

Lunds Universitet
Socialhögskolan
Socialt arbete med drogmissbrukare
Vårterminen 2001

Missbruk inom arbetslivet

-en undersökning om skyldigheter, åtgärder och
könsdominansens betydelse

Författare: Maria Claesén
Madelene Storberg

Handledare: Kerstin Svensson

ABSTRACT

The purpose with this essay was to investigate if the sexmajority at work has any meaning for how the parties concerned act with abuseproblems.

The essay was built on following questions: What obligations does an employer have when abuse occurs at work? What measures and contributions are being used in abuse? How is abuse defined? What is thought about drogtests and is it being used? Are the abuseproblems being discovered differently depending on the sexdomination at work?

Thoroughly interviews have been done in an average urban district in the south of Sweden. Together with litteraturestudies these interviews have been the bricks in this essay.

According to swedish legislation the employer has obligations to take actions against abuseproblems. Other results that has shown is that X urban district has a drogpolicy that doesn't work well. Few of the persons being interviewed knew about its existence. It appeared in the interviews that abuseproblems exists at the parties concerned, but not in their own place of work. An essential conclusion is that sexdomination at work doesn't have any meaning for how you act when abuse is being discovered.

FÖRORD

Vi vill i detta förord tacka alla de intervjupersoner i X kommun som tog sig tid att träffa oss. Det är vi tacksamma för eftersom underlaget har varit bra att bygga en uppsats på. Ett tack vill vi också ge till Alna som gett oss betydelsefull litteratur. De som gett oss värdefulla synpunkter om bland annat språk vill vi inte glömma att tacka. Våra nära och kära är också värda ett tack då de fått stå ut med oss under uppsatsskrivandet. Till Kerstin Svensson, vår handledare som har stöttat oss under uppsatsens gång, vill vi rikta vårt slutliga Tack!

FÖRORD	
1. INLEDNING	I
1.1. PROBLEMFÖRMULERING	2
1.2 SYFTE	3
1.3 FRÅGESTÄLLNINGAR	3
1.4 METOD OCH URVAL	3
1.5 TILLFÖRLITLIGHETEN	5
1.6 FORTSATT FRAMSTÄLLNING	5
2. MISSBRUK PÅ ARBETSPLATSER	6
2.1 MISSBRUKSDEFINITION	6
2.2 TIDIGARE FORSKNING	7
2.3 FÖREKOMSTEN AV MISSBRUK	7
2.4 BLUNDAR FÖR PROBLEMET	8
3. ALLA BERÖRS	9
3.1 KAMRATSTÖD	9
3.2 SÄKERHETEN	10
3.3 KOSTNADER	11
3.4 ARBETSRÄTTLIGA GRUNDER	11
3.4.1 Arbetsmiljölagen (1977:1160)	12
3.4.2 Lagen (1962:381) om allmän försäkring	12
3.4.3 Lagen (1982:80) om anställningsskydd	13
3.4.4 Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering	13
4. INSATSER OCH ÅTGÄRDER	13
4.1 ANSVAR	14
4.2 POLICY	14
4.3 ALNA-RÅDET	16
4.4 FACKLIGA INSATSER	17
4.5 DROGTEST	17

5. KÖNSSKILLNADER	20
5.1 GENUS	20
5.2 KVINNOR LINJESTRUKTURERADE – MÄNNEN PYRAMIDSTRUKTURERADE.....	21
5.3 SAMARBETE.....	21
5.4 MISSBRUK.....	22
6. TEORI.....	23
6.1 STÄMPLINGSTEORIN	24
7. AVSLUTNING	26
7.1 SAMMANFATTNING.....	26
7.2 SLUTDISKUSSION	27
8. KÄLLFÖRTECKNING	29
BILAGA 1 Intervjufrågor - kommunens personalchef	
BILAGA 2 Intervjufrågor - personalchefer i olika verksamheter	
BILAGA 3 Intervjufrågor - fackliga representanter	
BILAGA 4 Intervjufrågor - socialtjänstens missbruksenhet	
BILAGA 5 Intervjufrågor - kommunhälsan	
BILAGA 6 Intervjufrågor - kontaktperson	

1. INLEDNING

1.1 Problemformulering

Missbruk på arbetsplatser är farligt både för omgivningen och den som missbrukar. Risken för skador och olyckor ökar markant om någon i personalen är påverkad. Alna - Alkohol och narkotikarådet (1995), har statistik som visar att i en av fyra arbetsplatsolyckor är alkohol med i bilden (s 17).

I USA uppger man att ungefär 70 procent av alla som har använt narkotika det senaste året har hel- eller deltidsanställning. Det finns uppskattningar som är gjorda på olika ställen i vårt land som tyder på att motsvarande siffra i Sverige är omkring 50 procent (Hermansson, 1995, s 14). I en artikel skriven av Eva Parkrud (2001) framkommer det att av de 15 690 drogtesterna som gjordes på arbetsplatser förra året var 455 positiva.

Cattis Alexandersson (2001) framhäver att det är lönsamt för företag att rehabilitera. På varje krona en arbetsgivare lägger ut i syfte att rehabilitera sparar den fyra. Dessa siffror visar att arbetsgivare tjänar på att rehabilitera sin personal, men det är inte alla medvetna om, eller vill inte vara medvetna om det. Missbruk på arbetsplatsen är ett problem som är mycket svårt och känsligt att ta upp för många arbetsgivare. Detta kan vara en orsak till att missbruket kan förekomma en lång period innan det uppmärksammas. Om en arbetsgivare ska se till den anställdes och företagets bästa ur en ekonomisk syn menar Alexandersson att arbetsgivaren ska agera så fort problemen uppdagas.

Enligt Fagrell (2000) är det uppenbart att det finns så kallade kvinnoyrken och mansyrken. Hon skriver i sin doktorsavhandling om olika förklaringsmodeller till uppkomsten av könsspecifika yrken. En modell Fagrell beskriver är att män och kvinnor är olika fysiskt och biologiskt och detta förklarar olikheten mellan arbetsinriktningarna (s 192).

Då tiden har varit begränsad har vi inte kunnat gå djupare in på förebyggande åtgärder och uppföljande verksamhet i den utsträckning som skulle vara intressant. Vi har valt att inrikta oss på åtgärder och skillnader mellan kön när missbruk förekommer på arbetsplatser. Intressant har också varit att se om anställda är medvetna om missbruksproblemet.

För att kunna förstå situationen runt om ett missbruksproblem har vi valt att se på problemet utifrån stämplingsteorin. Med stämplingsteorin vill vi se hur (om) en arbetstagare blir stämplad på grund av sitt missbruk.

1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka om könsmajoriteten på arbetsplatser har någon betydelse för hur berörda parter agerar vid missbruksproblematik.

1.3 Frågeställningar

- * Hur definieras missbruk?
- * Vilka skyldigheter har en arbetsgivare då det förekommer missbruk på arbetsplatsen?
- * Vilka åtgärder och insatser sätts in vid missbruk?
- * Vad anses om drogtester? Används det?
- * Upptäcks missbruksproblematiken olika beroende på könsdominansen på arbetsplatsen?

1.4 Metod och urval

När vi letade material till uppsatsen hittade vi inte så mycket som vi hade hoppats på. Det finns arbeten som berör alkohol på arbetsplatser men inga av dessa har tagit upp könets betydelse. Den organisation som finns för just alkohol och narkotika i arbetslivet är Alna. Alna är den största om inte enda organisationen i ämnet. Detta har medfört att en stor del av materialet har kommit därifrån. Man bör beakta att viss information från Alna har varit i rent reklamsyfte. Genom telefonsamtal har vi kunnat beställa olika material ifrån dem.

Ytterligare material som vi har använt oss av i uppsatsen är en artikel som förekommit i media under perioden för uppsatsskrivandet, flera böcker och avhandlingar som vi kunnat tillgå på biblioteket och broschyrer- och informationsmaterial om ämnet från kommunen.

När vi började med uppsatsen var diskussionen stor. Vilken eller vilka arbetsplatser och arbetsgivare skulle vi intervjua? Vad ville vi undersöka, två olika arbetsgivare på olika arbetsplatser? Skulle det vara inom den privata eller offentliga sektorn? När vi bestämde syftet beslöt vi oss för vilken inriktning vi skulle ha på arbetet. Utifrån syftets inriktning valde vi intervjuobjekt. Vi bestämde oss för att undersöka om olika arbetsplatser med samma arbetsgivare agerade olika då missbruk på arbetsplatsen förekom. För att se om könsmajoriteten hade någon betydelse valde vi två olika arbetsplatser, där den ena

arbetsplatsen var mansdominerad och den andra kvinnodominerad. Då vi visste att en kommunal förvaltning har arbetsplatser med både kvinnor och män som dominerar på olika arbetsplatser valde vi en kommun. Viktigt att poängtera är att det är arbetsplatserna som är utvalda, inte personerna på arbetsplatserna. Det har varit andan/utsagorna på de olika könsdominerade arbetsplatserna som varit av intresse, inte könet på den intervjuade. Då inte intervjupersonerna varit oberoende av sitt eget kön måste man beakta att könet på intervjupersonerna kan ha spelat in men vår huvudsakliga uppgift har varit att undersöka utsagorna på arbetsplatser där könsmajoriteten skiljer sig åt.

