig för studier). Produktionen arbetar femskift, det innebär att de jobbar helg/dag (12 tim/pass), förmiddag 5 dagar, eftermiddag 5 dagar, natt 5 dagar och avslutar med helg/natt (12

tim/pass). Efter en sådan arbetsperiod är de ledig i 12 dagar. De som inte arbetar i produktion arbetar dagtid. Även detta företag ligger i nordvästra Skåne. Jag har intervjuat personal- och ekonomiansvarig, Bengt och huvudskyddsombudet Benny. Bengt började på företaget som ekonomiansvarig och är sedan en tid tillbaka även personalansvarig, han sitter även med i ”rehabgruppen” som arbetar med bland annat frågor som berör missbruk. Benny är huvudskyddsombud och driver skydds- och arbetsmiljöfrågor han sitter också med i ”rehabgruppen”.

Det tredje företaget, Företag C, är ett livsmedels producerande företag. Företaget är en del i en företagsgrupp med produktion i ett flertal städer i Sverige. På Företag C arbetar det cirka 60 personer i produktion och 40 på kontoret, av dem är 20 utesäljare. Det är övervägande kvinnor på denna arbetsplats och medelåldern är ungefär 40-50 år. Här arbetar de i huvudsak dagtid, vid produktionsstoppar kan de sätta in ett kvällsskift och det kan då även förekomma helgarbete. Detta företaget ligger i norra Småland. Intervjupersonerna på Företag C är produktionschefen Cecilia och huvudskyddsombudet Carina. Cecilia arbetar med personalfrågor och rehabilitering. Carina har arbetat på företaget en längre tid och är huvudskyddsombud.

Slutligen är det Företag D, som även det är inom plastindustrin och del i en koncern som består av tre företag, ”ettan”, ”tvåan” och ”trean”. De har sammanlagt ungefär 250 anställda, det har varit över 300 men de har genomgått en rationalisering, som har inneburit en ökad ekonomisk vinst men med en mindre personalstyrka. På företaget är det cirka 80 procent män, och det är en ”traditionell” könsfördelning på de olika avdelningarna. Medelåldern skiljer sig mellan de olika enheterna, på ”ettan” är den cirka 35 år, på ”tvåan” är den cirka 50 år och på ”trean” ligger den på 55-60 år. De arbetar tvåskift, varannan vecka förmiddag och varannan vecka eftermiddag, ständigt nattskift eller ständigt helgskift i produktionen medan övrig personal arbetar dagtid. Företaget ligger i norra Småland och i södra Östergötland. Här har jag intervjuat företagets administrativa chef David och Daniel som är huvudskyddsombud på ”tvåan”. David arbetar övergripande med personal, ekonomi och företagsledning och han uppskattar att personalfrågorna tar cirka 50 procent av tiden. Daniel sitter som huvudskyddsombud bland annat med i anpassningsgruppen och rehabiliteringsgruppen och kommer då i kontakt med missbruksfrågor.

#### *Personer och titlar*

Anna = Personalchef på Företag A

Bengt = Personalansvarig på Företag B

Astrid = SIF-ordförande på Företag A

Benny = Huvudskyddsombud på Företag B

Cecilia = Produktionschef på Företag C

David = Administrativchef på Företag D

Carina = Huvudskyddsombud på Företag C

Daniel = Huvudskyddsombud på Företag D

## Intervjuerna

### *Synen på bruk av alkohol på arbetsplatsen i samband med arbetstid*

**A-** På Företag A är man tydlig med att alkohol inte får förekomma på arbetsplatsen och de påpekar att det står i ordningsreglerna och i policyn. Företaget bjuder på alkohol när de anordnar fester men man framhåller att det alltid ska erbjudas alkoholfria alternativ. Det förekommer inte representation i någon större utsträckning och de har därför inte tagit fram några riktlinjer för det (Anna). Företagets fackliga representant påpekar att det absolut inte får förekomma att någon är berusad på arbetsplatsen, men om det är fest så är det tillåtet att dricka lite. Astrid säger att företaget och facket är överens om detta, deras syn skiljer sig inte åt (Astrid).

**B-** Bengt framhåller att det även på Företag B är totalförbud av både alkohol och droger på arbetsplatsen. Men då företaget exporterar det mesta av det som tillverkas är det en hel del representation och då kan det förekomma vin (Bengt). Huvudskyddsombudet säger att det ska vara nolltolerans av alkohol och droger på arbetsplatsen och att företaget har intagit en mer restriktiv ställning till alkohol de senaste åren (Benny).

**C-** Det är inte heller accepterat att dricka alkohol på arbetsplatsen eller i samband med arbetstid på Företag C (Cecilia). Denna syn delar Carina som säger att det ska inte förekomma alkohol innanför företagets dörrar. Men Carina fortsätter med att det förekommer att personal köper alkohol som man tar med sig in på arbetsplatsen. På frågan om det förekommer alkohol på företaget svarar Carina:

Ja, det förekommer, särskilt om någon har varit i Tyskland eller Danmark, då springs det med ”platter”. Men det är ju förbjudet. Men det är ju nått som alla företag säger att det vet de inget om, de ser inget eller de ser men de blundar. (Carina)

**D-** Inte heller på Företag D accepteras det alkohol i samband med arbetstid. Men det kan förekomma alkohol i samband med representation eller om företaget firar till exempel ett jubileum (David). Huvudskyddsombudet framhåller att det inte ska förekomma alkohol på arbetsplatsen och påpekar det kan sitta kvar i kroppen om man festat till exempel på helgen och är man till exempel truckförare kan det då vara direkt olämpligt att jobba då. Men om personen står vid en maskin kan man se

lite mer mellan fingrarna. Hur detta hanteras beror på vilken chef som är ansvarig för tillfället (Daniel).

### *Alkoholkultur*

**A-** På Företag A anordnar företaget en julfest och personalföreningen ordnar en vårfest per år. På de fester som Anna har varit på har hon aldrig sett någon som ”bangat” ur eller varit i slagsmål (Anna). Företaget bjuder bara på alkohol till maten när det är fest. Det förekommer alltid alkohol på festerna men man framhåller att det alltid ska finnas alkoholfria alternativ. Det förekommer inte alkohol på företaget i några andra sammanhang (Astrid).

**B-** Som tidigare nämnts har Företag B en del utländsk representation där det förekommer vin men detta gäller endast de som sitter i ledningsgruppen och man utgår ifrån principen att man får ta sedan dit man kommer. Företaget anordnar en julfest för de anställda med familj och denna fest är på en eftermiddag och då bjuds det på alkohol i måttliga mängder. Bengt har inte sett någon som blivit direkt berusad under de här festerna. Men han påpekar att om personalen går ut och fortsätter att festa efteråt, så är det inte något som företaget har någon kontroll på eller känner sig ansvariga för. När skiften går ut på företagets bekostnad får alkohol bara förekomma som måltidsdryck. Det förekommer inte mycket andra fester som engageras av företaget fortsätter Bengt men hur man umgås i produktionen eller bland tjänstemännen vet han inte. Men detta är som han påpekar på fritiden och det är ju bara bra om personalen tycker det är trevligt att umgås då med (Bengt). Benny berättar att det tidigare har förekommit alkohol i större mängder på företaget, det förekommer fortfarande alkohol på festerna men det har blivit mer begränsat nu. Benny tror att de som arbetar på Företag B har en ganska liberal syn på alkohol (Benny).

