

Lunds universitet
Socialhögskolan
Komparativ socialpolitik
Höstterminen 2001

Missbruk och företaget

Tre företags strategier att möta missbruk på arbetsplatsen

Författare: Henning Karlsson
Handledare: Dolf Tops

Abstract

This essay focus on the actions three corporations in the city of Halmstad engaged when alcohol- and drug abuse were discovered among their employees. Important questions were the judicial obligations toward employees, knowledge on alcohol- and drug abuse within the company, alcohol- and drug policies, differences in actions according to type of abuse, reasons for dealing with employees with alcohol- and drug abuse, methods of controlling the employees and the timing of the actions.

The method used in this essay was semi-structured interviews with representatives from the unions and administrations.

By using Michel Foucault's work on power and knowledge and combining this with theories on organizations the actions turned out to be tools of power, legitimised by social science in order to control the employees, moulding them into an effective labour force. Alcohol- and drug abuse were turned into threatening objects, which were met with treatment, signing contracts and/or exclusion from the worksite. By analysing the labour laws in Sweden, and the alcohol- and drug policies in each corporation there was an inconsistency between the written material and the answers from the interviews. There were more factors controlling the actions than were found in the written material. Factors such as length of employment, type of work and work skills were given an important role in deciding actions against alcohol- and drug abuse.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | |
|--|----|
| FÖRORD | 3 |
| INLEDNING | 4 |
| Problemformulering..... | 4 |
| Syfte..... | 6 |
| Frågeställningar | 6 |
| Metod..... | 7 |
| Intervju..... | 7 |
| Urval..... | 9 |
| Lagstiftning..... | 9 |
| Arbetsmiljölagen..... | 9 |
| Lagen om anställningsskydd..... | 10 |
| Drogtester | 12 |
| Sekretesslagen..... | 14 |
| Teoretiska begrepp..... | 14 |
| Makt och vetande..... | 15 |
| Organisation..... | 20 |
| ANALYS | 24 |
| Missbruk på jobbet | 24 |
| Det är skrivet..... | 25 |
| Vi ser att du har problem..... | 26 |
| Nu får det vara nog!..... | 28 |
| Åtgärder mot missbruk | 29 |
| Social stratifiering i företaget | 31 |
| Kontraktet | 32 |
| Orsaker till åtgärder mot missbruk | 34 |
| Drogtester | 38 |
| SLUTDISKUSSION | 40 |
| REFERENSLISTA | 43 |
| (Bilaga 1.) | 45 |

FÖRORD

Jag vill rikta ett varmt tack till mina informanter på företagen för att Ni har varit tillmötesgående och avsatt tid för mina frågor och funderingar. Ni har med era bidrag gjort den här uppsatsen möjlig genom att delge Era erfarenheter, kunskaper och tankar på ett öppet och ärligt sätt. Jag vill även tacka min handledare Dolf Tops som genom sina relevanta synpunkter har väglett mig i mitt skrivande.

INLEDNING

Problemformulering

Inom behandling av missbruk finns olika klientkategorier, förutom könsindelning kan man även dela in klienterna beroende på om de har arbete eller inte. På Nämndemansgården 1989 hade 6,3% av de inskrivna finansierat sin egen behandling och 12,7% av klienterna fick sin behandling finansierad av sina respektive arbetsgivare (Larsson 1992:34).

Inom alla större företag finns det missbruksproblematik, exempel på detta är de omdebatterade drogtesterna som vissa arbetsgivare vill införa. Viljan att införa drogtestar på arbetsplatsen bygger på antagandet att en drogpåverkad arbetstagare kan utgöra en risk för sig själv, arbetskamrater och företagets ekonomi (Lenke 1991:50). I debatten kring drogtestar kan man skönja två inriktningar, den sociala problematiken och en ”mål-medel”-problematik (Eriksson & Olsson 2001:226). Den sociala problematiken innebär att debatten kretsar kring individens rätt till personlig integritet, arbetsgivarens rätt till kontroll och rättssäkerhetsfrågor. ”Mål-medel”-problematiken består av frågor som är kopplade till testernas målsättning, effektivitet och kostnader (Ibid.). Enligt Leif Lenke kan man egentligen bara testa en drog, cannabis (Lenke 1991:52). Anledningen till detta är att de flesta droger försvinner snabbt ur kroppen utan att lämna några spår efter sig.

Har arbetsgivaren rätt att kräva drogtestar av sina anställda? Frågan har prövats i arbetsdomstolen men domstolen har inte kunnat ge ett enhetligt svar på frågan. Man tar hänsyn till anställningsavtalets utformning, att arbetstagarna har ett medansvar för arbetsmiljön, om arbetet ställer stora krav på säkerhet, om provtagningen är en säker metod för att finna rester av droger eller alkohol, att ingreppet i den enskildes integritet fick betraktas som ringa, att arbetsgivaren i förväg har informerat arbetstagarna och om provtagningen skedde under tvång i dess egentliga mening. (Eriksson & Olsson 2001:231-232)

1979 inträffade en olycka i USA som blev uppmärksammas i massmedia, det var en tågolycka där den narkotikapåverkade lokföraren missade en stoppsignal och som följd av denna miss dog två personer. Fyra år senare inträffade ännu en narkotikarelaterad olycka, då med ett fraktflygplan. 1986 skedde en olycka med en skolbuss där föraren visade sig ha varit påverkad

av marijuana. Dessa olyckor riktade sökljuset på droger och alkohol i samband med arbete och de risker mot säkerheten som drogerna medförde (Hermansson 1995:24).

1985 genomfördes en studie av Yesavage på Stanford universitet om marijuanans effekt på piloter. Tio piloter fick landa ett flygplan i simulator och komma så nära mittlinjen som möjligt. Utan påverkan av marijuana landade de i genomsnitt 3,6 meter från mittlinjen, 24 timmar efter intag av marijuana landade de i genomsnitt 7,2 meter från mittlinjen. Resultaten överraskade forskarna som inte hade trott att effekterna av drogen skulle sitta kvar så länge (Hermansson 1995:25-27).

Under perioden 1987 till 1988 genomfördes en studie på det amerikanska postverket. Vid anställningstillfället fick arbetstagarna lämna ett urinprov för narkotikaanalys. 9 procent hade narkotika i urinen. Efter ett år gjordes en jämförelse mellan de med narkotika i urinen och de utan. De som hade missbrukat cannabis hade 55 procent högre olyckfallsrisk jämfört med de som inte missbrukade, motsvarande siffra för kokainmissbrukarna var 42 procent. Frånvaron hos missbrukarna visade sig vara 59 procent större än ickemissbrukarna och antalet uppsägningar var 47 procent högre bland missbrukarna jämfört med ickemissbrukarna (Hermansson 1995:25).

Leif Lenke ifrågasätter Arbetsdomstolens beslut, då de stödde sig på endast en undersökning, flygsimulatorstudien, som utfördes i en simulerad miljö. AD tolkar resultatet så att felmanövreringen skulle kunna ha medfört ett haveri (Lenke 1991:52). Dessutom skedde studien i en simulator och trots simulatorns förmåga att efterlikna verkligheten kan den inte ersätta den. Lenke lutar sig mot en studie gjord av medicinaren Sven Andreasson som i en doktorsavhandling följt en grupp värnpliktiga från mönstring (19 år) till trettioårsåldern. Denna studie visade att den grupp som uppgav en stor cannabis konsumtion inte löpte någon större risk för sjukdom, olyckor eller död i förhållande till de övriga värnpliktiga (Ibid.)

Det är en spänning mellan företagets rättigheter och skyldigheter mot arbetstagaren varav några regleras i avtal, lagstiftning och företagens policy. Var går gränsen för arbetstagarens fritid och arbetstid, och vilka åtgärder tar arbetsgivarna för att upptäcka och bekämpa missbruk?

Beroende på den begränsade tiden kommer jag att se på problemet utifrån företagets och fackföreningens perspektiv. Det hade varit intressant att se på problemet utifrån de aktuella arbetstagarnas perspektiv, men det är en uppgift som kräver mer tid än 10 veckor. De områden som ska analyseras här är de, juridiska och organisatoriska (metoder) områdena, samt företagets och fackföreningarnas uppfattningar kring ämnet. Det är också viktigt att utreda om arbetsgivarna skiljer mellan alkoholmissbruk och övrigt missbruk och hur detta påverkar valet av åtgärder från arbetsgivarens sida.

I uppsatsen tänker jag ta upp två huvudsakliga teman, de två olika teman är missbrukaren och arbetsmarknaden, och företagets skäl till att åtgärda missbruksproblem i företagen. Som förklaringsmodell kommer jag att använda mig av Foucaults maktteori, och organisationsteori med namn som Tannenbaum, Bolman och Deal m.fl. Maktperspektivet kan förklara förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar. Organisationsteorin sätter fokus på hur ett företag fungerar och vilka begränsningar de har.

Syfte

Syftet med denna C-uppsats är att undersöka hur några stora företag hanterar missbruksproblem bland sina anställda.

Frågeställningar

Vilka är företagets juridiska och formella skyldigheter mot arbetstagar?

Vilken kunskap om missbruk finns i företaget?

Finns det någon enhetlig drogpolicy som omfattar alla anställda?

Skiljer arbetsgivaren och fackföreningen på olika former av missbruk?

Vilka ideologiska perspektiv kan tänkas ligga bakom åtgärder mot missbruk i företaget?

Vem tar hand om frågor kring missbruk på företaget?

När ingriper företaget mot missbruk?

Vilka skillnader på åtgärd finns det beroende på arbetstagarens position i företaget?