Vi valde att göra en kvalitativ studie med hjälp av fördjupade intervjuer. Intervjupersonerna har valts ut genom ett icke slumpmässigt urval. De är utvalda för att de besitter olika positioner i arbetslivet och är anställda i X kommun. De intervjuade är en personalchef över hela kommunen, en enhetschef inom ett kvinnodominerande arbete - äldreomsorgen, en förvaltningschef inom ett mansdominerande arbete – tekniska förvaltningen, en representant för kommunhälsan, en representant för socialförvaltningens missbruksvård, två representanter från fackförbunden SKAF och SKTF inom tekniska förvaltningen, en representant från SKAF inom äldreomsorgen arbete samt en kontaktperson som har varit missbrukare. Intervjufrågorna som har använts finns i bilaga 1-6. Enligt Kvale (1997) tycks vissa intervjupersoner vara bättre än andra. Goda intervjupersoner är samarbetsvilliga och välmotiverade. Vi vill bedöma våra intervjupersoner som goda (s 135-136).

Ämnet vi valt att studera är känsligt och inget som pratas allmänt om. För att få intervjupersoner att ställa upp lovade vi anonymitet och detta tror vi inte har varit till någon nackdel. Även kommunen är anonym och exakt källa till information som kommer från kommunens handledning i alkohol- och drogfrågor i arbetslivet har därför inte kunnat ges. Skulle vi uppge exakt källa framgår det vilken kommun vi valt att göra intervjuerna i.

Vårt upplägg under uppsatsskrivandet har sett ut enligt följande: Efter att först läst in oss på ämnet kände vi oss redo för att utföra intervjuerna. De har varit mellan 30 minuter, på grund av tidsbrist hos intervjupersonen, till 1 timme och 40 minuter. Intervjuerna har bandats på bandspelare vilket gör att vi har kunna koncentrera oss på intervjun istället för att skriva.

Den kommun som har varit underlag för vårt arbete är en medelstor kommun i södra Sverige. Kommunen har cirka 60 000 invånare och drygt 5 000 anställda. Kommunen leds av en kommunstyrelse som är utsedd av kommunfullmäktige. Det finns tio stycken nämnder som är

indelade i olika verksamhetsområden. Under varje nämnd ligger respektive förvaltning. Majoriteten av de anställda är kvinnor, hela 79 procent.

Enligt Kvale (1997) är denna metod en bland de bättre om man vill slippa skriva samtidigt och i efterhand kunna höra tonfall med mera som framkommit under intervjun (s 147). Intervjuerna är halvstrukturerade då det varken har varit ett öppet samtal eller ett strängt strukturerat frågeformulär under intervjuerna (Kvale, 1997, s 32). Vidare har vi skrivit ut alla intervjuer för att sedan kunna analysera dem. Tillsammans med litteraturstudier har vi kunnat arbeta fram denna uppsats. Genom att hela tiden diskutera med varandra samt skrivit och läst om vartannat har denna uppsats arbetats fram.

1.5 Tillförlitligheten

Valet av vår metod har gjorts utifrån tron att vi skulle få en djupare insikt och en bättre nyans än om vi hade valt ett annat tillvägagångssätt vid insamling av materialet. Vi valde att låta kommunen och intervjupersonerna vara anonyma då vi trodde att de skulle våga svara ärligt på våra frågor inom detta känsliga ämne. Om vi lyckades skapa den tillit som behövdes vet vi inte. Intervjupersonerna kan ha varit rädda för att uttala sig ”fel” vilket kan leda till negativa konsekvenser. De intervjuade kan därför ha svarat så som det förväntas att de ska svara. Vi tror att anonymiteten har varit mycket bra för att få fram en så sann bild som är möjligt.

Andra faktorer som kan ha haft betydelse är att vi som intervjuat inte är erfarna intervjuare. På grund av att studien bara har sträckt sig till ett fåtal intervjupersoner kan vi inte dra fullständiga slutsatser.

När vi sammanställde det empiriska materialet och intervjuerna uppmärksammade vi mycket attityder som har varit ett extra tillskott i uppsatsen.

Framöver, när vi presenterar resultaten av intervjuerna, kommer kommunförvaltningen som är arbetsgivaren i uppsatsens undersökning att benämnas som X kommun, kommunen eller arbetsgivare.

1.6 Fortsatt framställning

I de kommande kapitlen presenteras vad som kommit fram under sökandet efter svar på frågeställningarna. I alla kapitlen kommer både det empiriska materialet, intervju svaren och analysen att presenteras.

Kapitel två börja med att diskutera begreppet missbruk och går vidare med att lyfta fram förekomsten av missbruk på arbetsplatser. En fråga som tas upp är om arbetsgivare och arbetskamrater blundar för problemet. I kapitel tre diskuteras vem eller vilka som berörs när missbruksproblem förekommer på en arbetsplats. Centrala delar är kamratstöd, säkerheten och kostnader för arbetsgivaren. Relevanta lagar som beskrivs är bland annat arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring. Vidare i kapitel fyra behandlas både de allmänna åtgärder som finns att tillgå för arbetsgivaren och vad kommunen har för resurser att sätta in. Kapitel fem innehåller en diskussion om könsskillnader som finns när det handlar om missbruk och samarbete. Där beskrivs också olika genusmodeller. Vidare i kapitel sex beskrivs stämplingsteorin som sedan används för att förstå det tidigare redovisade materialet. Vi avslutar uppsaten med ett avslutningskapitel som innehåller en sammanfattning och en slutdiskussion.

2. MISSBRUK PÅ ARBETSPLATSER

I detta kapitel kommer vi att beskriva förekomsten av missbruk inom arbetslivet och i vilken utsträckning det förekommer. Inledningsvis kommer begreppet missbruk att förklaras och sedan kommer vi att belysa hur arbetsplatsen ser på missbruksproblematik.

2.1 Missbruksdefinition

Det finns olika sett att betrakta och definiera missbruk, så även i kommunen. Den gemensamma nämnaren hos intervjupersonernas syn på missbruk är att konsumtionen av drogen/drogerna är så frekventa och i den mängd att arbetslivet och/eller privatlivet påverkas negativt. Några beskrivningar vi fick av ordet var: vid missbruk har man tappat kontrollen över sin konsumtion av till exempel alkohol, när ett beroende utvecklats så är man missbrukare och ett missbruk är en handling som är återkommande och alltid sätter brukaren i återkommande krissituationer.

Johansson och Wirbing skriver i boken Riskbruk och Missbruk (1999) att det finns undersökningar som visar att 20 procent av de svenska männen löper risk att någon gång i livet utveckla ett alkoholberoende. För kvinnorna uppskattas 6-10 procent ha samma risk (s 34). Alna (1995) redovisar också liknande siffror. De uppger att cirka 42 procent av Sveriges

kvinnor och män dricker alkohol på en nivå som ökar risken för skador och olyckor. Cirka 15 procent har uttalade problem med alkohol eller andra droger (s 12).

2.2 Tidigare forskning

Tidigare forskning visar att alkoholproblem förekommer på arbetsplatser. Ett samband som Margareta Lindén-Boström (1990) kom fram till i sin avhandling var att andelen högkonsumenter av alkohol är störst bland icke-facklärd arbetare och lägre tjänstemän och lägst bland högre tjänstemän och tjänstemän på mellan nivå. De mest centrala arbetsmiljöförhållandena och faktorerna som Lindén-Boström kom fram till som hade samband med alkoholproblem är enformigt arbete med lite självbestämmande, stress och konflikter.

Margareta Nymans (1997) c- uppsats visar också att missbruk förekommer på arbetsplatser. Hennes slutsats är att många arbetsplatser har handlingsplaner och alkohol- och drogpolicys för att förebygga missbruk. Dessa ligger sedan till grund för att hjälpa en anställd som redan har problem.

Lise-lotte Rytterbros (1996) slutsats i sin avhandling är att den nya narkotikastrafflagen inte har lett till att narkotikamissbrukare i större utsträckning upptäckts på ett tidigare stadium och beretts vård för sitt missbruk. Siffror visar att endast 2 procent av de som polisen tagit urin- och blodprover på, som anmälts till socialtjänsten för narkotikabruk, har fått vård. Syftet med hennes undersökning var att undersöka om lagändringen i narkotikastrafflagen 1 juli 1993 medförde att narkotikamissbrukare fått vård genom att deras missbruk upptäcks på ett tidigt stadium med hjälp av kroppsbesiktning, vilket var lagändringens huvudsakliga ändamål.

2.3 Förekomsten av missbruk

Hur vanligt förekommande är missbruk på arbetsplatserna? En siffra som förekommer bland statistiken är att cirka 10 procent av Sveriges befolkning har problem med alkohol. Skulle det vara rimligt att 10 procent av de anställda i X kommun har alkoholproblem? Det skulle innebära cirka 500 personer (X Kommun, 1990).

Majoriteten av intervjupersonerna ansåg att siffran var fullt rimlig. Ett svar på fråga kan spegla majoritetens svar: "Ja, absolut." Övervikten av dem som ansåg att siffran var rimlig arbetade inom manliga yrken. Det framkom även tvivel på att så många som 10 procent av

kommunanställda skulle ha problem med alkoholen. Främst kom tvivlen från de som jobbade med traditionella kvinnoyrken.

I motsägelse till ovanstående svarar samma intervjupersoner att de inte kommer i kontakt med missbruksproblem på sina arbetsplatser så ofta. Medan någon bara hade kommit i kontakt med ett fall på 14 år så hade en annan stött på några fall de senaste åren. Så det varierar mellan arbetsplatserna. Några trodde mycket väl att 500 kommunanställda skulle kunna ha problem med alkoholen men att de med problem arbetade på andra arbetsplatser.

En genomgående åsikt är att narkotika- och/eller läkemedelsmissbruk nästan inte finns hos kommunanställda. Många uppger att de inte har varit i kontakt med det på sin arbetsplats och kommenterar så som ”jag har aldrig hört talas om att det har förekommit” och ”det förekommer nog mer droger i storstäderna” har uttalats.