**C-** Cecilia har märkt att det blivit mindre alkohol de senaste åren även på Företag C. Hon säger bland annat att:

Ja, jag känner att det har blivit bättre. Det var nog mer, vad ska man säga, att det skulle supas på firmafester förut än vad det är nu. Nu är det mer fokus på att ha roligt. Sen, visst finns det en hel del som gör det, framför allt på kräftskivorna där folk då får ta med sig själva. Annars så brukar vi vara rätt så restriktiva tycker jag, alltså då är det dryck till maten som gäller (Cecilia)

Det förekommer ett flertal fester på företaget för personalen och det förekommer alltid alkohol på dessa. Det är bara ett fåtal anställda som har representation och det kan vara när man ska fira en affär eller liknande. Tidigare var kulturen mer tillåtande, man tog inte tag i problemen (Cecilia).

Företagets inställning till alkohol är generös enligt Carina. När det ska vara fest så är det alltid alkohol och att festa som det pratats om. Det kan vara svårt att få tag i alkoholfritt alternativ på firmafester. Hon berättar om en situation:

...det är nog två år sen nu så åt vi mat där uppe på (...) å bara att få en söt dricka det är ju nästan omöjligt. Så antingen så får du dricka öl eller vin eller cider, med alkohol i. Å det finns ju cider utan alkohol. Men en får kämpa för att få en söt dricka å det tycker ja är fel (Carina).

På företaget finns det bland annat en lokal som är inredd som en bar där personalen kan samlas i och anordna fester. Det förekommer ganska mycket småfester och det är något som man inofficiellt godkänner. Carina menar att det är en kultur sedan lång tid tillbaka och att det finns i väggarna. På Företag C har det alltid varit mycket alkohol och det har alltid bjudits generöst. Bland personalen pratas det mycket om alkohol och fest (Carina).

**D-** David beskriver däremot Företaget Ds inställning till alkohol som restriktiv. Företaget ordnar 1-2 fester om året, där det bjuds på bland annat alkohol som måltidsdryck och det förekommer inte så mycket representation (David). Alkoholkulturen på företaget ser nog ut som på de flesta ställen menar Daniel. En del är ute och festar på helgerna och några går ut på onsdagarna också men det upplevs inte som något större problem Tidigare arrangerade personalen bland annat spritlotterier men det förekommer inte längre (Daniel).

### *Förebyggande arbete*

**A-** Det har inte förekommit några direkta åtgärder för att förebygga missbruk på Företag A. Det som görs är att man pratar med personalen om hur de mår på de utvecklingssamtal som anordnas och personalen fyller i en enkät på företagshälsovården där de bland annat ska uppskatta sin egen alkoholkonsumtion (Anna). I företagets policy, som facket var med och tog fram, står det att alla ska var uppmärksam vid minsta tecken på avvikande beteende och på så sätt förebygga att det uppstår större problem (Astrid).

**B-** På Företag B alkohol- och drogtestas all personal som kan bli aktuell för anställning. Vidare så har man hälsokontroller var tredje till vart fjärde år på företagshälsovården och då kan man få en indikation på om det finns problem bland personalen, men på grund av sekretessen kommer det inte fram vem det är (Bengt). Från fackets sida försöker man att arbeta förebyggande, men detta upplever de som svårt då det är ett känsligt ämne. Om det finns misstankar om att det förekommer dis-



kteras det med arbetsledare och produktionschefen för att sedan diskutera det vidare i rehabgruppen (Benny).

**C-** Man har nyligen börjat arbeta med de här frågorna på Företag C, tidigare har problemen sopats under mattan. Till och börja med har man tagit fram en policy tillsammans med företagshälsovården (Cecilia). Huvudskyddsombudet har inte sett något förebyggande arbete från företags sida och från facklig sida har de inte jobbat med detta (Carina).

**D-** För att förebygga missbruksproblem på arbetsplatsen arbetar Företag D med information och utbildning. Det är de chefer som har underställt personal som får utbildning och den utgår ifrån företagets missbrukspolicyn (David). Daniel menar att det inte förekommer något förebyggande arbete från företaget sida och det man försöker att göra från fackets håll är att prata med de personerna som misstänks kan ha problem av olika slag (Daniel).

*Vad händer vid misstanke eller upptäckt?*

**A-** Om det misstänks att någon i personalen har problem eller är berusad på arbetsplatsen ska respektive chef pratat med personen, om chefen vill ha stöd i detta samtal kan Anna hjälpa till. Företagshälsovården har regelbundna undersökningar av personalen och upptäcker de något är det de som hanterar det (Anna). Enligt policyn ska de som har misstankar prata med personen, men om de inte vill det ska man säga till närmaste chef. Är personen berusad eller påverkad på arbetsplatsen skickas personen hem på ett betryggande sätt, skulle det upprepas ska man ta tag i problemet (Astrid).

**B-** Det som är svårt med att komma åt de här personerna är det att om personen inte erkänner det för sig själv kan man inte erkänna för andra, enligt Bengt på Företag B. Som fortsätter med att oftast märker omgivningen att det finns problem innan individen har erkänt det för sig själv. Det första man gör det är att man pratar med personen så att han eller hon vet om att företaget har ögonen på dem, det är viktigt att de sköter arbetet. Sedan försöker man att hålla ögonen på vad som händer. Misstänks det att någon är berusad på arbetsplatsen finns det möjlighet att ta alkoholtest och det är arbetsledaren som gör detta. Om det skulle vara så att den anställde inte går med på att testas, då är det han eller hon som måste bevisa att de inte är påverkade. Det finns möjlighet att åka till företagshälsovården och ta prov på personen mot dennes vilja, men detta måste lösas dagtid. Är personen påverkad körs han eller hon hem av en medarbetare eller någon annan på företaget. Efteråt har man en uppföljning och om det upprepas tar företaget kontakt med företagshälsovården som gör upp en plan för rehabilitering. Personen blir då även informerad om att det kan bli frågan om uppsägning. Men målet är inte att säga upp någon, utan målet är att hjälpa personen att bli drogfri. Finns det

misstankar om att någon medarbetare har problem kan man diskutera det i rehabgruppen som består av produktionschefen, en företrädare som arbetar i produktionen, Benny och Bengt. I den här gruppen diskuteras bland annat upprepade korttidsfrånvaro och andra tecken på att det kan finnas problem (Bengt). Om man misstänker att en arbetskamrat är påverkad då ska man prata med personen, men Benny tycker att det är mycket svårt:

...det är dö svårt att närma sig. (...) Man är kompis med dem allihopa här alltså. (...) man gör det inte för att vara dum alltså, man gör det för att man bryr sig. Det måste man intala sig själv, men man är ju rädd för att gå och konfrontera det (Benny).

Men fortsätter han att om det finns en misstanke om något så handlar vi. Men det svåra är att upptäcka problemen. Om det uppstår problem på kvällar, nätter eller helger är det skiftet som ska ta tag i det, även om så inte alltid sker. Är någon påverkad ska "förstemannen" skicka hem honom. Man ska kontakta arbetsledaren och personen kan då få blåsa, om han eller hon inte går med på det får man åka och ta blodprov men för att det ska inträffa måste det vara en ordentlig misstanke (Benny).