Metod

Intervju

Intervjuer är samtal med ett uttänkt syfte att få fram relevanta fakta kring ett specifikt ämne (Robson 1993:229). Intervjuer är en flexibel och anpassningsbar metod som ger en djupare förståelse än förtryckta frågeformulär. Att sitta ansikte mot ansikte ger möjlighet att modifiera, följa upp och lyfta fram underliggande motiv i informationen och de ”icke-verbala” signalerna kan komplementera tolkningen av det verbala svaret (Robson 1993:229). Avsaknaden av de standardiserade svaren kan dock väcka frågan om resultatens pålitlighet.

Normalt skiljer man på graden av struktur då man pratar om olika typer av intervjuer. Den helt strukturerade intervjun har ett förutbestämt antal frågor med svaren uppsatta på ett standardiserat sätt (Robson 1993:231ff), det är intervjuer med frågeformulär där intervjuaren fyller i informantens svar. Den semistrukturerade intervju har en utarbetad frågelista som intervjuaren kan modifiera efter den kontextuella situationen. Den ostrukturerade intervjun är en ”informell intervju” där det specifika ämnesområdet utgör den gräns inom vilken samtalet tillåts utvecklas fritt. Powney och Watts (Robson 1993:231) föredrar en annorlunda distinktion av intervjutyper, den grundläggande distinktionen sker mellan respondent-intervjun och informantintervjun. Under respondent-intervjun ämnar intervjuaren ha kontroll över hela processen. Informantintervjun sägs vara ”icke-ledande” från intervjuarens situation. Fokus läggs på informantens uppfattning kring en speciell situation eller kontext. Distinktionen kan härledas till enkätundersökningar och kliniska intervjuer. Strukturerade intervjuer och frågeformulär har traditionellt sett dominerat samhällsforskningen då representativa grupper och jämförbara data varit viktiga för att kunna dra objektiva slutsatser ur det insamlade materialet. Dessa intervjuer tar dock ingen hänsyn till det problematiska i den insamlade datan.

Intervjuer är en form av samtal (Robson 1993:232), en konversation, men den ställer ett annorlunda krav på den sociala interaktionen. Man måste få informanten att tala fritt och öppenlyst. Det egna beteendet får en stor påverkan på intervjusituationen. Det är viktigt att

lyssna mer än att prata, att ställa neutrala och klara frågor, att ställa icke-ledande frågor och vara genuint intresserad av informantens berättelse. Är intervjuaren uppmärksam på vad som är fördomsfullt kan hon/han lätt undvika dessa i de skrivna frågorna, men det är svårare att vara objektiv under själva intervjusituationen. Intervjuaren ska vara välkomnande och framdrivande i förhållande till informanten, men inte dennes åsikter (Robson 1993:233).

Tre typer av frågor används i intervjuer, stängda, öppna och graderade. De stängda frågorna leder till två eller flera fastlagda svarsalternativ. De öppna frågorna har inga begränsningar på svaren så länge de håller sig inom det fastlagda ämnesområdet. De öppna frågorna har många fördelar i en intervju. De är flexibla och tillåter intervjuaren att göra djuplodningar, att reda upp missförstånd, att testa informantens kunskap i ämnet och att testa informantens åsikter i ämnet. De öppna frågorna uppmuntrar till samarbete och ger intervjuaren en ökad möjlighet att på ett mer korrekt sätt förstå informanten. De öppna frågorna kan även väcka nya hypoteser och kopplingar som inte var förväntade. Nackdelen är att intervjuaren lätt tappar kontrollen över intervjusituationen.

Intervjuerna i denna studie varade i ca en timme. För att hitta informanter valde jag att ringa till tre större företag i Halmstad. Anledning till detta var att företagen i Halmstad var inte lika belastade av studenter och forskare som de företag i Lund som jag tidigare varit i kontakt med. Avtalad tid för de olika samtalen var en timme, detta för att informanterna inte skulle känna att de band upp sig alltför mycket. Inför intervjuerna införskaffades bandspelare från Socialhögskolan och en frågelista arbetades fram med syftet och de allmänna frågeställningarna som utgångspunkt. Efter samtalen transkriberades intervjuerna och bearbetades utifrån frågelistan med de teoretiska begreppen som analysinstrument.

Intervjuerna bandades och varade mellan 1 till 1½ timma. Vid den första intervjun samtalade jag med vice personalchef (benämnd P.C.1), skyddsombud (S.O 1) och en personaladministratör (P.A 1). Vi träffades på företaget och intervjun ägde rum i ett konferensrum i företagets kontorsdel. Den andra intervjun skedde med ett skyddsombud (S.O 2) på ett annat företag. Samtalet ägde rum på fackexpeditionen i fabriken. Det tredje samtalet var med personalchefen (P.C 2) från samma företag. Intervju utfördes i personalchefens hem. Den fjärde och avslutande intervjun ägde rum på det tredje företaget på personalchefens (P.C 3) rum. Frågelistan (Bilaga 1) arbetades fram utifrån syfte och frågeställningarna och en inledande litteraturgenomgång på området.

Urval

I studien ingår tre företag alla verksamma inom tillverkningsindustrin med sammanlagt mellan 400-600 anställda. Företagen ingår samtliga i större koncerner med både utländska och svenska ägare. Företagen är klassiska produktionsföretag där en större maskinpark utgör navet i industrin och där varje maskin sköts av operatörer vars arbetsuppgifter består av att övervaka och producera företagets varor. Arbetsstyrkan består av operatörer, reparatörer och skiftesledare vars arbete utförs i maskinhallarna, samt tjänsteman vars ansvar rör vitt skilda områden såsom ekonomi, personalpolitik eller forskning och utveckling för att beröra några. Arbetet vid fabrikerna sker i skift vilket medför att den administrativa ledningen inte alltid är närvarande under delar av skiftesgången vilket lägger ett stort ansvar på de ansvarande skiftesledarna.

Lagstiftning

Lagstiftning styr stora delar av detta område, d.v.s. den specificerar arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetstagaren, dessutom fungerar den som ett skydd för arbetsgivarens godtyckliga handlande gentemot arbetstagaren. Lagstiftningen blir därför den naturliga bakgrunden och förutsättningen till företagets åtgärder mot missbruk.

Arbetsmiljölagen

Nuvarande arbetsmiljölagstiftningen har växt fram ur regler om arbetarskydd (Flodgren, Hydén 1987:110). Arbetsmiljölagen är en ramlag som endast lägger fast vissa grundläggande bestämmelser om arbetsmiljön och formerna för arbetsgivarens och arbetstagarens samverkan för att uppnå en god arbetsmiljö. De närmare regleringarna har överlämnats till myndigheterna, framförallt arbetarskyddsstyrelsen, yrkesinspektionen och parterna själva i form av kollektivavtalen. Arbetsgivarens skyldighet att åtgärda och upptäcka missbruk regleras i arbetsmiljölagen (1977:1160). I portalparagrafen står det att lagens ändamål är att

förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället och arbetet ska planeras så att den kan utföras i en sund och säker miljö. När det finns missbruk på arbetsplatsen bidrar det till en otrygg och osäker arbetsplats. Men det är inte bara arbetsgivaren som har ansvar att upptäcka missbruk på arbetsplatsen, även arbetstagaren ska arbeta för att minska riskerna för ohälsa och olyckor. Arbetstagaren arbetar för att förebygga ohälsa och olyckor genom att via fackföreningen utse ett skyddsombud, och om företaget har mer än femtio anställda, en skyddskommitté med ett huvudskyddsombud.

I det tredje kapitlet i arbetsmiljölagen står det att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Tolkningen av dessa regler anses inbegripa även droger och alkohol (Holmberg 1999:32).

Lagen om anställningsskydd

Arbetsgivaren kan inte avskeda någon anställd på grund av alkoholism. I lagen om anställningsskydd (LAS) står det i 7 § att en uppsägning måste vara sakligt grundad. Den är inte sakligt grundad om det är skäligt att arbetsgivaren kan bereda ett annat arbete hos sig åt arbetstagaren.

Misskötsamhet i samband med alkoholmissbruk kan vara saklig grund för uppsägning av personliga skäl enligt den praxis som arbetsdomstolen fastlagd, men i förarbetena till lagen om anställningsskydd sägs det att sjukdom vanligtvis inte är en saklig grund för uppsägning, förutsatt att sjukdomen inte medför en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan prestera något arbete (Malmström & Agell 1999:305).

Alkoholism jämföras med sjukdom och utgör därför inte en saklig grund till uppsägning. Närmare 20 procent av männen riskerar under sitt aktiva yrkesliv att bli alkoholberoende. Men det är bara fem procent som beräknas bli alkoholmissbrukare om man menar ett sjukligt

beroende och sätter det i relation till arbetet (Bjerver 1996:191). Arbetsdomstolen har lagt stor vikt vid om arbetsgivaren har agerat på ett tidigt stadium, större företag har avkrävts mera omfattande ansvar än mindre företag. Arbetsgivaren ska ha dokumenterat olika incidenter, vidtagit rehabiliterande åtgärder eller försökt att omplacera arbetstagaren. Arbetet som utförs är också av stor betydelse.

Arbetstagaren skyddas inte av lagen om personen bara missbrukar och missköter sitt arbete, för att skyddet ska gälla måste det finnas ett sjukligt beroende. Det krävs att den enskilde arbetstagaren vid upprepade tillfällen brutit mot reglerna inom företaget och att arbetsledningen har ingripit vid dessa tillfällen samt dokumenterat ingreppen. Här gäller arbetsgivarens skyldighet att medverka till arbetsanpassning och rehabilitering enligt arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring. Först om problemen finns kvar efter genomförd behandling kan arbetsgivarens ses ha fullgjort sitt ansvar.