2.4 Blundar för problemet

Till de som tror att 10 procent av kommunens anställda har problem med alkoholen men uppger att det är ovanligt förekommande på sina arbetsplatser kan man ställa frågan om de inte uppmärksammar problemet eller om de ser genom fingrarna. En före detta missbrukare är idag kontaktperson till anställda som kommer i samma situation som personen varit i. Under många år drack han/hon alkohol. I början var det inte så mycket men med tiden ökade konsumtionen så mycket att arbetet blev lidande. Både arbetskamraterna och arbetsledaren visste om missbruket men ingen tog tag i det. Räddningen kom när en ny arbetsledare tillträdde och satte in åtgärder. Då hade missbruket pågått i 8 år.

Vår tolkning av litteraturen och intervjuvaren är att missbrukproblem förekommer på arbetsplatser, även de vi granskade. Problemet är större än så. Många, både arbetsledare och arbetskamrater, väljer att se genom fingrarna. En intervjuperson, personalchefen, säger att missbruksproblem är sådant som sopas under mattan och att man blundar för problemet. Vidare säger samma person att alla har tyvärr inte fått budskapet om hur de ska agera när missbruksproblem uppstår. Indirekt säger denna person att det finns människor i både chefs och icke chefspositioner i kommunen som inte agerar. Vissa accepterar till och med att människor luktar sprit på arbetsplatserna. Kontaktpersonen som själv har erfarenheten av missbruk uppger att arbetskamraterna och arbetsledaren blundade för problemen vilket tyder på att problemet är känsligt att ta upp men också på att det finns.

Alla tror inte att alla blundar för problemet. Vissa tror att arbetskamrater blundar men inte att cheferna gör det. Andra säger sig tro att arbetsledare ser genom fingrarna när ett rykte når dem första gången. Många tror att arbetsledare vill ha flera bevis innan de agerar men däremot hoppas de att ingen ignorerar problemet.

3. ALLA BERÖRS

I föregående kapitel framkom det att missbruk förekommer inom arbetslivet. När en person missbrukar och inte kan sköta sitt arbete blir hela arbetsplatsen berörd och säkerheten äventyras. I detta kapitel tar vi upp frågan om vems problemet är då en anställd har missbruksproblem.

3.1 Kamratstöd

När ett missbruk upptäcks på en arbetsplats blir många parter berörda på ett eller annat sätt. Men vem ska ta ansvar för att situationen förändras och vems är problemet? Individen som missbrukar har ansvaret över sitt liv, men för att ta sig ur ett missbruk krävs ofta behandling och stöd från omgivningen, i många fall arbetskamrater. Kamratstödet har i denna situation en stor betydelse. Wikander m.fl. (1992) skriver om kamratstödet viktiga funktion på en arbetsplats. Ett vanligt sätt att hantera problem är att blunda för dem eller att sopa dem under mattan. Kamratstödet på arbetsplatsen bygger på den gemenskap som utvecklas mellan de som arbetar tillsammans. Möjligheterna att åstadkomma en bra gemenskap och ett kamratstöd som fungerar är i hög grad beroende av den miljö och det klimat som finns på arbetsplatsen. I en god arbetsmiljö (fysiskt, psykiskt, socialt) där människor mår bra, känner varandra och upplever trygghet vågar man tala om de problem som råder och då finns också möjligheter att åtgärda problemen (s 14-16).

För att utveckla ett gott kamratstöd som utgör ett självklart och naturligt inslag i vardagssamvaron måste alla på arbetsplatsen arbeta för en god arbetsmiljö. Det är den bästa grunden för kamratstödande verksamhet. Det krävs också en lång rad åtgärder i arbetets organisation, personalpolitik och ledarskap. Ett alternativ som finns är att man på arbetsplatsen utvecklar en kamratstödande verksamhet i en mer organiserad form. Det kan vara några arbetskamrater som bildar en särskild grupp för kamratstöd där de som ingår i gruppen är beredda att gå in i mer handfasta stödrelationer, som till exempel då en arbetskamrat har missbruksproblem. En nackdel som finns med dessa verksamheter är att

andra arbetskamrater lätt avstår från att engagera sig. Målsättningen är att alla på arbetsplatsen ska ta ett ansvar för arbetskamrater som behöver stöd och hjälp. Kamratstöd innebär inte att ”ta över” och lösa någons problem, utan att den som har det bekymmersamt kan få stöd för att bättre kunna ta tillvara sina egna resurser och lösa problemet (ibid, s 17-21).

Kontaktpersonen i X kommun är en form av kamratstöd. Då personen själv har erfarenhet av missbruk kan han/hon många gånger vara ett stort stöd till de som kommer i liknande situationer. Att man som arbetskamrat direkt frågar hur den man misstänker har problem mår, tyckte en av intervjupersonerna var en självklarhet, men sa sig också förstå att många tycker det är en obehaglig situation och därför avstår från att ta upp det. Vidare säger denna intervjuperson att arbetskamraterna är viktiga i dessa situationer, för de arbetar närmare varandra och ser mer än arbetsledaren. En annan intervjuperson nämner detsamma, att arbetskamraterna ser problemen allra först och därför har en viktig roll.

3.2 Säkerheten

Arbetsledaren och arbetskamrater har ett stort ansvar när missbruk misstänks. Något som de inblandade parterna bör tänka på är säkerheten på arbetsplatsen och vad det är för typ av arbete som utförs. Konsekvenserna av ett missbruk på arbetsplatsen är olika beroende på vad det utförs för arbete. Det finns många arbeten där ett missbruk kan få förödande konsekvenser, till exempel piloter och busschaufförer. Men om man tänker efter så finns det en risk inom alla yrken. Alla anställda har ansvarsområden som direkt eller indirekt påverkar säkerheten på företaget. Arbetsmiljö handlar inte bara om den fysiska arbetsmiljön, utan även om den psykosociala. Man kan med all säkerhet säga att missbruk påverkar både arbetsklimatet och säkerheten (Alna, 1995, s 15-16).

Av de nio intervjuer som har gjorts i X kommun är det inte någon som har varit med om att en arbetsplatsolycka inträffat på grund av missbruk. När denna fråga diskuterades under intervjuerna nämnde några att de trodde att det var vanligare förr när alkohol var mer öppet på arbetsplatser. ”För 30 år sedan öppnades flaskorna på fredagseftermiddagen, det var inget ovanligt” säger en av de intervjuade inom en mansdominerad arbetsplats.

3.3 Kostnader

Missbruk skapar problem för många parter och är en stor utgift för en arbetsgivare. I Alna (1995) framkommer det att alkohol och andra droger påverkar företagens balansräkning. Svenska och amerikanska studier visar att alkohol och/eller andra droger kostar företagen cirka 2,5 procent av den totala lönekostnaden, inklusive sociala kostnader. Dessa procentsiffror uppkommer på grund av 2-3 gånger högre frånvaro, försämrade arbetsprestationer, arbetskamraternas försämrade motivation och prestation samt att var fjärde arbetsplatsolycka direkt kan härledas till alkohol och annat drogmissbruk. Med andra ord lönar det sig både ekonomiskt och mänskligt att förebygga och hjälpa de som fått problem (s 21-23).

Även för samhället kostar ett missbruk mycket. Om man ser på missbruk ur ett samhällsekonomiskt perspektiv har staten 21 miljarder kronor i intäkter från alkoholförsäljning. Kostnaderna för alkoholen på grund av sjukfrånvaro, olyckor, vårdkostnader med mera uppskattas till 36 miljarder kronor under ett år. Skulle Sverige avskaffa sin alkoholpolitik och börja med försäljning av öl, vin och sprit i butikerna skulle konsumtionen stiga från 6,3 liter till 12,7 liter per år enligt en internationell forskargrupp. Dessa 12,7 liter skulle leda till att dödligheten som direkt kan härledas till alkohol skulle stiga med cirka 5000 personer per år, och misshandeln skulle öka med 20 000 fall per år (ibid, s 18-21).

3.4 Arbetsrättsliga grunder

Det finns idag flera lagar och föreskrifter som berör företagets ansvar när det gäller alkohol och andra droger enligt Alna (1995). Arbetsgivare har skyldighet att förebygga ohälsa och olyckor på arbetet, samt ett rehabiliteringsansvar om det ändå inträffar. Företagets ansvar omfattar arbetsskada, olyckshändelse i eller utanför arbetet, samt missbruk av alkohol eller andra droger. Alkoholism är inte saklig grund för uppsägning, men om en anställd med alkoholproblem vägrar att genomgå rehabilitering, kan en uppsägning vara möjlig (s 25).

Det finns reglerat i flera olika lagar att arbetsgivaren är den som har ansvaret både för att åtgärder sätts i och att rehabilitering påbörjas. Nedanför följer några lagar som reglerar arbetsgivarens ansvar.

3.4.1 Arbetsmiljölagen (1977:1160)

De första reglerna om arbetsmiljö infördes i slutet av 1800-talet. Därefter har en rad olika regelsystem införts som gäller arbetsmiljön. Den nuvarande arbetsmiljölagen kommer från 1977 och man kan tydligt se att den utvecklats på så sätt att arbetsgivaren har fått större ansvar. I lagen diskuterar man inte vad som är rätt utan de frågor som aktualiseras i lagen är lämpliga åtgärder för undvikande av olycksfall och ohälsa. Arbetsmiljölagen innefattar inga särskilda bestämmelser om missbruk men däremot andra olika faktorer som kan påverka en arbetstagare och arbetet. Det kan till exempel vara kemiska ämnen, fysiska och psykiska faktorer samt medicinska och sociala aspekter. Alla arbetstagare omfattas av lagen och det är arbetsgivaren som i första hand har ansvar för att arbetsmiljön är god (Langéén-Nilsson, 2001, s 32-35).