**C-** När det uppstår misstanke om att en anställd har missbruksproblem på Företaget C, tar Cecilia kontakt med personen i fråga och tar in honom eller henne för ett samtal. Om det behövs följs detta upp med fler samtal och finns det behov bokas en tid på företagshälsovården. Det är där som eventuella prover tas och de kan ge behandling. När man kommit så långt skrivs ett kontrakt om en rehabiliteringsplan. Där kan det stå bland annat att personen kan bli återbetalningsskyldig för behandlingen om han eller hon inte sköter den. Man följer upp den med avstämningsmöten och uppföljningar men eventuella behandlingar har företagshälsovården (Cecilia). Företaget har varit dålig på att ta tag i dessa problem menar Carina, men att detta har blivit bättre då den nuvarande produktionschefen har börjat att göra det (Carina).

**D-** Man har ett samtal med den som man misstänker har problem även på Företag D och de kan ta hjälp av företagshälsovården och facket. Om det är ett större problem görs ett kontrakt upp med personen. Det kan exempelvis vara en antabusbehandling, där skiftledarna dela ut medicinen varje dag under en period. Det har hänt rätt många gånger enligt David. Den person som har problem blir omplacerad och får arbeta dagtid så att man inte ska få chans att gömma sig. Bryts överenskommelsen blir det ytterligare förhandlingar men går det tillräckligt lång kan personen bli uppsagd (David). I policyn står det att det räcker med att det finns en misstanke för att man ska göra en anmälan till produktionschefen och som sen tar kontakt med personen, är det inte på dagtid är det skiftledaren som ska ta kontakten med personen. Nästa steg blir det ett samtal och man tar kontakt med företagshälsovården, som kan hjälpa till med att ta prover med mera (Daniel).

*Förekommer det problem på företaget med alkohol eller annat missbruk?*

**A-** På Företag A upplever man inte detta som något stort problem, då de inte har haft eller har problem med missbruk bland de anställda. Men fortsätter Anna:

Vi har nog varit rätt så förskonade från sådana problem. Och det finns nog problem också här, det finns nog en och annan som i samband med hälsokontroller har pratat om sin konsumtion. Men det är inget som vi märkt eller som har påverkat deras arbetsinsats och så. Och jag tror, jag är ju ingen jätteexpert, men missbruk har gått rätt långt när det märks utåt (Anna).

Inte heller Astrid har varit med om att något missbruk har uppmärksammat på företaget eller bland personalen (Astrid).

**B-** Det har funnits personer som har haft problem på Företag B och de är medveten om att det finns enstaka individer som har alkoholproblem nu och som man aktivt arbetar med. Men Bengt tror inte att det är så stora problem på företaget, generellt sätt fungerar det mesta bra och företaget ligger troligtvis på samma nivå som de flesta företag (Bengt). Detta bekräftas av Benny som berättar att det har funnits och finns problem med alkohol som har diskuterats i rehabgruppen och tagits upp med företagshälsovården (Benny).

**C-** Då Cecilia nyligen har börjat att uppmärksamma de här frågorna så har hon bara upptäckt ett fall hittills på Företag C, men hon tror att det kan finnas fler på företaget och genom att de nu börjat att arbeta med detta fallet så kan det bli lättare att uppmärksamma andra problem. Dels så kanske personer själva tar kontakt och dels så kan arbetskamrater uppmärksamma det mer när man vet att företaget faktiskt kan hjälpa personer som har problem (Cecilia). Carina har vid något tillfälle känt att någon luktar alkohol på arbetstid. Tidigare har det funnits problem, men det var ingen som tog tag i det men hon tycker att den nuvarande produktionschefen gör det. Men Carina tror inte att det förekommer lika mycket problem som det varit tidigare och att de yngre på företaget har en sundare inställning till alkohol (Carina).

**D-** På Företag D pratas det öppet om att det förekommer problem med alkohol bland medarbetare. Det har hänt vid ett flertal tillfällen att skiftledare har delat ut antabus till medarbetare. David tror att situationen på företaget är ungefär som på andra arbetsplatser, det finns många som inte upptäcks då de sköter sitt arbete:

Man brukar slarvigt säga att det är fem per hundra (...) å jag tror ju inte att det är mindre här i alla fall, det kan man nog säga. Det är rätt många som du inte upptäcker, som sköter sitt jobb och som fungerar i allmänhet. Det är dom som trillar dit som märks (...) Det sista stadiet är väl då när de kommer onyktra på jobbet å man får köra hem dem av säkerhet skäl...(David).

Daniel berättar att för bara någon dag sedan var han på företagshälsovården med en medarbetare som man misstänkte kommit berusad till arbetet och som de nu håller på att planera rehabilitering för (Daniel).

### *Ansvar*

**A-** Alla nyanställda på Företag A blir informerade om vad som står i policyn och där tas det bland annat upp att det är viktigt att medarbetare bryr sig och att man ska vara uppmärksam på tecken att något inte är som det ska. Om medarbetaren då märker eller misstänker något är det hans ansvar att prata med personen, efter det ska man prata med närmaste chef. Anna understryker att det inte är för att sätta dit någon som man ska agera utan för att visa att man bryr sig. Men hon framhåller att det är den enskilde personen, den som har problem som har ansvar för sin situation. Anna säger bland annat:

... individen har ett stort ansvar och så kan vi arbetsgivare hjälpa till, men vi kan inte göra det åt dem (Anna).

Företaget har ansvar för att det är en säker arbetsplats och att kvalitén hålls mot kunderna (Anna). Men Astrid menar att alkoholism är en sjukdom och att personen därför inte har inte något eget ansvar. Det är de som är runt om som ska säga till om det finns problem och sedan ta tag i det. Företaget har ansvar för personen och för hela personalens säkerhet. Det är viktigt att alla hjälps åt och det som företaget kan göra det är att erbjuda hjälp. Det är svårt att veta hur mycket ansvar som samhället ska ta för enskilda personer men det är inte svårt att förhålla sig till företagets ansvar utifrån säkerhetsaspekten menar Astrid (Astrid).

**B-** Det är arbetsgivaren som har ansvar på arbetsplatsen framhåller Bengt, men fortsätter att det största ansvaret har individen, problemet är att han eller hon inte inser att de har problem. Arbetsgivaren har ansvar för att det inte ska hända något på arbetsplatsen och att alla som är där mår bra. Företaget ska skapa förutsättningar för detta så att det blir en trivsamt arbetsplats som i sin tur bidrar till att företaget går bättre (Bengt). Det är företaget som har huvudansvaret menar Benny, men alla

har ett ansvar. Detta är svårt att hantera när man saknar kunskap och han har aktivt letat utbildningar men inte hittat någon som gett något (Benny).