Det finns däremot inte någon sjukdomsaspekt vad det gäller narkotika. Allt bruk av narkotika är olagligt, undantag av läkarordinationer. All befattning med narkotika är ett brott och hamnar därför under narkotikastrafflagen. Rehabiliteringsansvaret har prövats i arbetsdomstolen vid ett flertal tillfällen, men det finns ingen entydig lösning på problemet. En avgörande faktor blir här om arbetstagaren har använt sig av narkotika under arbetstid eller inte. En arbetstagare ska inte göra sig skyldig till narkotikabrott på eller i samband med arbetet. Mycket av arbetsgivarnas ansvar i narkotikafrågor regleras i de olika kollektivavtalen.

Uppsägning kan grunda sig på arbetstagarens personliga förhållande, men det innebär en avvägning av parternas motstående intressen. Domstolens bedömning inriktas inte bara på vad som förekommit i händelsen eller situationen som kan sägas ha utlöst uppsägningen, utan även arbetstagarens fortsatta möjlighet och lämplighet för fortsatt arbete. Enstaka fall kan därför sällan utgöra grund för uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållande, givetvis är detta beroende på förseelsens art, hur allvarlig den har varit. Om arbetstagaren har gjort sig skyldig till upprepade förseelser trots tillsägelse har domstolens bedömningar blivit strängare (Malmström & Agell 1999:305).

Det är bara i undantagsfall som arbetsgivaren befrias från den uppsägningstid som föreskrivs LAS. Arbetsgivaren kan genom avskedande få anställningen att upphöra med omedelbar verkan (Malmström & Agell 1999:306).

Drogtester

I Sverige finns det ingen lagstiftning om rätten för arbetsgivare att mot arbetstagarens vilja kräva drogtest, men genom kollektivavtalet kan parterna komma överens om att drogtest får användas. Även om testning är tillåten inom ramen för kollektivavtalet medför inte en vägran att medverka till automatisk uppsägning och arbetsdomstolen bedömer varje enskilt fall utifrån dess omständigheter.

Enligt Mimmi Eriksson och Börje Olsson (Eriksson & Olsson 2001:231) är frågan om alkohol- och drogtest i princip oreglerad. De privata företagen har inga direkta begränsningar, de ska motverka diskriminering och följa god sed på arbetsmarknaden. De offentligt anställda är i viss mån skyddade från kroppsliga ingrepp enligt regeringsformens andra kapitel 6 §, "Varje medborgare är gentemot det allmänna skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp även i annat fall än som avses i 4 och 5 § §". Det andra kapitlet innehåller grundläggande friheter och rättigheter och den betonar medborgarens skydd mot statligt övergrepp. Drogtester vid nyanställning begränsas i nyanställningsförordningen (1994:373, 5§), där det står att drogtestning endast får ske vid nyanställning om arbetet ställer särskilda krav på hälsotillståndet.

Alkohol- och drogtest skulle kunna tänkas strida mot Europakonventionens lag om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, "Var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens (artikel 8, punkt 1, Europakonventionen)". Arbetsdomstolen, AD, har dock slagit fast att narkotikatestning generellt inte kan anses stå i strid med Europakonventionen (Eriksson & Olsson 2001:231).

Stödet för narkotikatester har AD funnit i arbetsmiljölagen. Det framgår däremot inte i vare sig lagen eller dess förarbeten om det enligt denna lag finns en skyldighet till att delta i alkohol- och drogtest. AD har dessutom hänvisat till arbetsledningsrätten, vilket innebär att arbetsgivaren har rätt att bestämma över arbetet utan arbetstagarens samtycke. Vissa beslut omfattas dock av förhandlingsskyldigheten och informationsskyldigheten i medbestämmandelagen.

AD har granskat tre fall som handlat om alkohol- och drogtest. I samtliga fall har de berörda anställda ansett att testet varit kränkande och ett ingrepp i den personliga integriteten och

vägrat göra testet. I AD 1991:45 uppstod misstankar om cannabisbruk vid ett företag som arbetade med byggnadsställningar. Två av de anställda vägrade att delta i testerna och sades upp. AD 1998:97 handlade om ett kärnkraftverk där arbetsgivaren genomförde hälsokontroller där alkohol- och drogtesterna ingick. En lokalvårdare ville inte delta i testerna och målet handlade om huruvida denna person var tvungen att delta eller inte. AD's dom har överklagats till Europadomstolen för brott mot Europakonventionen. AD 2001:3 handlade om en skolvärds misstänkta återfall i narkotikamissbruk, arbetsgivaren krävde urinprov och när den anställde skolvärden vägrade sades han upp.

I samtliga fall har AD ansett att arbetsgivarna handlade riktigt och att urinprovstagningen var ringa ingrepp i den personliga integriteten. I det senaste fallet saknades en alkohol- och drog-policy eller någon dokumentation om testerna som genomfördes slumpmässigt vid misstanke. AD ansåg att avsaknaden av policy endast hade en begränsad betydelse i frågan om den anställde skolvärdens skyldighet att delta i testerna. Detta går emot SAF, Arbetarskyddsstyrelsen, ILO (International Labour Organization), den statliga utredningen (SOU 1996:63) och Alna-rådet som alla betonar vikten av en alkohol- och drog-policy i synnerhet då företaget använder sig av tester. I de två fallen med ställningsbygge och kärnkraftverket tog AD hänsyn till riskerna för de anställdas liv och hälsa med arbetsmiljölagen som grund, i det sistnämnda fallet utökade de säkerhetsaspekterna till att även innefatta den sociala miljön och verksamhetens ändamål.

I Sverige finns det en stor skillnad i synen på alkohol och narkotika. Alkohol är lagligt att konsumera, narkotika är det inte, trots att konsekvenserna av både narkotika- och alkoholmissbruk kan vara lika förödande. Narkotikasubstanser uppfattas som farligare än alkohol, men företagen ser alkoholen som ett större problem (Eriksson & Olsson 2001:232). I AD's ärende som handlade om lokalvårdaren på kärnkraftverket resonerade de att alkoholtestet var ett för stort ingrepp i den personliga integriteten, cannabisestet var det inte (Ibid.). Detta gör skillnaden mellan narkotika och alkohol tydlig. Arbetsgivaren ska förhindra att den anställde dricker alkohol eller använder narkotika under arbetstid, men arbetsgivaren ska inte bry sig om hur mycket den anställde drack på semestern eller under den gångna helgen. Däremot anses det vara arbetsgivarens sak om den anställde har använt någon form av narkotika även utanför arbetet. Detta leder till att arbetsgivarna får en polisiär roll och det privatiserar delar av narkotikabekämpningen, dessutom kan inte narkotikatester, till skillnad från alkoholtester,

bevisa om den anställda använt narkotika under arbetstiden. Narkotikatester kan inte avgöra berusning, beroende eller arbetsförmåga (Eriksson & Olsson 2001:233)

Sekretesslagen

"Sekretess gäller inom hälso- och sjukvården uppgifter om enskildas hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden. Detta gäller om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon honom närstående lider men (Sekretesslagen kap. 7, §1)"

All personal inom hälso- och sjukvården omfattas av sekretesslagen, såväl den offentliga verksamheten som den privata. Detta gäller även dem som inte direkt arbetar med vård eller behandling utan även den städpersonal, telefonister m.m. som finns inom dessa organisationer. Personal inom sjukvård får inte lämna ut uppgifter utan den enskildes samtycke om den enskilde kommer att lida men av uppgifterna. Att den enskilde riskerar sitt jobb är att den enskilde lider men. I praktiken är sekretesskyddet lika starkt för patienter inom såväl den offentliga som den privata vården.

Företagshälsovården är skyldig att upplysa den enskilde arbetstagarens rätt till anonymitet enligt sekretesslagen, men den enskilde kan lämna sitt tillstånd till att informationen delas av och diskuteras av kontaktpersoner, arbetsledare, personalansvariga och vårdrepresentanter inom den krets som arbetstagaren ingår i.

Teoretiska begrepp

Den teoretiska genomgången består dels av Foucaults maktbegrepp och dess koppling till vetande och tekniker, dels organisationsteori där Tannenbaum blir framträdande, hans teorier vävs samman med andra författare t.ex. Bolman och Deal, Lennéer-Axelsson, Bruzelius m.fl.

Makt och vetande

Michel Foucault försöker analysera hur vi har ordnat vårt vetande i västerlandet (Beronius 1986:12). Foucault skriver om vetandets historia och menar att det som fungerar som vetande alltid är beroende och förbundet med den historiska kontexten (Ibid.). Foucault insisterar på att relatera vetandet till den sociala praktiken och organisationen, härigenom utkristalliseras relationen mellan makt och vetandet. Vetandet är alltid kopplat till makt och sociala relationer, på grund av detta får vetandet karaktären av ett strategiskt eller politiskt fält och Foucault försöker analysera relationen mellan maktstrategier och utformningen av speciella kunskapsfält (Ibid.).

Att försöka synliggöra maktspelet och det politiska i varje samhälles sätt att producera, förvalta eller förhålla sig till vetandet är Foucaults mest karakteristiska drag. Foucault har genom att belysa hur den samhällsvetenskapliga kunskapsproduktionen varit förbunden med olika maktstrategier kartlagt det politiska i den tillsynes objektiva och neutrala kunskapen (Ibid.). Men makt och politiken påverkar inte bara vetande utifrån, Foucault menar att makt och vetande innehåller alltid något av varandra, det finns ingen makt utan vetande, och det finns inget vetande utan makt. "We should admit rather that power produces knowledge /.../ that there is no power relation without the correlative constitution of a field of knowledge,..." (Foucault 1979:27).