I 1 kapitlet 1 § finns lagens ändamål. Det är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. I 3 kapitlet beskrivs de allmänna skyldigheterna. Ansvar fördelas på följande sätt: 1 § arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö, 2 § arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall, 3 § arbetstagaren skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö (Alna, 1995, s 56).

3.4.2 Lagen (1962:381) om allmän försäkring

Denna lag fastställer arbetsgivarens skyldighet att vidta en rehabiliteringsutredning och samarbeta med försäkringskassan då det gäller att uppmärksamma anställda med långa sjukperioder eller en hög korttidsfrånvaro. Arbetsgivaren är skyldig att kartlägga behovet av rehabilitering och sätta in åtgärder för en effektiv rehabilitering (Alna, 1995, s 56)

Arbetsgivaren är enligt 22 kapitel 3 § skyldig att göra en rehabiliteringsutredning när en anställd varit sjukskriven längre än fyra veckor, vid upprepad korttidsfrånvaro eller om den anställda själv begär det. Det är något oklart var gränsen går som gäller arbetsgivarens ekonomiska åtagande. Som arbetsgivare är man skyldig att vidta de rehabiliteringsåtgärder som syftar till att arbetstagaren skall kunna behålla eller återgå till arbetet hos arbetsgivaren. Enligt 22 kapitlet 4 § ska arbetstagaren efter bästa förmåga medverka aktivt i rehabiliteringen genom att bland annat lämna de upplysningar som behövs för att kartlägga behov med mera. Försäkringskassan samordnar rehabiliteringen och utövar tillsyn samt har det ekonomiska

ansvaret eftersom arbetstagaren fortfarande är sjukskriven. Detta framkommer i 22 kapitlet 5 § och 7 § (Alna, 1995, s 56; Riksförsäkringsverket, 1999, s 241-242).

3.4.3 Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Denna lag fastställer arbetsgivarens skyldighet att hjälpa och stödja anställda med alkoholproblem. Arbetsdomstolen har vid flera tillfällen prövat uppsägningar på grund av alkoholproblem och har i flera domslut funnit att missbruk inte kan sägas utgöra saklig grund för uppsägning. Enligt 7 § skall en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Men har rehabiliteringsinsatser erbjudits och den anställde vägrat att samarbeta har man dock ansett att detta varit tillräcklig grund för uppsägning av personliga skäl. Detta har varit små arbetsplatser, medan större arbetsplatser däremot, har trots upprepade försök att få den anställda att medverka i en rehabilitering, inte kunnat säga upp medarbetaren utan istället ålagts att anpassa arbetet efter medarbetarens förutsättningar (Alna, 1995, s 56). Enligt Junesjö (1995) kan allvarlig upprepade och olaglig narkotikahantering som leder till rättslig påföljd, vara saklig grund för uppsägning, även om det sker utanför arbetet (s 46)

3.4.4 Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering

10 § Arbetsgivaren skall ha de rutiner som behövs för verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering. 13 § Rutiner enligt 10 § skall även omfatta arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Arbetsgivaren skall dessutom klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om arbetstagare uppträder påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet.

De uppgifter vi har fått säger att det är arbetsgivaren som har ansvaret. Alla intervjuade uppger att det är arbetsgivaren som har det huvudansvaret för att åtgärder sätts in. X kommun har enligt intervjupersonerna resurser för att sätta in åtgärder. Ingen anser att kommunen bryter mot lagarna på något sätt.

4. INSATSER OCH ÅTGÄRDER

Tidigare i uppsatsen har vi diskuterat om problemet finns och vem/vilka som blir berörda. I det kommande kapitlet kommer lösningar på problemet att tas upp och vad arbetsgivaren har för resurser för att åtgärda missbruksproblem på arbetsplatsen samt hur de anställda upplever kommunens insatser.

4.1 Ansvar

Arbetsledaren har ansvar och skyldighet att sätta in åtgärder då en anställd inom X kommun har missbruksproblem. Detta svar var enhälligt från alla intervjupersoner. Här tillägger chefen in äldreomsorgen och chefen inom tekniska förvaltningen att arbetsledaren kan få hjälp av personalsekreteraren och personalchefen om situationen är svår. Personalchefen säger att det är arbetsledaren som har ansvaret men ett visst ansvar åligger honom/henne och politikerna i kommunen, eftersom de har det övergripande ansvaret i kommunen.

Sköter sig arbetsgivare? Sätter arbetsledaren och arbetsgivaren in åtgärder? Som tidigare nämnts i arbetet förekommer det missbruk på arbetsplatser, även de som vi besökt. När det förekommer missbruk bland anställda inom X kommun anser intervjupersonerna att kommunen har goda resurser att sätta in. De säger att det inte är några ekonomiska hinder för kommunen att agera vid missbruksproblematik. En av dem säger att det inte saknas resurser, rutiner eller pengar utan det som saknas i dag är engagemang. I början på 1990-talet hölls information och utbildningar till arbetsledare angående missbruk. I samband med detta utarbetades en broschyr av kommunhälsan om hur arbetsledarna ska agera. Sedan dess har det inte förekommit någon ny informationskampanj enligt våra intervjupersoner.

4.2 Policy

För att ingen ska kunna se genom fingrarna vid missbruksproblematik utan istället ta tag i problemen har vissa arbetsplatser en drogpolicy. De flesta arbetsgivare har en väl genomtänkt och utarbetade strategi för oväntade händelser, samt även en beredskap vid en eventuell kund- och personalförlust. De är också idag väl medvetna om att det lönar sig att tänka på en långsiktig överlevnad. Det är däremot många chefer som känner sig fullkomligt okunniga när missbruksproblematik uppkommer och de ställer sig ofta frågan om det är arbetsplatsens sak att lägga sig i (Alna, 1995, s 4-5).

Genom att arbeta fram en drogpolicy markerar arbetsgivaren tydligt ledningens värderingar och målsättningar både internt och externt angående alkohol och andra droger. En policy tydliggör även vem som har ansvar för att den efterlevs, vilka regler som gäller på arbetsplatsen och vilket stöd företaget kan erbjuda. Det är viktigt att alla på företaget är medvetna om företagens policy. Har företaget en policy som syftar till att förebygga missbruk måste den vara väl förankrad i ledningen och en del av företagskulturen (ibid, s 27-33). För att

en policy ska bli verkningsfull måste den utgå ifrån verkligheten. Det innebär att ett företag idag inte kan nöja sig med en policy som enbart tar upp alkohol utan även läkemedel, narkotika och anabola steroider. En policy syftar inte till att göra företaget helnyktert, bara att tydliggöra företagets regler och värderingar. Det är helt klarlagt att företagets värderingar på ett påtagligt sätt påverkar hur många som har missbruksproblem på företaget. De företag som idag har en väl förankrad alkohol- och drogpolicy har därför färre kollegor med missbruksproblem (ibid, s 27-29).

Alla företag bör ha en skriftlig policy, inte minst eftersom den har en förebyggande effekt och eftersom föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering understryker att det är lämpligt. Känner de anställda till företagets inställning är det lättare att tala om sitt missbruk utan att oroa sig att förlora arbetet. På mindre arbetsplatser, där fackförbund saknas, räcker det att ägare samt någon eller några anställda skriver policyn (ibid, s 28-30).

I X kommun är drogpolicyn framtagen på två olika nivåer. Kommunfullmäktige har först och främst beslutat om vilken inriktning och vilket synsätt som ska sätta prägel på policyn. Den lyder: Vi accepterar inte någon form av drogmissbruk. Det äventyrar i allt för hög grad vår säkerhet. Därför är det förbjudet att vara drogpåverkad av droger eller alkohol under arbete och på arbetsplatsen.

Utefter ovanstående har kommunstyrelsen tagit fasta på ett handlingsprogram som innehåller detaljerade och mätbara mål. När dessa mål är uppnådda ska handlingsprogrammet kunna ändras så att nya mål kan sättas utan att kommunfullmäktige behöver besluta om det. Kvar ligger de övergripande politiska målen.

Personalchefen tilldelade oss kommunens drogpolicy som är fastslagen av kommunstyrelsen och i kommunfullmäktige. Det framkom senare under intervjuerna att vissa inte hade vetskap om att kommunen hade en inarbetad drogpolicy. På frågan om det finns en drogpolicy svarade en av de intervjuade ”Nej tyvärr. Det skulle jag tycka vara bra /.../ Allt detta tar ju ett par år att genomföra så det kommer nog”. En annan instans som inte heller var medveten om drogpolicyn hade utarbetat en egen som några andra trodde var den rätta policyn.

4.3 Alna-rådet

När en arbetsgivare vill ha stöd och hjälp att utforma en drogpolicy kan Alna-rådet vara ett alternativ att vända sig till. Alna-rådet är en icke-vinstdrivande organisation som har arbetat med att motverka alkohol och andra droger i arbetslivet sedan 1961. Man kan se organisationen som arbetslivets egen resurs i alkohol och drogfrågor. De arbetar främst för att förbättra arbetsmiljön genom att minska alkohol och andra drogproblem i arbetslivet, både på privata och offentliga arbetsplatser (Alna, 1995, s 9; Alna, okänt år a).

Det första Alna-rådet bildades 1961 av LO, TCO och SAF i Stockholm. Genom att rådet skapades hittade arbetsmarknadens parter ett konstruktivt sätt att lösa problem kring alkohol och droger på arbetsplatsen. Det gynnar både arbetsgivare och arbetstagare att alkohol och drogfrågor kan hanteras handfast och effektivt. En av grundstenarna i Alnas verksamhet är att det finns ett samarbete mellan arbetsmarknadens parter (Alna, okänt år b).