**C-** Det är viktigt att individen får sjukdomsinsikt och känner allvaret så att han eller hon gör något åt sin situation säger Cecilia, detta både för sin egen skull och för företagets skull. Det företaget kan göra är att betala för rehabiliteringen och att hjälpa fortsätter hon. Det är viktigt att säga ifrån på en gång och att man sedan stöttar personen. Det är de närmaste cheferna som ser personerna varje dag därför de har de ett stort ansvar (Cecilia). Carina framhåller att det är företaget och arbetsledarna som har huvudansvaret och att företaget nu tar sitt ansvar. Individen har ansvar, men kan inte ta det på grund av missbruket. Hon säger att:

Ja, individens ansvar finns ju, men om man kommit långt nog så då klarar en ju inte av det där själv, då liksom är ju problemet större än vad förståndet är. Ja, så att de klarar ju inte av det (Carina)

**D-** David framhåller att alla har ett ansvar men att individens ansvar är väldigt stort. Företaget har ansvar för säkerheten och att det inte händer några olyckor. Medarbetarnas ansvar är att rapportera misstankar om det förekommer alkohol eller droger till närmaste chef (David). Det är de som arbetar nära personen som har ansvar, men det största ansvaret har personen själv. Men har det gått så långt att man inte klarar av det är det arbetskamraternas ansvar att reagera, men det är svårt och det är inte många som gör det. Företaget ska göra så mycket som möjligt för att hjälpa de personer som har problem och man ska hjälpa dem i förhållande till problemet. På Företag D gör företaget så mycket de kan tycker Daniel (Daniel).

### *Policy*

**A-** I företagets alkohol och drogpolicy framkommer det att det viktigt att medarbetarna engagerar sig och att man är uppmärksam om en medarbetare ändrar sitt beteende. När man anställs på företaget får alla information om policyn och den finns framme så att alla kan ta del av den (Anna). Fackklubben var med och tog fram policyn för 6-8 år sedan och när de höll på med det arbetet pratade man mycket om de här frågor på företaget. Astrid tror att alla på företaget är medvetna om att den finns men att alla kanske inte känner till alla detaljer (Astrid).

**B-** I Företag Bs alkohol och drogpolicy beskrivs det hur man ska gå till väga om det finns misstankar eller upptäcker att någon är påverkad på arbetsplatsen. De anställda blir informerade om att den finns när de blir anställda och det finns anslag på företaget som upplyser om att det inte får före-

komma alkohol eller droger på företaget. Därför tror Bengt att alla medarbetare är medvetna om att den finns och vad som står i den (Bengt). Benny önskar att företaget regelbundet skulle informera om policyn på arbetsplatsträffar eller liknande för att hålla frågan aktuell, han berättar att:

...så länge det inte tas upp å så, så blir det några öl i bastun å så, det förekommer det ju. Fast det sitter lappar på dörrar i omklädningsrummet om att det är totalt alkoholförbud (Benny).

**C-** Tidigare hade Företag C i princip strategin att sopa problemen under mattan, men för ett par år sedan tog de fram en skriftlig policy tillsammans med företagshälsovården. Cecilia har inte varit med och utformat den här policyn och är inte nöjd med den. Den borde vara lite vassare och ge en tydlig vägledning för hur man ska arbeta när det finns misstanke eller att man upptäcker att någon är påverkad av alkohol eller droger på arbetsplatsen tycker hon. Policyn finns i en broschyr som delas ut till alla nyanställda och när den revideras delas den ut till alla anställda (Cecilia). Alla har fått policyn, men Carina tror inte att alla har läst den och att den kan ha blivit liggande någonstans. Den har aldrig varit uppe för diskussion på något personalmöte eller liknande (Carina).

**D-** Även på Företag D har man tagit fram en missbrukspolicy. Den innehåller instruktioner och råd om hur man ska bete sig för medarbetarna och arbetsledarna. Den ingår i en informationspärm som alla nyanställda får när de börjar på företaget så förhoppningsvis känner alla till att det finns en policy (David). Det är facket som till stor del har tagit fram den policy som företaget använder och den gäller nu för hela företagsgruppen. De anställda känner till att den finns, de har diskuterat den på ett storgruppsmöte men Daniel tror att det hade varit bra om den satt på anslagstavlan också så att man inte glömmer bort vad det är som gäller och vilket ansvar som man har (Daniel).

### *Kön*

**A-** Att könsfördelningen på arbetsplatsen kan påverka alkoholkulturen och i vilken utsträckning som det förekommer problem tror några av de intervjuade. Anna tror att det faktum att det är fler kvinnor som arbetar på arbetsplatsen kan bidra till att det finns mindre problem på Företag A jämfört med andra företag (Anna).

**D-** Denna tanke bekräftas av David som menar att det oftast är män som har problem och att det återspeglas på en arbetsplats med en större andel män (David).

**B-** Att alkoholkulturen på arbetsplatsen påverkas av att den är manligt dominerad påpekar även Benny som tror att det blir mer prat om alkohol och hur roligt man har haft när man festat när det är fler killar (Benny), och

**C-** Carina säger att:

...är det manliga chefer å manligt som har problem då hålls det om ryggen... (Carina).

### *Ålder*

**A-** Under de senaste tio åren har Företag A expanderat och de har anställt många nya medarbetare. Det har oftast varit yngre så medelåldern på företaget är ganska låg men numera strävar de efter att anställa ”äldre” för att skapa en balans (Astrid).

**B-** Det har varit en liten personalomsättning på Företag B och detta har lett till en allt högre medelålder. Detta tror Bengt återspeglas på så sätt att de flesta som arbetar på företaget är familjefäder och att de engagerar sig mycket i familjen. Benny berättar att det inte längre är så vanligt att man går ut och fester tillsammans som det var tidigare men han tror att man inte orkar det i samma utsträckning längre (Benny).

**D-** Att en hög medelålder kan göra att det finns mindre problem är en åsikt som även Daniel delar (Daniel).

**C-** Medan Carina påpekar att det kan vara en generationsfråga:

... jag tycker att de yngre killar å tjejer är duktigare än de där, än det där köttberget (skratt). Jag tycker de yngre nästan har en sundare inställning. Eller så blir de aldrig dålig å så ... (Carina).

### *Konjunktur*

**A-** Företag A går bra och har vuxit konstant under många år och de har varit förskonade från neddragningar, man har i stället fyllt på med arbetskraft och detta har skapat en positiv stämning. Det har inte funnits någon press eller oro för uppsägningar och detta kan vara en faktor som bidrar till att de inte har uppmärksammat några problem på företaget (Anna).

**D-** Företag D har genomgått en rationalisering och tidigare har det varit perioder med varsel och uppsägningar men Daniel har inte märkt att det har varit mer problem under de här perioderna (Daniel).

### *Arbetstider och skift*

**B-** Att skiftgång kan vara en bidragande orsak till att problem uppstår eller kan fortgå tror bland annat Bengt som berättar:

Problemet kan ju vara när man går av skiftet klockan tio på kvällen och sen så sitter man kvar en stund efteråt. Det finns ju bastu man kan utnyttja. Det är ju bara medarbetarna som kan hjälpa till med det, i och med att vi inte har arbetsledare som är här dygnet runt. Så det är ju en nackdel, och det vet vi om också. Men det är ju inte bara alkoholbiten eller drogbiten det gäller. För det kan ju gälla produktions effektivitet och så vidare. Har man ingen som vakar över en så kan man ta det lite lugnare, ofta är det ju så. Sådana är vi ju allihopa (Bengt).