Människor söker efter självkänedom, och detta har bidragit till framväxten av vad Beronius kallar diskurser som medicin, psykiatri, psykoanalys, ekonomi, sociologi etc. (Beronius 1986:13). Sökandet efter självkänedom har lett till ett särskilt kunskapsutrymme, vetenskapen om människan. Detta "lärdomsrum (Ibid.)" har i sin tur gett upphov till ett annat rum som innehåller allt det vetande som har uteslutits ur vetenskapen. Beronius menar att denna process är karakteristisk för den västerländska kulturen som får sin identitet genom olika uppdelningar (Ibid.). Tudelningar mellan sant och falskt, normalt och patologiskt, dröm och verklighet kan sammanfattas i tudelningen av förnuft och icke-förnuft (Ibid.). Den kulturella identiteten bygger därför på ett maktspel där uteslutningar och avvisande tankeformer och existensbetingelser för tankeformer styrs av vetenskapen (Ibid.). Vetenskapen är det primärt auktoriserade medlet att tänka över tillvaron och vetenskapens roll består till stor del i att avvisa olika typer av alternativa sätt att tänka över tillvaron.

Vetenskap är inte bara ett kunskapsinnehåll utan även en gräns mot vad den anser vara icke-vetenskap. Den vetenskapliga verksamheten består i att legitimera, differentiera, auktorisera och dominera inom sitt område och utanför det. Enligt Beronius kan vi alltså se på samhällsvetenskapen som ett värdesystem som ger sig själv det högsta värdet. Vetenskapen består inte enbart av en bildning och kultivering av individer, utan även en kamp om makten över alla idéer i samhället. I denna kamp spelar organisationer en avgörande roll då de materialiserar vetenskapens hegemoni (Beronius 1986:13).

Foucaults visar i sin bok "Vansinnets historia" att tudelningsprocessen mellan förnuft och icke-förnuft inte innehåller samma ingredienser över tid. Variablerna i relationen förnuft – icke-förnuft är olika beroende på tidsålder, plats och samhällstyp (Beronius 1986:15). Det är alltid förnuftet som definierar icke-förnuftet, förnuftets kännetecken definierar det senares kännetecken. "Allt som vansinnet kan utsäga om sig själv är uteslutande förnuft, fastän det i sig själv är förnuftets negation." (Foucault 1986:121). Genom att historiskt belysa denna tudelningshistoria kan Foucault visa på vilka makteffekter dessa gränsdragningar får (Beronius 1986:15). Slutsatsen blir att "vansinne" inte är något annat än det som vansinnets historia möjliggjort genom att undertrycka det, vansinne är inte en medicinsk utan en kulturell företeelse och den är en funktion som beror av den varierande relationen förnuft – icke-förnuft (Beronius 1986:17-18). Foucault menar i sin bok att trots den varierande relationens innehåll har metoderna en konstant form, inspärning och uteslutning (Beronius 1986:18). Vansinnet är inget objekt, men det blir eller görs till ett objekt av förnuftet och senare även av organisationer. Vansinne existerar som objekt endast i och genom praktiker, m a o filosofiska, politiska eller psykiatriska praktiker (Beronius 1986:19).

Foucault skriver inte om objekt eller ting, han skriver om praktiker, vansinnet, makt, kriminalitet, sexualitet m.m. som blir objekt i och genom bestämda praktiker. Foucault vill visa hur praktikerna fungerar, under vilka förhållanden och vilka effekter de får (Beronius 1986:19).

Enligt Beronius har Foucault konstruerat en analytik av praktiker i vår kultur som formar individen till både ett objekt för kunskaper och ett subjekt med kunskaper (Beronius 1986:20). Analytik är varken en teori eller analys. Beronius skriver att analytik är "...mer ett förhållningssätt än metod, mer ett redskap än en egentlig analys och mer en ansats än en teori."(Beronius 1986:21) Foucault studerar de objektivierande praktiker där makt och

vetande korsar varandra. I dessa objektivierande praktiker fabriceras även vetenskapen eller diskursen om människan. Diskurs kan översättas med "praktiserat språk". Diskursen anger sättet att ordna utsagor till något enhetligt (Beronius 1986:20).

Inom samhällsvetenskapen är människan samtidigt kunskapsobjekt och kunskapssubjekt. Utgår man från subjektet blir det omöjligt att analysera hur vetandet är beroende av sociala, politiska och kulturella mönster, utgår man från människan som kunskapsobjekt kan man se delar av de mekanismer genom vilka vetenskapen dominerar människorna, inte befriar dem. Foucault menar att subjektet inte kan välja sina vetandeprocedurer, subjektet får istället stiga in i vetandet och bli producerad av både diskursiva och andra praktiker. Detta innebär inte att Foucault utesluter subjektproblemet, men i analysen blir det en fråga om de positioner och funktioner som subjektet kan inta i diskursen.

Makt är inte, makt utövas (Beronius 1986:22). I traditionella analyser görs makt till ett objekt som går att spåra. Makt har, i traditionella analyser, potential och den går att erövrats, den finns före och efter utövandet. När makten görs till ett objekt leder det till en strategi som går ut på att lokalisera den. Foucault menar att det är en illusion att makt skulle ha ett centrum varifrån den sprider sig ut i periferin, att makten kan, som objekt, byta ägare (Ibid.). "In short this power is exercised rather than possessed; it is not the 'privilege', acquired or preserved, of the dominant class, but the overall effect of its strategic positions" (Foucault 1979:26).

Enligt Foucault är makt en praktik eller ett utövande, ett nät av olika, känsliga, ostadiga och spända styrkeförhållanden (Beronius 1986:23). Makten är en relation av krafter som är beroende på den historiska och den samhällsliga kontexten. Dessa krafter förändrar ständigt sin inbördes relation och skapar maktillstånd som hela tiden är lokala och ostadiga (Ibid.). Med Foucaults perspektiv söker man efter det som händer i dessa relationer, vilka medel som används, inte resultatet av maktutövning, inte hur maktutövandet rättfärdigas.

Maktutövandet är inte bara en relation mellan parter, utan även en relation mellan praktiker och handlingar som ändrar och påverkar andra handlingar och praktiker. Utövandet av makt är målinriktat, men inte subjektivt. Enskilda lokala aktörer handlar medvetet, de har avsikter med sina handlingar och de handlar mot vissa mål, men på grund av det nät av maktpraktiker får medvetet handlade även effekter som från början inte var avsiktliga, därav det icke-

subjektiva. Ingen enskild kan sägas vara ansvarig för dessa oavsiktliga effekter. Foucault kallar detta för "de stora, anonyma och nästan stumma strategierna" (Beronius 1986:24).

Det finns inget subjekt (individuellt eller kollektivt) som styr samhället. Samhället styrs av en mängd olika taktiker som opererar i ett växelspel mellan olika krafter. Genom att söka allianser bildas ett mönster av makt som inte kan reduceras till enskilda intressen eller samhällsgrupper (Ibid.).

Enligt Foucault är det viktigt att beakta systemet av olikheter vid studiet av makt (Beronius 1986:25). Olikheterna kan uttryckas genom lag, tradition, samhällsklass, organisation, språk, vetande etc. Olikheterna är en förutsättning för att kunna spåra styrkeförhållandena mellan olika aktörer. Råder det fullständig jämlikhet i en given situation kan man inte finna några spår av utövandet av makt. Varje relation bidrar till olikheter genom strategier som går ut på att fördela, utesluta, förstärka, försvaga och styra den. Detta sker inte i ett vakuum, och behärskas inte heller av endast ett håll. I förhållande till makt finns alltid motstånd (Ibid.). Då taktiken för att uppnå ett herravälde stödjer sig på vissa styrkeförhållanden stödjer sig även motståndet på samma styrkeförhållande, detta för att ändra, omforma och förhindra motsidans utnyttjande av den. Motstånd är inte en icke-makt, utan en motmakt. Motståndet är inte "den stora vägran (Beronius 1986:26)", utan består av olika motstånd av olika slag, exempelvis "möjliga, nödvändiga, osannolika, spontana, vilda, isolerade, samordnade, smygande, våldsamma, oförsonliga, kompromissvilliga, egennyttiga eller beredda till offer (Ibid.)".

Motstånd kan vara av skiftande slag och karaktär, det är inte alltid rebelliskt och upprorisk, det behöver inte vara väl synligt eller kopplat till enskilda individer eller grupper. Ett exempel på detta anonyma motstånd kan vara den kapitalistiska ekonomins tröghet och motspänstighet som den uppvisar vid statens eller näringslivets försök till planering. En vanlig form av maktutövande är att förhindra att motstånd samlar sig. Trots att motståndet ibland bara utgör en svag tendens påverkar den styrkeförhållandets organisering och utveckling på ett betydande sätt. Ett ännu icke synligt motstånd kan ha en så stor inverkan på maktutövandet att särskilda metoder organiseras för att upptäcka det. Det kan även utvecklas tekniker som syftar till att bevaka och kontrollera området kring maktutövandet. Foucault ger exempel på detta när han skriver om offentliga avrättningar, "The public execution is to be understood not only as a judicial, but also as a political ritual. It belongs, even in minor cases, to be ceremonies by which power is manifested." (Foucault 1979:47). Det är ett straff och på

samma gång ett avskräckande exempel som visar vad som är avvikande och anses som hot mot den rådande hegemonin.