Alna-rådet är uppdelat i regionala råd ute i landet. De kan hjälpa till att utarbeta en strategi som syftar till att förebygga missbruk, ge individer det stöd eller vårdinsatser de behöver, hålla i utbildning (generell eller skräddarsydd) samt utveckla Alna-arbetet på arbetsplatsen. Alna är ingen nykterhetsorganisation. Organisationen har en bra arbetsplats som mål och arbetar med utgångspunkten att arbetslivet bör vara en alkohol och drogfri zon. Rådet arbetar mot alkohol- och drogproblem då det utgör ett hot mot säkerheten och produktiviteten i företagen. Verksamheten bygger på samarbete mellan arbetsgivare, arbetstagare och offentliga myndigheter (Alna, 1995, s 9; Alna, okänt år a).

Alna anser sig själva som pådrivare och utvecklare inom detta område. De säger sig tro att utan dem är risken stor att insatserna för att förebygga och upptäcka missbruk i arbetslivet glöms bort. Alna erbjuder specialiserade tjänster som kompletterar företagshälsovårdens tjänster vid missbruksproblem på en arbetsplats (Alna, 1995, s 12; Alna, okänt år a).

I dagsläget är alkohol ett större problem än andra droger på arbetsmarknaden. Alna-rådets erfarenhet visar att företag som lär sig att förebygga och upptäcka alkoholmissbruk automatiskt kommer åt andra droger också (Alna, 1995, s 5).

Att diskutera missbruksproblem är inte vanligt förekommande på arbetsplatserna enligt de intervjuade. Diskussion om ämnet kan förekomma när ett missbruk uppmärksammas. Någon

skyllde på att de inte hinner tala med varandra under arbetstiden. Andra sa att det inte förekommer någon diskussion om ämnet. Arbetsledningen har inte heller prioriterat detta ämne. Senaste utbildningen för arbetsledare hölls för cirka tio år sedan. Arbetsgivaren som vi har studerat har ingen kontakt med Alna. För vissa av de intervjuade var namnet helt okänt medan det för andra var bekant. De har inte använt sig av Alna varken för att utarbeta sin policy och inte för att utbilda sin personal.

4.4 Fackliga insatser

Stöd och hjälpinsatser som kan finnas på arbetsplatser är till exempel kamratstöd som togs upp i föregående kapitel. För att förhindra och på ett aktivt sätt arbeta med missbruk i arbetslivet har även facket många viktiga uppgifter. De ska verka för att alla som önskar kan ha ett arbete med goda arbetsförhållanden och arbeta för en god arbetsmiljö som främjar hälsa och välbefinnande och goda relationer mellan människor. Det är också fackets uppgift att ge information och utbildning om droger och missbruk till fackets egna medlemmar och medverka till att sådan information och utbildning ges på arbetsplatsen. Facket ska vara pådrivande och medverka till att aktiva drogpolitiska program utarbetas på arbetsplatsen, och vara med och utveckla den kamratstödande verksamheten (Wikander m.fl., 1992, s 20).

De fackrepresentanterna från SKAF och SKTF som vi har varit i kontakt med uppger att de själva inte får regelbunden utbildning om ämnet. Därför kan de inte heller ge någon bra information och utbildning på arbetsplatserna. När fackrepresentanterna vill ha mer kunskaper som de anser sig behöva i olika situationer de kan komma i kontakt med ligger ansvaret på dem själva. Det är sedan upp till dem själva att dela med sig av de nya kunskaperna. Enligt de intervjuade fackrepresentanterna skedde detta inte särskilt ofta.

4.5 Drogtest

En arbetsgivare kan använda sig av drogtestar för att kontrollera sina anställda. I början av 1990-talet ökade drogtestandet på arbetstagare i Sverige. Från år 1993 till 1994 fördubblades antal storföretag som använde någon form av drogtest på sina anställda. År 1994 använde sig 47 procent av storföretagen av drogtestar som ett sätt att kontrollera sin anställda och anställningssökande. 19 procent planerade att införa drogtestar (Junesjö, 1995, s 13- 17). År 2000 var 455 av 15 690 drogtestar på anställda positiva. Dessa 15 690 utgör cirka 75 procent av alla drogtestar som gjordes på anställda i runt om i landet. Procentuellt var det nästan tre procent som var positiva och Per Björklöv säger till Göteborgsposten att provresultaten visar

på att missbruket har ökat på våra arbetsplatser då positiva provsvar knapp brukar utgöra två procent (Parkrud, 2000).

Narkotikastrafflagen ändrades den 1 juli 1993 vilket innebar en höjning av straffet för bruk av narkotika från böter till fängelse i högst sex månader. Syftet med den ändringen var inte att narkotikamissbrukare i första hand skulle dömas till fängelse utan till vård. Fängelse i straffskalan för eget bruk medför att tvångsmedel såsom kroppsbesiktning kan användas. Det underlättar utredning av eget bruk av narkotika då polisen genom urin- eller blodprov kan konstatera narkotikakonsumtion. Innan lagändringen kunde polisen använda sig av kroppsbesiktning men endast i de fall då polisen misstänkt narkotikabrott som hade fängelse i straffskalan. När det gällde att påvisa misstanke om eget bruk av narkotika var polisen tvungen att ha bevittnat att någon injicerade eller på annat sätt intog narkotika. I rikspolisstyrelsens remissyttrande över förslaget till lagändringen står det att "möjligheterna för polisen att konstatera missbruk genom urinprov kommer att leda till att narkotikamissbruk många gånger kan avslöjas på ett relativt tidigt stadium och att motåtgärder kan sättas in bland annat genom vårdinriktade domar" (Rytterbro, 1996, s 1).

Kroppsbesiktning avser:

Undersökning av människokroppens yttre och inre samt tagande av prov från människokroppen och undersökning av sådana prov. Begreppet undersökning innefattar en okulär besiktning av den nakna kroppen. I samband därmed kan den undersökte anmodas att inta vissa ställningar, så att annars dolda delar av kroppen blir åtkomliga för undersökning. Det är vidare tillåtet att röra vid kroppen, t.ex. undersöka hårbotten med händerna. Med undersökning av kroppens inre avses undersökning av kroppens håligheter, såsom ändtarmen, vaginan och munnen (ibid, s 1-2).

Det är under delen "tagande av prov från människokroppen och undersökning av sådana prov" som urin- och blodprov går in under (ibid, s 2).

När man som anställd går med på att göra ett drogtest lämnar man ifrån sig kroppsvätska ifrån sin egen kropp. Vad arbetsgivaren bestämmer sig för att testa genom urinen och/eller blodet vet arbetstagaren till hundra procent inte. Genom att analysera urinen och/eller blodet kan arbetsgivaren få fram mer än bara om arbetstagaren använder droger. Arbetsgivaren kan se om arbetstagaren till exempel är gravid eller har någon ärftlig/kroppslig sjukdom. Arbetsgivare kan även ta reda på om någon använder lugnande medel eller andra läkemedel. Om provresultatet skulle vara positivt eller om arbetsgivaren finner någon information som

han inte tycker om så skulle detta kunna medföra negativa konsekvenser för arbetstagaren eller arbetssökanden. Det gäller också om inte den anställde skulle gå med på att testa sig. Konsekvenserna för den anställde/arbetssökande skulle kunna vara: ingen löneökning, inte få påtänkt befordran, inte få förlängt vikariat, bli avskedad eller inte få arbetet vederbörande sökt. Arbetsgivaren behöver inte motivera denna typ av beslut. Arbetstagaren vet alltså inte vad provsvaret givit för utslag. Arbetsgivaren behöver inte redovisa resultatet för den anställde. Eventuella fel i hanteringen kommer man inte åt (Junesjö, 1995, s 14-30).

Enligt 2 kap 6 § regeringsformen har den enskilde ett skydd mot av det allmänna påtvingat kroppsligt ingrepp, till exempel tvångsvis läkarundersökning. Varje medborgare har ett gentemot det allmänna skydd mot påtvingat kroppsbesiktning (ibid, s 22).

Även om en anställd skriftligen medger att arbetsgivaren får göra drogtestar eller att hans fackförening har med det i sitt kollektivavtal kan inte arbetsgivaren tvinga honom till det enligt Junesjö (1995). Den anställd har alltid rätt till sin egen kropp och det kan inte skriftliga avtal ändra på. Däremot kan arbetsgivaren i extremfall säga upp en anställd som vägrar. I domstolsprövning rörande uppsägning när en anställd vägrar drogtesta sig prövas det om det fanns saklig grund för uppsägning. Om läkarundersökning saknar betydelse för anställningen, det vill säga inte har något samband med riskfyllt arbete eller att det inte finns några skäl till att arbetsgivare ska drogtesta personalen, är inte sådan vägran saklig grund för uppsägning (s 53).

Allt fler företag har som tidigare nämnts ökat kontrollerna av sina anställda med hjälp av drogtestar. I kommunen vi undersökt är inte drogtestar aktuellt vare sig vid nyanställning eller stickprovskontroller. Någon av de intervjuade skulle kunna tänka sig att drogtesta personal inom yrken där man handskas med farliga maskiner i till exempel kök eller liknande men poängterar att det inte är aktuellt i dagsläget. En annan ställer sig positiv till stickprovskontroller men enbart om det är till för att hjälpa dem som man hittar med missbruksproblem, inte för att kunna sparka eller avskeda personerna som upptäcks.