När någon är borta ofta eller på något annat sätt utmärker sig kan det uppstå irritation i gruppen och förhoppningsvis tar arbetskamraterna då kontakt med arbetsledaren. Det är viktigt att informationen kommer fram och att de som arbetar i produktionen hjälper till (Bengt). Det är färre personer som kan upptäcka problem vid skiftarbete då arbetet är mer självständigt och det kan vara lättare att dölja problem, både på grund av det och på grund av arbetstiderna. De som arbetar skift på Företag B kan gå obemärkt från jobb två av tre veckor och har dessutom en lång friperiod. Detta leder till att de blir självständiga och att det blir inte så stor press från arbetsledare. Detta bidrar också till att stärka sammanhållningen i skiften tror Benny som fortsätter:

...man är ju som en stor familj egentligen. De man jobbar med är ju de man ser om man så säger under dom tre veckorna (...) Man håller varandra om ryggen, om det är någon som kommer sent å hela den biten. För det är ju inget som man kan kolla, för det är ju upp till skiften så att säga. Man vill ju inte springa där som en polis (Benny).

**D-** Skiftgång kan bidra till att det är svårare att upptäcka problemet det är lättare att gömma sig. Man kan bland annat arbeta ständigt nattskift eller ständigt helgskift på Företag D och då är det mycket mindre folk som arbetar i fabriken och det är lättare att dra sig undan. Det är en stark sammanhållning på skiften och det har förekommit att anställda på skiftet har upptäckt problem med inte rapporterat vidare, man håller ihop och skyddar varandra (David).



### *Alkohol och facket*

**A-** Astrid har bara varit med om att det förekommer alkohol i fackliga sammanhang några enstaka gånger och tror inte att det förekommer i någon större utsträckning.

**B-** Fackklubben på Företag B har tagit fram en egen alkoholpolicy efter att de haft diskussioner om detta. Bland annat bekostar inte klubben någon alkohol.

**C-** På Företag C har inte fackklubben varit aktiv förrän fram till nyligen och de har inte pratat om hur de ska förhålla sig till alkohol i fackliga sammanhang. Carina tror inte att det förekommer alkohol i några större mängder när facket har sammankomster.

**D-** De fackligt förtroendevalda på Företag D försöker att prata med personer som de misstänker har problem av olika slag. De stöttar också de som har eller har haft problem. I fackliga sammanhang ska det vara alkohol med måttfullhet säger Daniel, men klubben har ingen egen policy utan de använder den som är framtagen från förbundet. Daniel fortsätter:

Det ska vara med måtta (skratt). Det har ju varit lite skriverier å sånt där. Men är man ute på något möte eller så, så nån öl till maten å så, det är okej. Sen är man på kurs å sitter på kvällarna kan det ju bli en och annan öl. Men inte så att jag stött på nått problem ... (Daniel).

### *Alkohol och drogtester*

Generellt använder inte de här företagen sig av alkohol- och drog tester.

**B-** Det är bara Företag B som låter alla som kan bli aktuella för anställning genomgå en drog- och alkoholtest, detta informeras de om på anställningsintervjun. Om det misstänks att någon är påverkad av alkohol på arbetsplatsen har produktionschefen möjlighet att genomföra ett alkoholtest på utandningsluften och om det då framkommer att personen kan vara påverkad eller om personen nekar till provet kan man åka till företagsvården för ett blodprov (Bengt).

**C-** På Företag C kan det i kontraktet skrivas in bland annat att personen som går i rehabilitering ska gå till företagshälsovården och regelbundet ta prov (Cecilia).

**D-** Om det misstänks att någon är påverkad på Företag D blir den personen körd till företagshälsovården för att ta ett prov. David tror att det är viktigt att det är medicinskt utbildad personal som gör det, då det ger mer legitimitet till det och det ger en tydligare signal om att det är på allvar (David). Facket sätter sig emot drogtester de menar att det är att ha för mycket koll på folk. Det skulle kanske vara bra för vissa grupper, som till exempel truckförare, men aldrig generellt (Daniel).

### *Ökad alkoholkonsumtion i samhället*

**A-** På Företag A har det inte märkts att alkoholkonsumtionen i Sverige har ökat, men Anna tycker sig märka att folk har börjat ändra sina dryckesvanor och att det blir vanligare med ett glas vin mitt i veckan (Anna).

**B-** Benny tycker att han har märkt i samhället i stor att alkohol konsumtionen och tillgången har ökat men han har inte märkt av att problemen på företaget skulle ha tilltagit på grund av detta.

**C-** Inte heller på Företag C har informanterna märkt att konsumtionen ökat på företaget, men generellt har Cecilia märkt att inställningen till öl och vin har förändrats:

...det förekommer ju vin och sprit på ett sätt som det inte var tidigare. Det är mer lättillgängligt, och det är många som åker till Danmark eller Tyskland och köper öl eller vin. Det är mer fokus på det, så att det är ju...(Cecilia).

### **Analys**

Företagens inställning till alkohol och deras alkoholkultur

På en direkt fråga om företagens inställning till alkohol på arbetsplatsen svarar samtliga mina företagsrepresentanter snabbt att det inte är accepterat och att företaget har en restriktiv inställning till alkohol. Detta samtidigt som det kommer fram att det förekommer alkohol vid representation på några företag och ett annat företag har bland annat ställt i ordning en lokal med bar där de anställda har möjlighet att arrangera fester. Företagen anordnar alla olika fester där alkohol är ett självklart inslag. På ett företag framkom det till och med att det kunde vara svårt att få ett alkoholfritt alternativ som måltidsdryck på en fest arrangerad av företaget.

På de företagen som jag besökte var det tydligt att de hade regler och riktlinjer men att det inte alltid var dessa som följdes. De regler som används i det dagliga arbetet behöver inte stämma överens med den striktare policyn utan de har anpassats så att verksamheten fungerar. Detta är tydligt då det står i företagets policy att det inte får förekomma alkohol på företaget men det tillåts när det gäller representation. Det blir också tydligt när en av de fackliga representanterna påpekar att toleransen ifrån ledningen varierar utifrån vem det är som är produktionschef. Företagens inställning speglar självklart ledningens och de anställdas förhållningssätt och attityder till alkohol. På ett företag, precis som i alla andra sammanhang där människor ingår i ett socialt system uppstår det normer och olika former av förhållningssätt och utifrån dessa skapas en kultur och det är med utgångspunkt i detta som de hanterar de problem som kan uppstå på arbetsplatsen. En arbetsplats är ett socialt sys-

tem och normerna förmedlas både på formella och informella vägar. De personer som jag har pratat med är en del i kulturen på arbetsplatsen och därmed är de deltagare i skapandet av den rådande kulturen. Det är också normerna och förhållningssätten som styr när man ingriper och i vilken utsträckning som det förväntas att den enskilde individen ska ta del i skeendet. Detta behöver inte vara likartade över hela företaget och normerna behöver inte heller inkludera alla som arbetar där. Funktionalismen menar att sociala fenomen förklaras genom sina konsekvenser eller funktioner. Funktionen är det förhållningssätt och de kunskaper som aktörerna på företaget bär med sig och som de är ganska medvetna om men som alla inte alltid kan eller vill leva upp till.

Normer är inte konstanta de förändras när nya personer kommer in i systemet som har andra erfarenheter och andra förhållningssätt. Att alkoholkulturen är föränderlig kan man bland annat se på Företag C, där de tidigare har haft en tydligt tillåtande attityd till alkohol men detta håller på att förändras och det kan bero dels på att den nuvarande produktionschefen har ett annat förhållningssätt och tar tag i de här frågorna på ett annat sätt och dels på att den yngre generationen på företaget har en annan attityd.