Genom att studera förnuft och icke-förnuft i ett samhälle kan man se de områden där makt inte ses som makt, där vissa gör distinktionen mellan exempelvis gott och ont och pekar ut en viss grupp som den som innehar makten, men där den utpekade gruppen inte känner någon motsättning (Beronius 1986:27). Den utpekade gruppen ser inte sin handling som en makt-handling, de ser handlingen som något annat, exempelvis smak, kärlek, utbildande, hjälpande etc.

Foucault menar att maktproblemet kan formuleras som en fråga om maktens fysik (Beronius 1986:28). Fysiken kan delvis beskrivas som om den utgår från lagen, kontraktet eller institutionen, detta kallar Foucault för maktens makrofysik (Ibid.). Med maktens mikrofysik menar Foucault de makttekniker som verkar mellan människor. Den disciplinära makten är den makt som är centrerad till individen som ett objekt, en produktion av individer som också ska vara produktiva krafter. Disciplin är ett sätt inom organisationer att behandla individer som formbara objekt, den inriktar sig i huvudsak till att forma och kontrollera individer genom träning och normalisering. Enligt Foucault har individer inte en disciplinär makt, de är snarare en plats för den disciplinära maktens utformning (Beronius 1986:29). Foucault identifierar tre processer som var viktiga för disciplineringens framväxt (Foucault 1979:210ff), disciplinens utveckling av funktion, d.v.s. från början var disciplin ett medel för att neutralisera faror men disciplinen blev mer ett positivt redskap som syftar till att optimera nyttan av olika individer. Disciplinen ökar varje individuell kunskap, koordinerar dessa kunskaper och effektiviserar därmed organisationen. Disciplineringsmetoderna ökade, olika tekniker möjliggjorde kontroll av individens beteende, tekniker som de religiösa, d.v.s. moraliserande, ekonomiska, d.v.s. bistånd och uppmuntran till arbete och politiska, d.v.s. agitation. Olika former av visuell kontroll har också utvecklats, från den klassiska panopticon av Bentham till stämpelklockan på arbetsplatsen. Den statskontrollerade disciplinen är den sista av Foucaults tre processer. I England var det länge de religiösa grupperna som ansvarade för den sociala disciplinen, i Frankrike var det de olika yrkesgillena. När den centraliserade polisorganisationen trädde fram var det denna som fick ta över ansvaret för den sociala disciplineringen. Disciplin är en teknik som i första hand uppfyller tre kriterier (Foucault 1979:218), första kriteriet är att utövande av makt ska ske till en så liten kostnad som möjligt, en liten ekonomisk kostnad då kontrollmekanismerna inte behöver vara dyra och politiska

kostnader då den är diskret och uppbringar ett litet motstånd. Det andra kriteriet är att disciplinen skall få starka effekter, även över långa avstånd. Det tredje och sista kriteriet är den ekonomiska tillväxten som disciplinen ger inom en ekonomisk organisation, disciplinen ökar nyttan och minskar motståndet så att organisationen kan fungera så effektivt som möjligt. En av disciplinens viktigaste effekter är att den fixerar handlingsutrymmet och gör beteendet förutsägbart (Ibid.).

”Makt mobiliserar, reproducerar och skapar ibland elementen för sitt utövande. Det är frågan om instrument, tekniker, procedurer, ritualer, institutioner och föreställningar med vilka maktutövandet allierar sig och genom vilka det verkar. Det kan gälla murar, lås, byggnader, lagar, reglementen, journaler, såväl som idéer, moral och normer som regleringsprinciper för mänsklig samvaro” (Beronius 1986:32). Makt är tätt sammankopplat till vetande, och det är en naturlig del i alla relationer. Samhällets vetenskap är till stor del resultatet av olika krafter försök att få herravälde över definitionen av människan. När vetenskapen väl har definierat det förnuftiga och det oförnuftiga ser organisationer till att utöva denna kunskap i praktiken, genom olika praktiker och tekniker. Den vidare framställningen kommer således att fokusera på organisationen, dess utformning, dess syfte och dess problem.

Organisation

Det moderna samhället är ett organisationssamhälle (Bruzelius 1983:11). Grundtanken med organisationen är att organiserade handlingar för att nå vissa mål är effektivare, att slagkraften och effektiviteten blir större i organisationen än summan av individuella ansträngningar. Organisationen är en praktik och ett sätt att fördela arbete, ansvar, beslutsrätt, befogenheter och förhållandet mellan chefer och underställda (Bruzelius 1983:83). Många av de verkande mekanismerna inom organisationen syftar till att bevara organisationen (Beronius 1986:30). Arbets- och ansvarsfördelningen resulterar i att olika roller skapas, individerna i företagen blir bärare av olika yrkesroller. Yrkesrollen anger även vilken position den enskilde individen har i företaget.

Arbetsgruppen är en betydande del av den enskildes verklighet. Gruppens atmosfär och karaktär ses ofta som en anpassning till organisationen och samhället, sättet att anpassa sig är

dessutom beroende av de enskildas personlighet (Lennéer-Axelsson 1983:25). Inom arbetsorganisationer finns det främst formella grupper som har formats för att utföra vissa uppgifter i strävan mot de mål som organisationen har (Lennéer-Axelsson 1983:26). De formella grupperna är inte uppbyggda för att svara mot den enskildes behov som helhet. Det ligger i människans natur att vara en social varelse med ett varierat register av behov. Antropologen Theodore Schwartz skriver att hjärna och kropp inte enbart definierar den mänskliga naturen, en normalt fungerande hjärna och kropp garanterar inte ett karaktäristiskt mänskligt beteende (Schwartz m.fl. 1994:324-325). För att tillfredsställa behoven skapar människan informella grupper. Förutsättningen för att en informell grupp ska bildas är att medlemmarna i gruppen träffar varandra. Den formella gruppen har redan en förutbestämd struktur (Lennéer-Axelsson 1983:26).

Strukturen inom företagen påverkas av den formella och den informella organisationen (Tannenbaum 1973:1). Den formella organisationen är en planerad organisation med en viss intention. Bolman och Deal menar att organisationen inte styrs av en intention, utan flera. Dessa intentioner, eller mål är av olika art (Bolman & Deal 1997:76), de kan vara hedervärda mål, d.v.s. fiktiva mål som skänker organisationen önskvärda egenskaper. Tabubelagda mål är de mål som ingen pratar om. Stereotypa mål är de mål och intentioner som alla organisationer bör ha om de ska bibehålla ett gott rykte. De faktiska målen är de mål som i verkligheten styr organisationen, även om de inte alltid stämmer överens med de officiella målen som organisationen har satt upp. Organisationen begränsas av regler som reflekterar grundarnas sociala, psykologiska och administrativa antaganden, vilka inte nödvändigtvis stämmer överens med individerna inom företaget. Termen "informell organisation" refererar till de oplanerade, informella grupperna som oundvikligen bildas när människor hamnar under samma tak (Tannenbaum 1973:1ff).

Syftet med den formella organisationen är att producera, i vårt fall, varor så effektivt som möjligt (Tannenbaum 1973:2). Företagen måste gå med vinst för att överleva. Medlemmarna inom organisationen är ofta specialiserade på olika arbetsuppgifter som utgör delar av produkten, operatörer står vid maskiner, reparatörer ser till att maskinerna fungerar, säljarna säljer produkterna o.s.v. specialiseringen är ett led i effektiviseringen av produktionen. Specialiseringen skapar problem som måste motverkas genom koordinering av de olika funktionerna (Tannenbaum 1973:3).

Effektivitet kan delas in i två aspekter, den yttre effektiviteten och den inre effektiviteten (Bruzelius 1983:71). Den yttre effektiviteten handlar om att effektivt utnyttja relationen till omvärlden d.v.s. att göra rätt saker, den inre effektiviteten handlar om att hushålla med de resurser som utnyttjas för att nå de mål som organisationen ställt upp, m.a.o. göra det på rätt sätt.

Teknologin inom företaget är viktig för att förstå arbetsgruppens, eller skiftets relationer och närhet till varandra (Tannenbaum 1973:6). Specialisering är en teknik, och maskiner är en annan teknik. Den tekniska nivån på företaget styr det sätt som den informella organisationen utvecklas. Ett företag kan ha stora maskiner och varje anställd arbetar i enskildhet, detta påverkar den informella organisationen på ett sätt som ett tätt sammanslutet arbetslag inte skulle göra. Teknologin påverkar den fysiska närheten mellan arbetstagarna och får viktiga sociologiska och psykologiska effekter. Massproduktion bryter ofta ner arbetet i små beståndsdelar och detta kan frustrera arbetstagarna som får uträtta ensidiga arbetsuppgifter utan någon större syn på helheten i företaget. Teknologin sätter också upp hinder för hur arbetstagare kan kommunicera med varandra och hur de kan bilda sammanslutningar och sociala grupper. Organisationer ses därför som sociotekniska system där den tekniska miljön påverkar arbetstagarnas beteende på arbetsplatsen (Ibid.).

Varje anställd måste utföra sin handling på rätt sätt och i rätt tid för att den ska kunna koordineras med de andras handlingar (Tannenbaum 1973:3). Ordning är viktigt i ett företag, organisationen är inte en tillfällig mötesplats, arbetet och syftet kräver stabilitet och kontinuitet, därför måste relationerna mellan arbetstagarna vara förutsägbara och handlingarna vara organiserade.

Inom den formella organisationen finns det enligt Tannenbaum ett auktoritetssystem (Tannenbaum 1973:4). Auktoriteten härstammar från den enskilde arbetstagarens position inom företaget, plats i hierarkin. Ju högre upp i företagshierarkin man kommer desto större blir ansvarsområdet och skyldigheten att se till att arbetet i företaget sköts på ett riktigt sätt.