En intervjuperson inom äldreomsorgen personligen att när hälsodeklarationen ändå lämnas in vid en nyanställning skulle ett drogtest kunna utföras. ”Vi jobbar med människor och bör vara lämpliga.” Fackrepresentanterna säger att facken inte accepterar drogtest vid nyanställning.

När någon misstänks för att vara påverkad på arbetet skickas de till kommunhälsan där alkoholtest görs. Men de har inga resurser till att testa narkotika av något slag. Om det skulle vara aktuellt med test på narkotika kontaktas socialtjänstens missbruksenhet, där de har mer resurser. De uppger att de kan spåra alla droger förutom heroin men de anser sig inte behöva den resursen eftersom heroinet inte är ett problem i X kommun.

5. KÖNSSKILLNADER

I frågeställningarna till denna uppsats finns en fråga gällande könsdominansen på arbetsplatser och dess betydelse vid missbruksproblematik. I detta kapitel kommer skillnader som framkommit att beröras. Till en början kommer en allmän presentation av genus och dess betydelse. Vidare tas skillnader mellan könen upp som berör både samarbete och missbruk.

5.1 Genus

Skolan och arbetsmarknaden är två institutioner som fortfarande vilar på könssegregeringens logik enligt Fagrell (2000). Det finns så kallade kvinnoyrken och mansyrken men förklaringen till uppkomsten av dessa könsspecifika yrken skiljer sig och är inte enkla. Patriarkala strukturer, familjepolitik, socialisationsmönster, utbildningssystem, lönepolitik, ekonomiska strukturer och genusrelationer kan tillsammans öka förståelsen för könsarbetsdelningen, men de är otillräckliga som enskilda förklaringsgrunder. Uppdelningen mellan kvinnor och mäns arbetsområde och arbetsinnehåll förklaras ibland med funktionella termer. Det är rationellt och ekonomiskt att arbeten och sysslor knyts till kön eftersom kvinnor och män är olika fysiskt och biologiskt. Männens större fysiska kapacitet och kvinnornas barnafödande får ofta förklara olikheten mellan kvinnliga och manliga arbetsinriktningar (s 192).

Det finns en förklaringsmodell som formas kring teser om det privata ägandet, borgligheten. Den borgerlige mannen, rationell och pliktrogen, och den borgerliga kvinnan, mild och öm, konstruerades som varandras motsatser och fick stå som modell för hur kvinnliga och manliga verksamhetsområden kunde knytas till en intim sfär och en offentlig sfär. En annan förklaringsmodell som verkar vara den mest gångbara i dagens samhälle förklarar att den könsregerade arbetsmarknaden utgår från att intresse och fria val är det som styr. Könsarbetsdelningen hänförs till att kvinnor och män har olika intressen, eller att de har olika

kompetenser. Hur dessa intressen har formats eller varför kvinnor och män besitter olika kompetenser ingår inte i denna förklaringsmodell (ibid, s 192-195).

5.2 Kvinnor linjestrukturerade – männen pyramidstrukturerade

Ahltorp och Franke (1991) beskriver kvinnor som sociala byggnadsarbetare. Den sociala strukturen får inte rubbas allt för hårt eftersom hela byggnadsverket rasar då. Det som håller byggnaden samman är ömsesidiga förtroende, blottande av svagheter och konstaterande av likheter. Kvinnor arbetar i lag, på linje, och bryter man linjen uppåt, det vill säga klättrar i hierarkin, utesluts man ur gemenskapen. Det positiva med kvinnors linjespel är att om någon i gemenskapen bryter linjen nedåt, det vill säga har svårigheter att klara arbetet på grund av personliga problem, sjukdom eller inkompetens, så tas de om hand av kamraterna. Kvinnor är bra på att sluta leden kring olyckssystrar och gör det gärna, särskilt om olyckssystemen aldrig utgjort ett hot om linjebrott uppåt (s 23-26).

Män arbetar efter en struktur som är pyramidformad enligt Ahltorp och Franke (1991). Maktkampen i pyramiden kan utgöra en hämmande faktor för företagets utveckling. Pyramidkämparna har svårt att se en annan väg än den som går uppåt, vilket är en nackdel. De trängs för att komma till toppen, även om det statistiskt sett måste bli många som aldrig kommer särskilt långt upp i pyramiden. I jämförelse med kvinnan har inte mannen lika många alternativa karriärer och nödutgångar (s 19-22).

5.3 Samarbete

Männen lägger minsta möjliga tid på prat som gäller ting utanför ämnet menar Ahltorp och Franke (1991). De strävar efter att vara resultatorienterade och objektiva i sitt sätt att fördela uppgifter och frågar sig inte om dem gillar varandra eller ej. De tycker inte det betyder något för samarbetet utan gör jobbet, ingenting mer. Teamwork på detta sätt är effektivt på kort sikt. Det ger snabba resultat om inte uppgiften kräver allt för mycket av nytänkande. Det som är negativt är att bristen på kommunikation utanför ämnet. Det gör att kreativiteten kan bli lidande och att man inte maximalt tillvaratar samtligas kompetens (s 29-34).

Författarna Ahltorp och Franke (1991) skriver vidare att kvinnor som ska samarbeta fäster stor vikt vid att acceptera hela människan. När kvinnorna ska komma igång med ett samarbetsprojekt tar det längre tid än för män, men när de väl är igång fungerar de minst lika effektivt. Kvinnorna är inte lika strukturerade och håller sig inte lika disciplinerat till sitt

område som männen gör. De varvar prat och avkopplande samtal med problemlösning och de aktiviteter man ska utföra tillsammans. Till skillnad från männen behöver kvinnor känna sympati för personerna de ska samarbeta med (s 35-40).

Det finns de intervjupersoner som tror att acceptansen för missbruk är högre på manliga arbetsplatser än på kvinnliga. De som tycker detta kan vi inte se någon gemensam nämnare mellan, som till exempel att alla är kvinnor eller män eller att de jobbar inom ett särskilt yrkesområde och så vidare. Som tidigare modell nämnt skulle män inte ge sig tid till att prata om det som rör annat än arbetet. Modellen kan tolkas så att män skulle upptäcka missbruk senare än kvinnor. Av våra intervjuer har vi inte kunnat se denna skillnad.

En intervjuperson inom äldreomsorgen uppger att hon tror att på hennes arbetsplatser skulle missbruk upptäckas tidigt då hon i enlighet med ovanstående modell tror att kvinnor blottar sina svagheter mer för varandra än männen gör. Chefen inom tekniska förvaltningen tror däremot tvärt om då hon säger att kvinnors missbruk är mer dolt än vad det är hos männen.

5.4 Missbruk

Som tidigare nämnts i uppsatsen förekommer det skillnader vad gäller beroende/missbruk mellan män och kvinnor. 1955 räknade man med en kvinnlig alkoholist på 50 manliga. Idag är det annorlunda, en kvinna på tre till fyra män. Det finns undersökningar som visar att en av fem svenska män löper risk att någon gång i livet utveckla ett alkoholberoende. För kvinnorna uppskattas 6-10 procent ha samma risk (Johansson och Wirbing, 1999, s 34).

Alkoholproblem anses vara mer dolda hos kvinnor. Detta kan bero på att alkohol inte passar ihop med den traditionella kvinnorollen. Hur kvinnor och män dricker och hur beroendet växer fram skiljer sig. Män växlar ofta mellan perioder av hårt drickande och nykterhet, medan kvinnor dricker mindre dramatiskt. Det sker i hemma i ensamhet och utan påtagliga förändringar i beteendet som man kan se hos männen. Kvinnor börjar ofta dricka senare i livet men har en snabbare beroendeutveckling än männen. Konsekvenserna av kvinnors och mäns drickande skiljer sig också. För männen är fylleri, slagsmål och rattonykterhet vanligt medan kvinnors konsekvenser ligger på det känslomässiga och relationsmässiga planet (ibid, s 34).

Samtidigt som några av intervjupersonerna tror att missbruk upptäcks tidigare på kvinnliga arbetsplatser än på manliga så har de kvinnliga arbetsplatserna inte haft många

uppmärksammade fall de senaste åren. Ser de inte missbruket eller finns det inte? Den allmänna uppfattningen som intervjupersonerna har är att missbruk är mer accepterat på de manliga arbetsplatserna och att de sköter sitt, men de har uppmärksammat fler fall än på de kvinnliga arbetsplatserna. Under intervjuerna har det som tidigare nämnts framkommit att männen har uppmärksammat fler fall av missbruksproblem på sina arbetsplatser än kvinnorna. Detta stämmer inte överens med Ahltorp och Frankes modell där de beskriver att män inte pratar om ämnen som rör deras arbete och är på det personliga planet.

Det framkom under intervjuerna att det fanns de som trodde att det var mer accepterat att lukta alkohol och komma bakfull till jobbet på manliga arbetsplatser. De allra flesta trodde också att kvinnors missbruk har varit mer dolt, men börjar bli mer öppet i dagens samhälle. ”Kvinnor har ett mer dolt missbruk än män” sa en av de intervjuade.

6. TEORI

I detta avslutande kapitel i uppsatsens avhandling ska vi knyta samman stämplingsteorin med våra sekundärdata. För att få en bild av det hela kommer vi börja kapitlet med en liten sammanfattning av vad vi har kommit fram till.

Alna är en organisation som är inriktad på alkohol- och narkotikafrågor i arbetslivet. Kommunen har, som bland annat Alna föreslår, en drogpolicy som visar ledningens hållning kring alkohol och andra droger. Denna policy har inte haft den förebyggande verkan som en policy kan ha. Många kommunanställda vet inte att det finns en drogpolicy. Detta kan hänga samman med att missbruk inte är ett ämne som anställda talar om till vardags. Kommunen har inte heller haft någon internutbildning om missbruk för arbetsledare på när 10 år. Att ansvaret är arbetsledarens då missbruk uppdagas på en arbetsplats är alla medvetna om.