När informanterna skulle beskriva alkoholkulturen beskrev företagsrepresentanterna oftast den mer officiella delen och de var tydliga med att de inte accepterar alkohol på företaget. Vidare var de tydliga med att det brukar gå lugnt till och att de inte har sett någon som varit direkt berusad på de fester som arrangerades av företaget. Medan arbetstagarrepresentanterna oftare beskrev den inofficiella bilden, den som företaget kanske inte ser eller väljer att inte se. Exempel på det kan vara att medarbetare har med sig alkohol till arbetsplatsen efter resor till Danmark och Tyskland eller att det finns personal som efter arbetstid dricker öl i bastun eller går ut och festar flera gånger i veckan. Jag fick intrycket av att de anställda har en liberalare syn på alkohol än företaget officiellt har. Det var flera som berättade att det var ”värre förr” och att företagen tidigare hade bjudit mer frikostigt men att det dricks mindre nu. Som förklaring sades det att de anställda blivit äldre och därmed förhoppningsvis mognare och att de yngre på företaget hanterar alkohol på ett annat sätt.

#### Företagens preventiva åtgärder

Det förekommer inte något medvetet sekundärpreventivt arbete i någon större utsträckning på något av företagen så som jag uppfattar det. Detta trots att studier visar på att tidig upptäckt både sparar personliga lidanden och minskar kostnaderna för företagen. Alla ingriper när det finns uppenbara problem men de stora kostnaderna står de så kalla riskkonsumenterna för, det vill säga de som dricker för mycket men som inte har utvecklat ett beroende eller ett missbruk. Det förebyggande

arbete som trots allt förekommer är information och utbildning för de chefer som har underställd personal. För övrigt har man samtal med personalen för att i ett tidigt skede se tecken på om det finns ett missbruk. Informationen och utbildningen utgår ifrån de riktlinjerna som finns i policyn och förutsätter oftast att mistankarna är starka eller att missbruket redan är etablerat. Företagen har en vilja att tidigt upptäck/se tecken men flera av informanterna uttryckte att detta var svårt, då personer som är i riskzonen ofta försöker att dölja problemet och att de saknar kunskap för att se och för att kunna konfrontera. Men de tror också att om man aktivt arbetar med de här frågorna ifrån ledningens sida och uppmärksammar problemet kan det leda till att de anställda har lättare att själva ta kontakt både för sin egen skull och om det finns misstankar i omgivningen. Ett företag arbetade på så sätt att man tillsatt en grupp som består av representanter från ledningen och från produktionen och de ska titta bland annat på ofta förekommande kortidsfrånvaro och andra tecken på att det kan finnas ett riskbruk eller missbruk.

#### När missbruk upptäcks på arbetsplatsen

Jag fick intrycket av att företagen delvis var medvetna om att det är viktigt med tidig upptäckt men att tyngdpunkten ligger på att agera när det finns ett tydliga och uppenbart problem. Detta trots att det är högkonsumenterna som står för de största kostnaderna och orsakar de största sociala problemen. De är den största gruppen men kan verka mer i det fördolda än de som har ett etablerat missbruk. De som är i riskzonen för att utveckla skador, missbruk eller ett beroende brukar man ofta kalla för riskbrukare. Riskbrukarna kan ofta anpassa sig till den rådande kulturen och kan på ett tydligare sätt vara med och utforma den på arbetsplatsen. Detta kan vara bakgrunden till att man på ett av företagen tidigare upplevde att det var en tillåtande kultur då det fanns en större grupp som hade en liberal inställning. Det kan också förekomma att riskkonsument är på arbetet ”dagen-efter”, och de har då försämrade förmågor och utsätter sin omgivning för en ökad risk.

Det finns alkohol- och drog policys på de företag som jag besökte men utformningen skiljer sig åt, bland annat så har ett av företagen har en mycket detaljerad policy, där det bland annat ingår råd och instruktioner på hur man ska agera om det uppstår problem. Medan ett annat av företagen har en mycket allmänt hållen policy. Det företaget som har den mest utarbetade policyn har varit medvetna om att det finns problem på företaget under en längre tid och aktivt arbetar med de här frågorna medan det andra företaget har fram till nyligen arbetat efter principen att problem ska sopas under mattan och deras attityd till alkohol var tidigare mycket tillåtande. Det skiljer sig också på hur pass levande dokument som policyn är. I några av dem finns det tydliga råd hur man ska agera vid misstanke och instruktioner för hur man ska gå vidare och vem de ska kontakta etc medan en in-

formant på ett annat företag upplever att hon inte kan få stöd ifrån policyn i planering av rehabiliteringen eller andra åtgärder.

Företagens alkohol- och drog policys bygger ofta på medarbetarnas engagemang. Alla på företagen har fått information om att den finns men flertalet av mina informanter tror inte att de flesta medarbetare vet i detalj hur policyn är utformad. De här frågorna diskuteras på arbetsplatserna om det uppstår ett akut problem men som en av mina informanter framhöll är det viktigt att ämnet tas upp och diskuteras kontinuerligt så att kunskaperna hålls aktuella.

Om någon påträffas eller misstänks vara berusad på arbetsplatsen har de flesta företag tagit fram tydliga handlingsplaner så att de vet hur de ska agera. Det är bara på ett av företagen som det kan förekomma att arbetsledare gör alkoholtester på arbetsplatsen. De andra företagen skjutsar individen till företagshälsovården och eventuella alkohol- eller drogtester genomförs där. Ett av företagen hade tagit ett tydligt ställningstagande mot att själva göra tester och menade att det gav testet större legitimitet genom att det genomfördes av medicinskt utbildad personal och att det på så sätt gav en tydligare signal om att något var fel.

Det första man sa sig göra vid alla företag vid misstankar var att man tog kontakt och förde ett samtal med personen. Men då det berättades om att det funnits medarbetare som betett sig misstänkt utan att någon reagerat och att flera av informanterna vittnade om att de tyckte att det var mycket svårt ta den här kontakten så kan det vara så att det inte efterlevs så tydligt som man vill framställa det.

Företagen har även tydliga riktlinjer för hur de ska gå vidare med rehabiliteringsplaner och uppföljning samt vilka andra instanser som ska kontaktas. Företagen arbetar med detta på olika sätt bland annat låter ett företag skiftledaren dela ut antabus medan ett annat av företagen har överlämnat all rehabilitering till företagshälsovården. Det är tydligt att de flesta företagen har attityden att en gång är ingen gång och att de sätter in åtgärder om en alkoholrelaterad förseelse upprepas.

På tre av företagen har det uppmärksammats arbetstagare med alkoholproblem och som har fått hjälp med rehabilitering på olika sätt. På det fjärde företag upplever de inte detta som ett stort problem då de aldrig har registrerat några problem. De andra företagen uttryckte att de upplevde att situationen var värre tidigare, både att företagen var mera generösa med alkohol och hade en större tolerans samt att det var fler medarbetare som hade problem. På företagen framhålls det tydligt att

det bara är enskilda individer som det rör sig om och att de inte har problem med det stora flertalet av de anställda. Men jag fick intrycket av att företagens definition av alkohol- och drogproblem är ett etablerat missbruk därför arbetar de inte med sekundär preventiva insatser i så stor utsträckning. Företagen ingriper ofta först när problemen är uppenbara och någon ertappas berusad på arbetsplatsen. Detta trots att det finns stora förtjänster med tidig upptäckt.