Skeendet i arbetsgrupper och organisationer följer ofta vissa regler, i nästan varje grupp uppstår det snabbt en social rangordning då arbetstagarna delas upp i överordnade/underordnade, högre/lägre etc. den sociala rangordningen åtföljs av makt, auktoritet och status (Bruzelius 1983:139-140). Det är viktigt att se auktoriteten och maktförhållandena inom företagen som

rörliga, enligt Foucault utövas makt ”från oräkneliga håll och i ett växelspel av ojämlika och rörliga relationer” (Foucault 1980:119). Det tydliga maktförhållandet blir förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, där arbetstagaren representeras av fackföreningen.

En viktig del av den hierarkiska strukturen inom organisationen är det konforma beteendet hos arbetstagarna (Tannenbaum 1973:4). Vid varje nytt skift kommer alla operatörerna under en kort tidsintervall, om det inte hade varit ankomsten till företaget hade troligen tidsintervallen blivit större. Genom att arbetstagarna förväntas handla konformt blir felmarginalerna i produktionen mindre, det blir lättare att identifiera problem eftersom felmarginalerna är så små. Inom företaget spelar det ingen roll vem som utför uppdraget, eller yrkesrollen, så länge som arbetstagaren uppvisar det beteende som är lämpligt inom företaget. Detta resonemang leder till slutsatsen att alla inom företaget är utbytbara (Tannenbaum 1973:5).

Organisationen är en tydlig del i dagens samhälle, men organisationen är inte konfliktfri. Organisationens syfte och grundtanke är att organiserat arbete är större och mer effektivt än summan flera individers arbete. Denna situation har växt fram genom en ökad specialisering och metoder för samordning. Konflikterna består i att organisationen inte är byggd för att svara mot människors behov, den har andra mål. På grund av detta bildar människor informella grupper. Organisation är ett sätt att utöva makt, den är en teknik i sig, samtidigt som den är en arena för maktrelationer och konflikter. Lagstiftning, hierarki, vetenskap och samhälleliga normer utgör en del av de metoder som används i maktkampen.

ANALYS

Missbruk på jobbet

Företagen i denna studie berättade samtliga att de hade haft, och har, problem med missbruk bland arbetstagarna. De berättade att de i huvudsak hade erfarenheter av alkoholmissbruk men att narkotikamissbruk ännu inte varit förekommande, de hade ännu inte upptäckt någon arbetstagare med narkotikaproblem. Trots detta uteslöt de inte att narkotika eventuellt förekommer på företaget.

"Man brukar säga att företaget är en spegelbild av hela samhället i övrigt ... och då har vi också dom problem fast i olika grader"(P.C.1)

"Droger har vi inte riktigt kommit in på än...det finns kanske här säkert, men vi har inte jobbat med dem än."(P.A.1)

Denna syn verifierades av personalchefen på det andra företaget.

"Jag tror att, man brukar ju säga att 10 % utav alla svenskar har alkoholbesvär t.ex. och tittar man då på vårt företag där vi har i produktionen många som har en låg utbildning och kanske andra sociala problem runt om jobbet, bor ofta i ett område som har större..., större problemområde än vad det är på andra ställen så att jag tror att vi har minst tio procents missbruk missbrukare som jobbar i vårt företag..." (P.C.2)

Skyddsombudet på samma företag sade om narkotika

"I dagsläget är det inget problem."(S.O.2)

På det tredje företaget talade personalchefen också om missbruket på arbetsplatsen och hur den hängde samman med samhället.

"Det har varit alkohol och, det finns ju säkert problem idag, både med alkohol och droger, men jag har inga fall som vi specialbehandlar med alkoholproblem idag. "

"Ja det är väl den vanliga statistiken höll jag på att säga. Man vill ju naturligtvis inte tro att det finns, men (Företagets namn) är ju inget undantag."(P.C.3)

En del av utsagorna hänvisar till samhällsstatistiken där företaget ses som en del av samhället med samma utbredning av problem. Informanterna använder sig av kunskapen om att organisationen påverkas av samhället, att problemen utanför fabriken även finns innanför. Denna kunskap kan vi ifrågasätta med Foucaults texter om kunskapsproduktion (Beronius 1986:15), en av invändningarna kan kanske vara missbrukets koppling till arbetslöshet, en aspekt av samhällets missbrukare som informanterna inte tar ställning till. Vi kan också se en konflikt mellan den objektiva kunskapen om antalet missbrukare och avsaknaden av egna erfarenheter av narkotikamissbruk på arbetsplatsen. De vet att det förekommer, men samtidigt reserverar de sig. Skyddsombudet på det andra företaget tar en klar ställning till narkotika som problem, eller rättare sagt avsaknaden av problem, medan personalassistenten på det första företaget och personalchefen på det tredje företaget intar en mer tveksam ställning. Att missbruk finns på företagen är det ingen som tvekar på, men svaret på frågan "hur många" kommer från statistik som anses gälla samhället i stort.

Det är skrivet...

Samtliga företag har en alkohol- och drogpolicy som föreskriver ansvarsområden och handlingsalternativ vid upptäckt missbruk. Två av företagen skriver i sin drogpolicy att de ska erbjuda behandling till alla anställda som har missbruksproblem, vilken form av behandling är inte specificerat. En alkohol- och drog policy beskriver vilket missbruk som omfattas av policyn. De uttalar vikten av en öppen och rak kommunikation kring missbruk. Målsättningen är drogfria arbetsplatser.

Inom företagen är det personalavdelningen och skyddsombuden som handlägger ärenden kring missbruk. Alkohol- och drogpolicyn beskriver deras syn på alkohol, droger och läkemedel i samband med arbetet. Policyn beskriver sanktioner, ansvarsområden, åtgärder, målsättning och företagens syn på alkohol och droger. Policyn gäller samtliga anställda

”anställd med missbruk skall erbjudas hjälp och stöd på arbetsplatsen”. Syftet med företagens alkohol- och drogpolicy är att förebygga ohälsa och olyckor i arbetet, att förhindra arbetstagarens minskande produktivitet, att motverka konflikter och social utslagning av arbetstagaren. Man beskriver vem som har det formella ansvaret att ingripa vid upptäckt missbruk. Företagen har förbud mot alkohol på arbetsplatsen och att alkoholpåverkade personer inte får vistas på fabrikerna eller i företagens arbetslokaler.

Vid upptäckt missbruk har de tre företagen liknande rutiner, de använder sig av läkarundersökning och beroende på undersökningens resultat skickar de sina anställda till samma behandlingshem i staden. Behandlingshemmet är ett kommunalt behandlingshem i Halmstad som arbetar i nära samarbete med de olika företagens personalavdelningar.

Vi ser att du har problem

En viktig del att försöka analysera är de kontrollinstrument som företagen använder sig av då de ska definiera och möta missbruk på arbetsplatsen.

"Mycket ansvar ligger ju på arbetsledare /.../ vi kan detektera det här med, om man kommer och vill ha förskott på lönen till exempel /.../ vill man ha 300 kr för att reparera TV, video /.../ då kanske det finns andra bakomliggande faktorer..."
(P.C 1)

"...vi som är anställda som till exempel märker något /.../ att den och den personen luktade sprit i helgen." (S.O.1)

"Nä men vi har inte heller, liksom (host) vi har liksom inte heller kommit på dom, och jag tror dom är lite svåra att komma på än alkohol, alkoholen luktar ju, det gör ju inte droger. Tror att ... vi är ju inte på kvällarna och nätter och sådär. Jag tror att (ohörbart) är mer använt där än på vanlig arbetstid för man, är inte så lätt, så att säga, är det ingen chef som, liksom ingen som går runt, så är det lättare att dölja."
(S.O.1)

Arbetskamraterna blir de första som märker att något inte står rätt till med deras medarbetare, en utsaga som även de övriga informanterna håller med om.

" Det brukar börja med arbetskamrater som blir oroliga och sen så är det så att ofta dom då pratar med chefen på avdelningen /.../ arbetskamraterna märker att det luktar sprit eller han verkar påverkad av nåt då, chefen kan märka till exempel att han är borta måndagar eller har mycket sjukfrånvaro eller så." (P.C. 2)

"...man kan väl säga det att det upptäcks när någon inte fungerar, som han eller hon skall, va, i sitt arbete, när någon just skulle få en onormal frånvaro, men den sista biten har jag aldrig varit med om, däremot har jag varit med om, det att man helt enkelt ser på människor /.../ sunt förnuft, man ser det." (S.O. 2)

"Det största ansvaret ligger i och för sig hos den enskilde medarbetaren, men det ingår ju i bilden att man inte vill avslöja det utan man gör allt för att dölja det. Det är ju chefen som, chefen och medarbetare som till slut upptäcker det." (P.C.3)

"Det är ju när man märker att det påverkar jobbet, det är ju då man ser, eller förstår att det finns något problem. Det handlar ofta om sådana konkreta saker som sena ankomster, eller att man är sjuk utan att höra av sig, sånt som direkt påverkar jobbet, vi märker ju när något är fel. Tyvärr har det ju då gått ganska långt. Det svåra är att hitta problemet i tid, eller så tidigt som möjligt" (P.C.3)

Genom att se på företaget utifrån Foucaults perspektiv kan man skönja dels den västerländska tudelningen mellan förnuft och icke-förnuft (Beronius 1986:15). När en anställd betar sig irrationellt utifrån gällande normer blir personalavdelningen och medarbetarna orolig för den anställdes hälsa. Även makttekniker som verkar mellan människor blir här tydliga. Den disciplinära makten inriktar sig i huvudsak till att forma och kontrollera de anställda så att företagen kan optimera nyttan av de anställda genom att öka den individuella kunskapen och koordinera dessa kunskaper, därigenom effektiviserar man organisationen. Disciplin är som teknik kostnadseffektiv, den innebär exempelvis att organisationen slipper stå och testa de anställda då de kommer till arbetet. Själva benämningen "onormal" får starka effekter då individer vill känna tillhörighet till en social grupp, som exempelvis Theodore Schwartz (Schwartz m.fl. 1994:324-325) och Barbro Lennéer-Axelsson tar upp (Lennéer-Axelsson

1983:25). Disciplin som maktteknik ökar nyttan och minskar friktion så att organisationen fungerar effektivt. Disciplinens viktigaste effekt är att den fixerar handlingsutrymmet och gör beteendet förutsägbart.