Att missbruk kan pågå under en längre tid har framkommit under intervjuerna. Detta kan bero på att arbetskamraterna och arbetsledaren blundar för problemet eller att den som missbrukar är väldigt bra på att dölja sitt problem.

För att få en bättre förståelse för hur ett missbruk kan pågå under en längre tid på en arbetsplats med en stor arbetsgivare kan förklaras med stämplingsteori. Vi vill börja med att

inleda med att förklara teorin. För att sedan knyta samman den med tidigare framkommet material i denna uppsats.

6.1 Stämplingsteorin

I början av 1960-talet väcktes intresset för interaktionismens betoning av det sociala samspels betydelse för utveckling av individens självkänsla och självbilder. Den främsta företrädaren för detta stämplingsteoretiska perspektivet var Howard S Becker.

Framskridandet av missbrukaren är en process av gripande, definition, identifiering, avskiljning, beskrivning, utpekande, medvetande och självmedvetandegörande. Samhället dramatiserar ondskan som leder till att personen drivs bort från det etablerade samhället till avvikandegänget och dess normer och värderingar. Samhällets definition av missbrukare som ond leder i slutändan till att den utpekade övertar den definitionen av sig själv. Personen blir det han beskrivs vara. Lösningen ligger i att undvika att dramatisera ondskan menar Tannenbaum. Frank Tannenbaum har skrivit om vilken betydelse omgivningens reaktion har för skapandet av avvikaren. Det är mycket bättre att myndigheter och närstående uppmärksammar det goda personen gjort framför det ogillande beteendet (Hilte, 1996, s 115).

Edvin Lemert anser också att avvikandet är en utdragen och sammansatt process. Han talar om primär och sekundär avvikelse som bygger på avvikelens ursprung och verksamma orsaker. Primära avvikelser beror på flera olika orsaker som till exempel sociala, kulturella, psykologiska och fysiologiska faktorer. Dessa är marginella konsekvenser för avvikarens status och självuppfattning, vi normaliserar den avvikande handlingen. Sekundära avvikelser är när inte den avvikande handlingen längre kan normaliseras eller neutraliseras. Detta leder till självstämpling och en identifiering med det avvikande beteendet. Inte bara en handling utan ett fortskridande samspel mellan individens avvikande handlingar och samhällets reaktioner (ibid, s 115-116).

Hur länge en person kan undvika att identifiera sig med sina avvikande handlingar och behandla dem som sidoeffekter av den normala rollen är inte känt. Men vid en viss tidpunkt är det inte längre möjligt att upprätthålla det avvikande beteendet som sidoeffekter. Den avvikande personen måste reagera symboliskt på sitt eget avvikande och infoga det i sitt eget socialpsykologiska mönster. Personen antar en avvikarroll eller utvecklar en sekundär

avvikelse. Objektiva bevis på det finner vi i den nya rollens symboliska rekvisita till exempel klädstilen, sättet att tala och hållningen (ibid, s 116-117).

Becker anser att avvikandet handlar om en tillämpning av regler. Den som inte lever efter gruppens regler upplevs som en avvikare. Det finns normer som styr socialt samspel. Vi vet om normer först när vi bryter mot dem, residuala normbrott, brott mot normer som reglerar begriplighet och anständighet i umgänget människor emellan. Normer är svåra att formulera eftersom de är så självklara, de tillhör det som vi tar för givet i det sociala spelet till exempel titta på den man pratar med (ibid, s 119).

Stämpling består i objektiv mening av en förflyttning från en högre statusposition till en lägre. Förflyttningen får konsekvenser för personens självvärderingssystem. Den stämplade personen lär sig och övertar de andras inställning och tillägnar sig de bilder som finns i samhället och hur det är att ha ett visst stigma. Senare får personen insikt att han har ett stigma och vilka konsekvenser det får (ibid, s 118).

En allmän uppfattning om missbrukare som framkommit vid intervjuerna är att de är personer som ligger på parkbänken och inte har något arbete. När missbruksproblem uppkommer på arbetsplatsen kan arbetskamrater välja att inte uppmärksamma problemet. Stämplas inte missbrukaren identifierar han inte sig själv som missbrukare. Detta kan underlätta för missbrukaren. Skulle arbetskamraterna uppfatta avvikelsen hos missbrukaren som stor kommer missbrukaren att antaga en avvikande roll. Skulle stämplingen gå så långt kommer missbrukaren att använda sin nya rolls symboliska rekvisita. Om missbrukaren börja bete sig underligt och klä sig avvikande skulle kanske arbetsgivaren ha lättare att upptäcka missbruket.

I ett verkligt fall som vi kom i kontakt med under intervjuerna hade en anställd missbrukat i många år och arbetsledaren agerade inte, trots vetskapen om problemet. Så länge avvikelserna var så små att arbetskamraterna kunde normalisera dessa klarade personen av att arbeta. Detta i kombination med att arbetsledaren inte tog tag i problemet och att personen inte tog på sig rollen som avvikare kan ha varit orsaker till att han/hon kunde ha arbetet kvar.

Som sagts tidigare är det inte vanligt att missbruk diskuteras på arbetsplatserna. Detta kan vara en orsak till att arbetskamraterna inte är uppmärksamma på signalerna en missbrukare kan sända ut.

7. AVSLUTNING

Efter att vi nu har presenterat det empiriska materialet och analysen av intervjuerna kommer vi att avsluta uppsatsen med en sammanfattning och en diskussion om ämnet.

7.1 Sammanfattning

Missbruk är ett definitionsbegrepp och i denna uppsats har detta visat sig tydligt. De intervjuade har haft skilda uppfattningar om när ett bruk blir missbruk. Vad gäller kombinationen droger och arbete är alla överens om att det inte hör ihop.

Arbetsgivarens skyldigheter angående missbruk på arbetsplatser regleras i många lagar. Nämnts har bland annat arbetsmiljölagen, lagen om allmän försäkring och lagen om anställningsskydd. Arbetsgivarens skyldigheter är bland annat att se till att arbetsmiljön är god, att det görs en rehabiliteringsutredning på anställda som behöver det och att stödja och hjälpa anställda vid alkoholproblem. Insatser som kan kopplas in vid missbruksproblem kan vara facket, Alna, företagshälsovården med mera. Kommunen använde sig inte av Alna men däremot av facket och företagshälsovården. Fackrepresentanterna har en stor roll när missbruk uppdagas på arbetsplatser. De arbetar bland annat för att situationen för den som missbrukar ska lösas på bästa sätt.

För att kunna kontrollera en misstänkt missbrukare kan arbetsgivare beordra den anställda till företagshälsovården för bland annat drogtest. Ett drogtest kan både fälla och fria den misstänkte. Olika uppfattningar finns det om drogtest. Vissa menar att arbetsgivaren kan bestämma sig att skicka blod eller urinprovet till laboratorium och kontrollera om droger förekommer men också om den anställde har någon sjukdom eller om en kvinna är gravid. Visar sig drogtesterna vara positiva i någon av föregående uppräknade saker kan arbetsgivaren välja att till exempelvis inte höja lönen, vidarebefordra den anställde eller i undantagsfall säga upp den anställda. Drogtester förekommer inte i kommunen och skulle det bli aktuellt har de flesta inget emot det.

Kvinnor beskrivs vara linjestrukturerade medan männen pyramidstrukturerade. Kvinnorna arbetar i lag, på linje. Skulle någon bryta denna linje nedåt, det vill säga ha svårigheter att klara av arbetet på grund av personliga problem, sjukdom eller inkompetens, tas denna hand om av kamraterna. Männen däremot trängs för att komma upp till toppen och pratar minsta möjliga om ting som inte gäller ämnet, på arbetet. Detta skulle innebära att kvinnor skulle uppmärksamma sina arbetskamraters missbruk tidigare och bättre än män. Denna slutsats har vi inte kunnat dra i vårt arbete.

7.2 Slutdiskussion

Under uppsatsen gång har det väckts många tankar och reflektioner hos oss som vi i detta kapitel ska berätta om. En viktig grundläggande inställning i X kommun är att de inte låter ekonomin vara ett hinder då en anställd ska rehabiliteras. När ett missbruksproblem har uppmärksammats så tar kommunen sitt ansvar med de åtgärder som krävs. Det ser vi som väldigt positivt. Att könsmajoriteten skulle ha betydelse för hur man agera vid missbruksproblematik kunde vi inte se under uppsatsens gång. Detta blev vi förvånade över då vi trodde att könsmodellerna skulle spegla verkligheten lite mer.

Många frågetecken kom upp när vi upptäckte hur dåligt kommunens drogpolicy var förankrad hos de anställda. Vi som har läst om hur Alna arbetar för att nå ut med information om missbruk i arbetslivet undrar varför kommunen inte känner till Alna. Har inte Alna gjort tillräckligt med reklam för sig eller är det kommunen som inte satsar helhjärtat på att få ut sitt budskap i drogpolicyn? Många, oroväckande många, tycker vi saknar kunskap om att kommunen har en drogpolicy. Ett tips till kommunen är att ta kontakt med Alna för att få hjälp med att få ut policyn till alla anställda. Det som vi dock tycker är positivt är att alla vi kom i kontakt med var väl medvetna om vem som har huvudansvaret då en anställd missbrukar. Arbetsledaren har ansvaret, men det är viktigt att arbetskamrater som ofta ser problemet först tar sitt ansvar och uppmärksammar problemet.