Vem har ansvar och vem tar det?

När jag frågade informanterna om ansvar så svarade de flesta av företagsrepresentanterna att det största ansvaret har individen och arbetsgruppen, det företagen kan göra är att erbjuda hjälp och betala för rehabiliteringskostnaderna. Medan arbetstagarrepresentanterna lyfter fram företagets ansvar men de sa att individen har ett ansvar men att de inte kan ta det på grund av sina problem. Ansvaret hänvisades till att företaget har ansvar för arbetsmiljön och för personalen. Arbetsgivaren har ett juridiskt ansvar som bland annat är reglerat i arbetsmiljölagen. Vidare har de en skyldighet att göra en rehabiliterings utredning om det exempelvis har förekommit ett flertal frånvarotillfällen.

Individer som överkonsumerar eller har ett riskbruk söker oftast inte självmant hjälp. Det kan finnas flera orsaker, från det att de inte inser att de håller på att utveckla ett alkoholproblem och tror sig har läget under kontroll, till det att de känner skuld och skam inför sin situation. Det är också vanligt att man inte vill vara avvikande från gruppen. Då det är känt att man ofta inte själv söker hjälp så måste företaget ingripa. Detta är företagen medvetna om men de vet inte riktigt hur de ska hantera det. Den personliga integriteten står i konflikt med allmänintresset och man vill inte stöta sig och kanske såra någon som man ska arbeta tillsammans med. De flesta informanterna tyckte att den första direkta konfrontationen var svår men att det kan vara lättare om det är ett uppenbart problem. Det kan vara svårare att ingripa i ett tidigt skede då situationen kan uppfattas som mer laddad.

När en individ har ett alkoholproblem är det oftast arbetsledare och arbetskamrater som upptäcker det först då personen kan ha ändrat sitt beteende och arbetsprestationen kanske sviktar. Självklart har individen ett eget ansvar, men som många påpekade kan det vara tveksamt till om de individer som har ett riskbruk, missbruk eller beroende alltid inser att de utsätter sig själva och andra för fara. På de företag som jag besökte pratade alla om att arbetskamrater, arbetsledare och de som är runt om kring har ett stort ansvar och ska prata med personen eller någon ansvarig på företaget. För att kunna ta detta ansvar krävs det att man besitter de kunskaper som behövs.

## Konklusion

Jag hade ett antagande om att det på företagen skulle ha blivit mer problem i och med att alkoholkonsumtionen i samhället har ökat utifrån totalkonsumtions modellen. Men detta var inget som mina informanter tillstyrkte, det som sas var att människor hade förändrat sitt konsumtionsmönster.

Om alkoholkonsumtionen i samhället ökar och det är fler som dricker en större mängd är det troligt att fler utvecklar ett riskbeteende, några fler utvecklar ett missbruk och några få ytterligare som utvecklar ett alkoholberoende. Företagen arbetar med de senare grupperna, men det är den förstnämnda som står för de högre kostnaderna i och med att de representerar ett större antal individer. Personer som är riskkonsumenter av alkohol söker sällan hjälp, då de ofta inte inser att de har ett riskbeteende. Då det är troligt att en ökning av den totala konsumtionen av alkohol i samhället leder till en ökning av alkoholrelaterade skador och problem och det finns ett samband mellan en hög alkoholkonsumtion och ökat antal sjukskrivningstillfällen så skulle företagen vinna mer på tidig upptäckt. Trots detta uppfattar jag inte att det skulle finnas något tydligt förebyggande arbete på de företag jag besökt.

Alkohol är väldigt integrerat i våra sociala mönster och umgängesformer. Men det kan vara lika exkluderande att inte dricka som att dricka ”för mycket”. Man vill inte avvika från gruppen och gruppen skyddar sina medlemmar. Det kan vara denna tudelning av problemet, dels att alkoholen är en accepterad och ibland självklar som umgängesform och dels att den kan ge problem och kostnader, som gör att det kan vara svårt att diskutera de här frågorna. Ett allt för stort problemfokus på alkoholmissbrukare och alkoholberoende kan ha bidragit till att arbetsgivare och arbetstagare har en förenklad bild av alkoholproblemet. Ett alkoholproblem uppfattas vara det samma som ett etablerat missbruk och riskbrukarna glöms bort.

På det företaget som hävdar att de inte har problem, redogjorde mina informanter för en situation där man inte var medvetna om hur man skulle handla vid misstanke eller upptäckt. Det kan vara så att det krävs erfarenhet för att kunna se tidiga tecken eller så är det så att de inte ser tecknen för att de saknar tydliga rutiner.

Det kan vara effektivare kontroll på ett mindre företag då de har en större socialkontroll på varandra även utanför gruppen. Det kan också vara så att arbetsledningen ser alkohol som ett problem om en högre andel av de anställda har problem med detta. Det spelar också roll hur känsligt arbetet är för alkoholpåverkan i vilken utsträckning som problem uppmärksammas. Kontrollen utgår ifrån hur

känslig produktionen är för störningar, ju känsligare produktion desto tydligare framstår problemet och företaget har en större förtjänst av tidig upptäck.

Det finns en gråzon, mellan ett kostsamt riskbruk och en tillåtande attityd som ger positiva konsekvenser för företaget. Så länge som ett bruk, riskbruk eller missbruk inte inverkar på produktionen ser man det inte som ett problem. Om man arbetade för absolut alkoholfria miljöer skulle detta kunna påverka arbetsklimatet negativt och det skulle också kunna bidra till en försämrad effektivitet. Företagen har en policy med en tydlig nolltolerans men skulle detta efterlevas fullt ut skulle det kunna verka kontraproduktivt då alkoholen kan vara en funktion som fungerar som ett socialt kitt och toleransen stärker sammanhållningen på företaget eller i arbetsgruppen. Men sammanhållningen kan i den lilla gruppen eller på skiftet bli så stark att man håller varandra om ryggen för länge för att ta tag i problemet på ett bra sätt för dem som har problem.

En förklaring till att företagen satsar på de med etablerat missbruk som avviker ifrån gruppen istället för att arbeta för tidig upptäckt kan vara att om det finns viss tolerans ifrån ledningens sida kan ett bruk av alkohol stärka sammanhållningen i arbetsgruppen under förutsättning att produktionen inte störs, och därmed kan ett tidigt ingripande störa produktiviteten mer än den nytta de tror sig få ut av åtgärden.



## Referenser

Alna (2005-04-07),( 2005-05-11) <http://www.alna.se>

Alrutz, Marie (2005) *Våga reagera om någon super*, Dagens Arbete, d.a nr 4 , Medlemstidning för industrifacket.