I den formella gruppen blir förutsägbarheten är en viktig del för att organisationen ska kunna koordinera arbetet, den ger, enligt Tannenbaum, organisationen en stabilitet och kontinuitet (Tannenbaum 1973:4). Det förväntade konforma beteendet bidrar till att felmarginalerna blir mindre, då uppmärksammas problemen snabbare och blir tydligare. Stämpelklockan och närvaron är i sig tekniker som övervakar individen, vilket leder till att sjukfrånvaron kan vara den faktor som avslöjar ett pågående missbruk.

Nu får det vara nog!

När missbruk väl har upptäckts handlar de olika företagen på ett likartat sätt.

"Fritiden kan vi inte göra något åt. Detekterar man, detekteras det att man inte kan sköta sitt arbete kan arbetsledningen kan gå på människan. Vi har också möjlighet att via, att själva, gå och låta dem blåsa, alkoholtest" (P.A.1)

"Fast det är ganska svårt, det är väldigt svårt ändå, för att det är den erfarenheten vi har att de flesta chefer hukar för det här, det är mycket lättare att ta annat som inte funkar på jobbet, än en misstanke om att en i arbetsgruppen har alkoholproblem, därför så dröjer det ofta för alldeles för länge, eller väldigt länge innan det tas upp utav chefen, och då brukar, jag brukar ofta säga att när chefen känner den här misstanken då, då är det så alltså, han skulle nästan ha sett det långt, långt tidigare." (P.C.2)

"Det första handlar ju om, om de kommer berusad till arbetet, så ska dom ju hem. Och då ska dom naturligtvis inte köra sin bil hem själva heller, utan man får organisera taxi, och att man tar kontakt med dom när dom väl är hemma så att man håller kontakt med dom, dom ska tillbaka till jobbet dagen efter och dom ska vara nyktra." (P.C.3)

"Policyn är skriven så att händer detta en gång och man kommer tillbaka dagen efter så händer det egentligen ingenting mer än att de har fått en varning då, att de har brutit mot dom reglerna vi har, händer det vidare så, så ska det ju, kommer ju jag att blandas in som personalchef. Vi tar även hjälp av företagshälsovården."
(P.C.3)

Det första som händer när en berusad anställd upptäcks på jobbet är att denne blir förvisad från arbetsplatsen. Foucault skriver att vansinnet har ändrats över tid, metoderna har det inte, det har alltid varit en fråga om inspärning och uteslutning (Beronius 1986:18). Den berusade, eller oförnuftige, får finna sig i att bli utesluten från arbetsplatsen, och åtminstone i företagets tankar, inspärnad i hemmet. Inspärningen görs nödvändig genom kravet på närvaro dagen efter. Den andra personalchefen berättar att chefer har lättare att ta itu med andra problem än problem som kan kopplas till missbruk. I många fall är dessa problem förutsedda samarbetsproblem, förutsedda i den mening att organisationer består av sociala grupper.

Åtgärder mot missbruk

Åtgärderna skiljer sig inte mellan företagen, det är ofta fråga om någon sorts behandling, behandlingshem, AA-möten etc. Gemensamt är att på alla företag skriver man ett kontrakt med den missbrukande anställde.

"...då skriver man ett kontrakt, och den sista punkten i det är helt enkelt att om inte personen går med på det kommer vi att inleda förhandlingar som syftar till att man ska sluta på jobbet helt enkelt" (P.C.2)

"Det samtalet vi har med den personen vi går ju inte in i missbruksdiskussionen därför att, då är vi så att säga på bortaplan om jag uttrycker mig så. Lite hårt, jag är inte så intresserad om varför Kalle dricker och bakgrunden och de bitarna utan det vi fokuserar på är att jobbet blir lidande, att man presterar mycket sämre, att frånvaron blir hög sådana saker, och att det är det som är oacceptabelt ur arbetsgivarens synpunkt och för att komma tillbaka till ett bra arbetsresultat så tvingar vi personen att ta itu med de problemen som han eller hon har"(P.C.2)

”De skriver under på att jag och, jag som personalchef, och den ansvariga chefen har rätt att fortlöpande informera oss om hur behandlingen går och fortskrider. Det gäller särskilda regler så fort man ska ha semester eller vara sjuk, det är inte lika lätt att få ledigt. Allting, det är helt enkelt en mycket tuffare kontroll på den som har missbruk, måste begära ledighet långt i förväg o.s.v.”(P.C.2)

"Det genomgående temat är alltså att inte klappa medhårs, utan varit så tuff i sin approach till människan som då har problem med, misstänks ha problem, det är bättre att göra det och be om ursäkt." (P.C.1)

"Det är ingen, det är ingen som tjänar på att gå en omvänd, runt, runt problemet. Vi måste ta i det, ta människan i örat, under tiden stötta, kontrollera..."(P.A.1)

Under förståelsen att de vill hjälpa tar de till ganska hårda metoder för att råda bukt på den anställdes beteende i syfte att skydda organisationen. Det gäller för den anställda att anpassa sig, om inte riskerar den anställda att bli av med sitt arbete.

”Det beror sig på vad du menar med påverkad, man ska, jag tror inte, jag skulle vilja säga så här, att jag tror inte företaget skulle lägga ned några kronor på att rehabilitera fastän de är skyldiga att göra det enligt lagen. /.../ de skulle möjligtvis koppla in företagshälsan” (S.O.2)

"Jag kan säga så pass mycket att vi fick in två stycken korttidsanställda människor, som jag själv upptäckte/.../att båda var påverkade, kraftigt påverkade av något, och, tog kontakt med arbetsledningen, och arbetsledningen tog kontakt med dom och sedan kontaktade vi, ja, de kanaler som finns, och de visade sig att de var tunga narkomaner som gick i behandling utan att vi visste om det, dom hade alltså kommit via arbetsförmedlingen. Och eftersom det inte var en fast anställning och att de var inne i ett beroende, ett konstant beroende, så hade de sin visstidsanställning kvar, men de fick inte vistas här på företaget"(S.O.2)

”Vi har ju inte samma skyldigheter med en visstidsanställd, där kan vi ju låta anställningsavtalet upphöra, antingen, ja det beror på vilken typ av visstids-

anställning hur man har skrivit anställningsavtalet, där skulle man inte satsa lika mycket.”(P.C.3)

Men trots lagstiftning finns det undantag till dessa åtgärder, främst är det de visstidsanställda som inte omfattas av företagets policy, eller enligt policyn, företagets skyldighet till hjälp. Lagstiftningen har inte visat på något undantag vad det gäller föreskrifter kring visstidsanställda med alkohol- och narkotikamissbruk. Skyddsombudet på det andra företaget tar upp en händelse som illustrerar detta. Personalchefen på det tredje företaget berättar hur anställningsavtalets utformning styr erbjudandet av hjälp till den missbrukande visstidsanställda.

Social stratifiering i företaget

Skiljer sig åtgärderna mot missbruk beroende på position?

”...det är egentligen strunt samma var man skickar folk /.../ grunden i det hela är att alla ska få hjälp.” (P.C.1)

”det bästa vi ger dem, för om VD hamnar i den här situationen, varför ska VD inte ha den bästa möjligheten att ta sig ur det här problemet?” (S.O.1)

”...inte skiljer beroende på position, men däremot beroende på hur länge man har jobbat och sådana saker, är det någon som, någon duktig medarbetare oavsett om han är i produktion eller jobbar på kontor, eller chef, eller, som har jobbat länge så känner vi ju ett större ansvar för rehabiliteringen utav den personen än om det är någon som kanske bara har jobbat i ett halvår och har väldigt stora problem och har haft det innan, utanför jobbet också, då..., då tycker jag många gånger att det är bättre om han slutar, och då ser jag inte det riktigt som företagets ansvar...” (P.C.2)

”där finns på tjänstemännens sida också, som har haft alkoholproblem, där man har vidtagit exakt samma åtgärder, alltså skickat dem till samma behandlingshem”. (S.O.2)

”...kan ju bero på att det är lättare att dölja, kanske som tjänsteman, man riskerar fleras liv om man är påverkad och kör truck än om man sitter på kontor, jag tror inte det skulle skilja sig, jag skulle skriva samma kontrakt, kräva samma behandling...” (P.C 3)

Det finns två teman på dessa svar, det ena handlar om hierarkins betydelse för åtgärd, den andra handlar om vilka anställda som upptäcks. Det sista citaten talar om skillnader beroende på vilka skador de olika anställda kan foga genom sitt missbruk. Tannenbaum skriver att inom företaget finns det alltid ett hierarkiskt system där de som finns över har mer makt och ansvar än de som finns under (Tannenbaum 1973:4). Med detta resonemang kan man dra slutsatsen att den enskilda truckföraren kan utgöra ett hot mot anställda på en individuell nivå, men genom misstag i sitt arbete kan tjänstemännen skada ännu fler, även om detta inte blir lika tydligt som bilden av en berusad truckförare.