En annan fundering som dök upp i våra huvud är var missbrukarna arbetar? I intervjuerna har det framkommit att många tror att 10 procent av alla anställda skulle kunna ha problem med droger men att de intervjuade mycket sällan kommer i kontakt med missbruksproblematik på sin egen arbetsplats. De tror vidare att det förekommer mer missbruk på andra arbetsplatser än den de själva arbetar på. Vi har i detta sammanhang ställt oss frågan hur detta går ihop och

undrar så klart om det är så att problemen finns och att de ser genom fingrarna eller är det så att missbruk inte upptäcks? Det är heller inte vanligt förekommande att diskutera missbruksproblem på arbetsplatserna vi kommit i kontakt med. Ämnet verkar vara känsligt. Det kan bero på att man inte vill lägga sig i andras privatliv, utan på arbetet sköter man sitt arbete och inget annat.

Ett uttalande som överraskade oss var ”Det förekommer nog mer droger i storstäderna”. Naturligtvis behöver det inte vara så att någon som arbetar inom kommunen är narkoman, men att blunda för att det inte är ett problem i medelstor kommun var något vi reagerade på.

Under uppsatsens gång uppger en intervjuperson att utbildning hålls om ämnet. Men vid en närmare granskning av utbildningen visar det sig att det var 10 år sedan den hölls. Är det samma arbetsledare nu som för 10 år sedan? Nej, inte på alla arbetsplatser. Vi tror att många som arbetar på en position med stort ansvar för missbrukproblematik inte har några kunskaper om det. Även här kan X kommun ta hjälp av Alna och ha utbildning för sina arbetsledare.

8. KÄLLFÖRTECKNING

Ahltorp Birgitta, Franke Ebba (1991), *Spelet i pyramiderna – om kvinnor och män på jobbet*, Stockholm, Norstedts Juridikförlag.

Fagrell Birgitta (2000) *De små konstruktörerna – flickor och pojkar om kvinnligt och manligt i relation till kropp, idrott, familj och arbete*, Stockholm, HLS Förlag.

Hermansson, Ulric (1995) *Narkotika och arbetsliv*, Stockholm, Riksförbundet Föräldraföreningen Mot Narkotika.

Hilte, Mats (1996) *Avvikande beteende – en sociologisk introduktion*, Lund, Studentlitteratur.

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

Junesjö, Kurt (1995) *Jakten på den perfekta arbetskraften – om drogtestar och andra medicinska tester*, Uppsala, Lars Åhnberg AB.

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

Langéen-Nilsson, Claes (2001) *Arbetsmiljökompendium*, Lunds Tekniska Högskola.

Lindén-Boström, Margareta (1990) *Arbetsmiljö och alkohol – en studie om alkoholbruk och dess relationer till olika arbetsmiljöförhållanden i en organisation*, Linköping, Tema hälso- och sjukvården i samhället.

Nyman, Margareta (1997) *Missbruk på arbetsplatsen – vad gör man åt det?*, Lund, Socialhögskolan.

Riksförsäkringsverket (1999) *Socialförsäkring - Lag om allmän försäkring och andra författningar*.

Rytterbro, Lise-Lotte (1996) *Narkotikamissbruk upptäckt genom urinprov*. Rapport 1996:1, Stockholm, Kriminologiska institutionen.

Wikander m.fl. (1992) *Ut ur dimman – om droger i arbetslivet*, Stockholm, TCO.

Artikel

Parkrud, Eva, Allt fler drogade på jobbet, *Göteborgsposten* 2001-03-17.

Offentlig tryck

Arbetskyddsstyrelsen, AFS 1994:1, *Arbetsanpassning och rehabilitering*.

Alna (1995) *Fullständiga rättigheter*, Stockholm, Alna-rådet, Andra upplagan.

Alna, (okänt år a) Informationsbroschyr, *Vitt på svart om Alna*.

Muntlig information

Cattis Alexandersson, 2001-03-15, Lunds Tekniska Högskola.

Örigt

Alna diskett, okänt år b, *Det lönar sig snabbt*.

X kommun (1990) Handledning i alkohol- och drogfrågor i arbetslivet.

INTERVJUFRÅGOR – KOMMUNENS PERSONALCHEF

- Beskriv er verksamhet i korta drag.
- Vad definierar du som missbruk?
- Vilka riktlinjer arbetar kommunen efter vid drogmissbruk hos en anställd?
- Hur ser kommunens drogpolicy ut?
- Hur ofta förekommer missbruk på arbetsplatsen?
- Vilka parter blir inblandade när ett missbruk uppmärksammas?
- Vem har huvudansvaret för de åtgärder som sätts in?
- Vilka ekonomiska resurser har kommunen att tillgå vid missbruksbehandling?
- Har kommunen en viss behandling att erbjuda sina anställda med missbruksproblem?
- Använder ni er av drogtester i kommunen?
- Förekommer det diskussioner på denna arbetsplats, om missbruk bland anställda i kommunen?

INTERVJUFRÅGOR – PERSONALCHEFER I OLIKA VERKSAMHETER

- Beskriv er verksamhet i korta drag.
- Hur definierar ni missbruk?
- Har kommunen någon drogpolicy?
- Vad gör ni om en anställd kommer berusad till arbetet?
- Är det vanligt förekommande med missbruk hos anställda?
- Hur agerar ni om någon dricker sig berusad under arbetstid?
- Hur agerar ni om en anställd brukar narkotika på arbetstid?
- Vem har ansvaret om en olycka inträffar och den har orsakats av en berusad anställd?
- Samarbetar ni med någon/några när ni misstänker att det förekommer drogmissbruk? Vilka?
- Ger ni stöd och hjälp till de anställda vid missbruksproblematik? Hur?
- Använder ni er av drogtester?
- Är anställda informerade om drogpolicyn på arbetsplatsen?
- Finns det någon uppföljning efter eventuella åtgärder? Vad?
- Förekommer det diskussioner på denna arbetsplats, om missbruk bland anställda i kommunen?
- Offentliga siffror visar att 10 % av Sveriges befolkning har problem med alkoholen. Detta skulle innebära att 500 kommunanställda har problem med alkoholen. Är detta rimligt?

INTERVJUFRÅGOR – FACKLIGA REPRESENTANTER

- Vad innebär det att vara fackrepresentant?
- Hur definierar ni missbruk?
- Har kommunen någon drogpolicy?
- Vem har ansvaret när det misstänks att en anställd har missbruksproblem?
- Hur vanligt förekommande är det med missbruk på arbetsplatsen?
- Hur arbetar ni med missbruksfrågor?
- Träder facket in i processen för att hjälpa en anställd med missbruksproblem? När?
- Vad har ni för specifika resurser att erbjuda när en medlem har missbruksproblem?
- Vilka parter samarbetar ni med?
- Hur anser ni att kommunen agerar? Är det tillräckligt?
- Vilken roll har facket i arbetet med missbrukaren på arbetsplatserna?
- Förekommer det diskussioner på denna arbetsplats, om missbruk bland anställda i kommunen?
- Offentliga siffror visar att 10 % av Sveriges befolkning har problem med alkoholen. Detta skulle innebära att 500 kommunanställda har problem med alkoholen. Är detta rimligt?

INTERVJUFRÅGOR – SOCIALTJÄNSTENS MISSBRUKSENHET

- **Beskriv er verksamhet i korta drag.**
- **Hur definierar ni missbruk?**
- Har kommunen någon drogpolicy?
- Kommer ni i kontakt med kommunanställda som har missbruksproblem?
- Samarbetar ni med någon?
- Hur går ett drogtest till? Vilka ämnen kan ni spåra? Vem får ta del av provsvaren?
- Förekommer det diskussioner på denna arbetsplats, om missbruk bland anställda i kommunen?
- Offentliga siffror visar att 10 % av Sveriges befolkning har problem med alkoholen. Detta skulle innebära att 500 kommunanställda har problem med alkoholen. Är detta rimligt?

INTERVJUFRÅGOR – KOMMUNHÄLSAN

- Beskriv er verksamhet i korta drag.
- Hur definierar ni missbruk?
- Finns det någon drogpolicy i kommunen?
- Får ni vetskap om ett eventuellt missbruk på kommunens arbetsplatser? När kopplas in i ?
- **Vad är har ni för specifika åtgärder och resurser?**
- Vilka samarbetspartner finns?
- Använder ni er av drogtester? När?
- Vem får ta del av provsvaren?
- Vilka ämnen spåra ni?
- Förekommer det diskussioner på denna arbetsplats, om missbruk bland anställda i kommunen?
- Offentliga siffror visar att 10 % av Sveriges befolkning har problem med alkoholen. Detta skulle innebära att 500 kommunanställda har problem med alkoholen. Är detta rimligt?

INTERVJUFRÅGOR – KONTAKTPERSON

- Vad är en kontaktperson? Vilka uppgifter har du?
- Är det ideellt arbete, eller under kommunhälsan?
- Vad är missbruk för dig?
- Finns det någon drogpolicy i kommunen?
- Hur tog du dig ur ditt eget missbruk? Vad fanns det för åtgärder? Vad finns det för åtgärder?
- Har det blivit bättre eller är det sämre? Skillnader?
- Fick du hjälp i rätt tid? Hur lång tid tog det innan någon agerade? Vem agerade?
- Hur blev du bemött av arbetskamrater och arbetsledare?
- Tycker du att de skulle agerat annorlunda?
- Förekommer det diskussioner på din arbetsplats, om missbruk bland anställda i kommunen?
- Offentliga siffror visar att 10 % av Sveriges befolkning har problem med alkoholen. Detta skulle innebära att 500 kommunanställda har problem med alkoholen. Är detta rimligt?