Andréasson, Sven (2000) ”Alkoholen och samhället” i M. Berglund, S. Andréasson, A. Bergmark, m.fl.: *Behandling av alkoholproblem en kunskapsöversikt*, Liber, Stockholm

Antoniussen, Eva-Malin (2003) *Överdosisens antropologi*, Lunds monographs in social anthropology, Lund

Berger, Asa Arthur (1995) *Kulturstudier, nyckelbegrepp för nybörjare*, Studentlitteratur, Lund

Bergmark, Anders och Lars Oscarsson (2000) ”Vilket är problemet” i M. Berglund, S. Andréasson, A. Bergmark, m.fl.: *Behandling av alkoholproblem en kunskapsöversikt*, Liber, Stockholm

Berglund, Mats (2000) ”Diagnostik av alkoholproblem” i M. Berglund, S. Andréasson, A. Bergmark, m.fl.: *Behandling av alkoholproblem en kunskapsöversikt*, Liber, Stockholm

Bjerver, Tom och Walter Lenz (1996) *Chefens vånda*, Sober Förlags AB, Skara

Boman, Ulrika och H. Leifman, T. Norström, A. Romelsjö (2005) ”Alkohol och sjukskrivning – analyser på individ- och befolkningsnivå” i S. Marklund, M. Bjurvald, C. Hogstedt, E. Palmer och T. Theorell, red: *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm

Brante, Thomas och Eva Fasth (1982) *Termer i sociologi – Innebörd och sammanhang*, Liber Förlag, Stockholm

CAN, Centralförbundet för alkohol och narkotika upplysning (2005-05-05) <http://www.can.se>

FHI, Statens folkhälsoinstitut (2005-05-05), [http://www.fhi.se/templates/Page\\_\\_\\_\\_141.aspx](http://www.fhi.se/templates/Page____141.aspx)

FSF, Föreningen Svensk Företagshälsovård (2005-04-15) <http://www.svensk.fhv.se>

Giddens, Anthony (1998), *Sociologi*, Studentlitteratur, Lund

Halvorsen, Knut (1992) *Samhällsvetenskaplig metod*, Studentlitteratur, Lund

Hermansson, Ulric (2004) *Riskbruk av alkohol i arbetslivet*, Forskning och Fakta kunskapsöversikter om alkohol och narkotika, CAN & SAD, Stockholm

Iseskog, Tommy (1999) *Personaljuridik*, Norstedts Juridik AB, Stockholm. 12:e uppl.

Johansson, Katarina och Peter Wirbing (1999) *Riskbruk och missbruk*, Natur och Kultur, Stockholm

Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund

Lindén-Boström, Margareta (1990) *Arbetsmiljö och Alkohol*, Linköping studies in Art and Science, Linköping

Norell, Margareta och Claes Törnquist (1995) *Berättelser om ruset, alkoholens meningar för tjugo-åringar*, Brutus Östlings Bokförlag Symposion, Stockholm/Stehag

Olsson, Orvar (1990) *Totalkonsumtionsmodellen*, CAN Rapport-serie, Stockholm

Repstad, Pål (1999) *Närhet och distans*, Studentlitteratur, Lund

Trost, Jan (1997) *Kvalitativa intervjuer*, Studentlitteratur, Lund

Svensk författning och lagstiftning

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Lagen (1962:381) om allmän försäkring

Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

AFS 1994:1, *Arbetsanpassning och rehabilitering*, Arbetarskyddstyrelsens författningssamling

AFS 2001:1, *Systematiskt arbetsmiljöarbete*, Arbetarskyddstyrelsens författningssamling

## **Bilaga 1**

### **Intervjuguide/checklista**

(personal ansvarig)

Beskriv kort företaget.

Din roll på företaget?

Beskriv kort företagets inställning till alkohol och alkoholkulturen på arbetsplatsen.

Hur ser du på bruk av alkohol på arbetsplatsen och i samband med arbetstid?

Hur arbetar ni för att förebygga missbruk på arbetsplatsen?

Vad händer om ni misstänker att en medarbetare har problem med alkohol eller droger?

Hur ser förhållandena ut på företaget idag?

Ansvar.

Hur ser företagets drogpolicy ut?

(personal representant, facklig förtroendemän)

Beskriv företagets inställning till alkohol och alkoholkulturen på arbetsplatsen.

Hur arbetar ni för att förebygga missbruk på arbetsplatsen?

Vad gör ni om ni misstänker att en medarbetare har problem med alkohol eller droger?

Hur ser samarbetet ut mellan facket och företaget i dessa frågor?

Hur ser förhållandena ut på företaget idag?

Förekommer det alkohol i fackliga sammanhang?

Ansvar.

Policy.

## Bilaga 2

### Arbetsmiljölagen (1977:1160), AML

#### 3 kap 1 a § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö

2 § Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

Arbetsgivaren skall beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följas av att arbetstagaren utför arbete ensam.

Lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar skall under hållas väl.

2a § Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller kraven i denna lag och i föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen. Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidplaneras.

Arbetsgivaren skall i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbeta med denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas.

Arbetsgivaren skall vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring vilar på honom (2003:årslagbok)

#### 6 kap 2 § På arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, skall bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud. Skyddsombud skall utses även på annat arbetsställe, om arbetsförhållandena påkallar det. För skyddsombud bör ersättare utses.

Skyddsombud utses av lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns ej sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

7 § Innebär visst arbete omedelbart och allvarlig fara för arbetstagarens liv eller hälsa och kan rättelse icke genast uppnås genom hänvändelse till arbetsgivaren kan skyddsombudet bestämma att arbetet skall avbrytas i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket.

### Lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

30 § En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg.

### Lag (1962:381) om allmän försäkring

Om rehabilitering och rehabiliteringsersättning

#### 22 kap. 1 § En försäkrad har möjligheter till rehabilitering och rätt till rehabiliterings-ersättning enligt vad som anges i detta kapitel

2 § Rehabilitering enligt detta kapitel skall syfta till att återge den som har drabbats av sjukdom sin arbetsförmåga och förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete.

Rehabiliteringsåtgärder skall planeras i samråd med den försäkrade och utgå från dennes individuella förutsättningar och behov.

**3 §** Den försäkrades arbetsgivare skall i samråd med den försäkrade svara för att dennes behov av rehabilitering snarast klarläggs och för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.

Arbetsgivaren skall påbörja en rehabiliteringsutredning

1. när den försäkrade till följd av sjukdom har varit helt eller delvis frånvarande från sitt arbete under längre tid än fyra veckor i följd,
2. när den försäkrades arbete ofta har avbrutits av kortare sjukperioder eller
3. när den försäkrade begär det.

**4 §** Den försäkrade skall lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga hans behov av rehabilitering och efter bästa förmåga aktivt medverka i rehabiliteringen.

### **Lag (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen**

**1 §** Denna lag tillämpas på den som har utsetts av en arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Med arbetstagarorganisation avses i denna lag organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet.

Lagen tillämpas på en facklig förtroendeman då organisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. I förhållande till förtroendemannen bestämmer organisationen när lagen skall gälla för honom.

**6 §** Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget.

Ledigheten får dock icke ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledigheten får icke förläggas så, att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Ledighetens omfattning och förläggning bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

**7 §** Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats skall den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Beror det på arbetsgivaren att den fackliga verksamheten som avser förtroendemannens egen arbetsplats förläggs till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid, skall ersättning utgå till förtroendemannen som om han hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Även uppkomna merkostnader skall ersättas, om de beror på arbetsgivaren.

Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid som avses i [första och andra styckena](#).

### **Arbetsanpassning och rehabilitering AFS 1994:1**

**10 §** Arbetsgivaren ska ha rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering

**13 §** Rutiner enligt 10 § ska även omfatta arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol och andra berusningsmedel. Arbetsgivaren ska dessutom klargöra vilka interna regler som gäller om arbetstagare uppträder påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet.

### **Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1**

**8 §** Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.

**12 §** När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering, skall arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån.

När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas skall den

vara av tillräcklig omfattning samt ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.