Här spelar även det konforma beteendet en viktig roll, det är ovanligt att en tjänsteman har en stämpelklocka och att det finns ett visst standardiserat handlande med syfte att uppnå en effektiv produktion. Tjänstemännen styr i större utsträckning över sitt eget arbete än operatören vars handlande styrs till stor del av en maskin. Genom denna brist på konformt handlande blir det svårare att upptäcka en anställd tjänsteman som betar sig onormalt.

Kontraktet

Det finns här anledning att stanna upp och titta lite närmare på kontraktet som skrivs mellan arbetsledningen och den enskilde arbetstagaren. Tidigare beskrevs vad som händer när en anställd påträffas berusad, samtal och kontraktskrivning, men det var endast en informant som var direkt kritisk mot kontraktet.

"Enligt mitt förmenande får det aldrig skrivas något kontrakt, och jag ställer aldrig upp på kontrakt, kontrakt som företaget skriver med en anställd det kan rivas, /.../ från fackligt håll är vi ingen dömande myndighet, jag har sett kontrakt skrivna, jag såg ett kontrakt så sent som igår, jag var på utbildning, där man har sagt att det här behandlingshemmet kostar 70000, och är det så att du avbryter behandlingen , får

du själv betala. Man kan aldrig sätta sig ned tillsammans med en alkoholist eller en narkoman och skriva ett kontrakt, och påtvinga en sådan människa detta, han är i ett sånt skick, att han inte kan skriva några kontrakt, det finns ingen alkoholist eller narkoman som kan lova att fullfölja det."(S.O.2)

(HK: Men kontrakt är ju ett vanligt förfarande)

"Ja men då tycker jag att man ska diskutera anställningen, men det ska man inte göra i samband med att man diskuterar en rehabilitering, för personen i fråga som skickas iväg någonstans/.../ kan lova saker men han kan inte stå för det, det kan han bara göra i ett mycket, mycket senare skede då man har sett om han verkligen klarar av det. Det är liksom en utopi"(S.O.2)

"Ett kontrakt kan bara skrivas mellan två likvärdiga parter, om jag är, om jag har supit i fyra veckor och är mer eller mindre ute ur gängorna, jag har blivit skickad hem eller hämtad någonstans, dagen efter så plockas jag ner, jag sitter och skakar och det enda jag vill ha är någonting emot detta och så säger företaget att vi, är det så att du fortsätter på detta sättet så är det behandling som gäller, det tycker jag kan vara, är fel, att man säger det, att man sätter press på personen i fråga och verkligen får honom att förstå att nu är det allvar här. Och så åker han ner till företagshälsan och så åker han iväg dagen efter till behandlingshem. Då tycker jag att man har kommit mycket långt. Sätter man sig ner tillsammans med en sådan människa och skriver ett kontrakt?"(S.O.2)

Skyddsombudet på det detta företag menar att den anställde i detta tillstånd inte är i stånd att skriva under några kontrakt, även om detta är praxis på företaget. Genom dessa citat väcks frågan om kontraktets syfte, i lagstiftningen står det att arbetsgivaren är skyldig att åtgärda och dokumentera frågor som rör säkerheten på arbetsplatsen. Dessutom kan arbetsgivaren avskeda den anställde om arbetsgivaren kan bevisa att de har försökt åtgärda problemet, genom behandling eller omplacering. Kontraktskrivandet kan ses som en teknik för maktutövande då den omformulerar tvånget till hjälp, där missbrukaren är i behov av en fast hand, samtidigt är den en teknik som används för att legitimera ett eventuellt avskedande då det anses att den enskilda arbetstagaren har gått med på villkoren för dennes fortsatta anställning. Skyddsombudet ifrågasätter kontraktet som en legitim teknik för ett eventuellt avskedande då han menar att kontraktet inte är upprättat av två jämbördiga parter.

Orsaker till åtgärder mot missbruk

"Arbetskydd, ekonomi och medmänsklighet" (P.C.1)

"Myndighet eller företag så har man ju det här arbetsgivaransvaret som kan ta sig många uttryck, och de uttrycken är ju, tycker jag då, skydd, skydd för människan och produkt." (P.C.1)

"Kostnadsfråga, lite beroende på hur länge personen har arbetat" (S.O.2)

Det finns flera förklaringar till varför företaget tar åtgärder mot missbruk, juridiska, ideologiska och ekonomiska.

"Alkohol, det är ju en sjukdom, så man kan ju inte säga upp en människa för att den dricker sprit, det håller ju inte, utan först måste vi göra åtgärder, sen kan vi säga upp. Det är ju lite annat med narkotika, är det i blodet, då är det ju rehabilitering, i fikarummet, då är det polisanmälning direkt. Har du det i dig, då måste vi rehabilitera, det är ansvaret företaget har. Om inte åtgärderna leder till någonting, då kan man ta diskussion om anställningens vara eller icke." (P.A 1)

"Där kommer säkerhetsaspekten in, vi kan liksom inte ha...man står vid stora maskiner där man kan skada sig själv och sina arbetskamrater. Man kan inte tillåta att folk ska gå omkring och vara berusade på jobbet. Man kan inte göra ett ansvarsfullt jobb om man går berusad. Flera av de här produkterna som man gör är värda en miljon och så är det så här att man lättare att skada sig själv" (S.O.1)

"...problemet är ju idag i samhället att alkoholism klassas som sjukdom." (S.O.2)

"Vi är ju skyldiga att jobba med rehabilitering och missbruk, alkohol är ju som vilken sjukdom som helst..." (P.C.2)

”Vi pratar om säkerhetsaspekten, och ingenting annat än säkerhetsaspekten /.../ då är vi alltså ansvarig mot tredje man också, vi kan inte ha en truckförare som är aspackad. /.../ sedan har företaget en skyldighet utifrån arbetsmiljölagen, att följa, dokumentera och ta reda på så att alla har en säker och trygg arbetsplats att företaget tar ett ansvar för mig, om företaget vet att jag kommer berusad till jobbet eller om de vet att jag använder narkotika så tar dom då inte sitt ansvar om de låter mig stå vid en maskin och kanske skadar mig p.g.a. mitt missbruk...”

”jag säljer min arbetskraft till arbetsgivaren, jag säljer inte min kropp. Jag säljer inte min mänskliga integritet, han har inget med att göra vad jag gör på fritiden, men däremot så har han en säkerhetsaspekt att beakta på arbetsplatsen, han har ett ansvar mot mig och han har ett ansvar mot alla de andra på arbetsplatsen.” (S.O.2)

I de ovanstående citaten framhävs både arbetsmiljölagstiftningen och lagen om anställningskydd. Företagen har en skyldighet att rehabilitera och dokumentera allt som kan riskera säkerheten på arbetsplatsen. De kan inte avskeda någon som har ett alkoholberoende, men däremot finns det en skillnad på narkotika och alkohol. Skillnaden står att finna i sjukdomsbegreppet, genom historiens gång har alkoholism kommit att klassas som en sjukdom, det har inte narkotikamissbruk. Vetenskapen som har tagit fram denna syn på alkoholism har fått sin hegemoni bekräftad av lagstiftningen, samtidigt som den har bidragit till en diskurs om missbruk i allmänhet. Vetenskapen säger inte att missbruk är en sjukdom, bara att alkoholberoende är det, men samtidigt ser företagen att det finns flera likheter mellan alkoholism och narkotikamissbruk, detta visar de genom att tala om missbruk när det hotar arbetsinsatsen, utan att dela upp begreppet. De är medvetna om att det finns en skillnad, men de tror inte att de själva skulle se någon skillnad på alkoholmissbruk och narkotikamissbruk.

Säkerhetsaspekten är den andra delen av dessa citat. Företagen menar att missbruk innebär att den anställda inte kan sköta sitt arbete, och genom denna misskötsamhet riskerar arbetstagaren andras liv och produkten. I inledningen beskrivs debatten om drogtestning, där narkotikans effekter på arbetssituationen ifrågasätts i Sven Andreassons doktorsavhandling (Lenke 1991:52). I denna diskurs om säkerhet och missbruk bortser organisationerna från Sven Andreassons resultat, detsamma gör lagstiftningen. Den disciplinerande makten blir här tydlig eftersom kravet på normalitet påverkar valet av perspektiv. Foucault skriver att makt och vetande inte går att skilja (Foucault 1979:27), de har inslag av varandra. I valet av

vetande, eller perspektiv, har kravet på normalitet fått en stor vikt och definierar därför en del av vetenskapen om missbruk.

"Jag har /.../ faktiskt en gång sagt upp en anställd med alkoholproblem, det fanns inget läkarintyg där det stod att det var alkoholism, eller etylism brukar de skriva, hade det gjort det hade det varit svårare att säga upp den här personen, det är en balansgång vad läkaren skriver..." (P.C. 3)

Detta citat kan visa på ett motstånd mot den rådande hegemonin, då organisationens mål inte stämmer överens med vetenskapen om missbruk. Citatet visar också på maktens fysik då den består av rörliga styrkeförhållanden och darriga relationer.

På det första företaget samtalar informanterna om viljan till att vara goda arbetsgivare. Resonemanget kretsar kring vinsterna företaget får när de upplevs som goda arbetsgivare. De menar att de tjänar på att framstå som en god arbetsgivare när de ska rekrytera ny personal, det goda ryktet ger dem ett större urval. Samma företag talar också om en samhällssyn kring problemet med missbruk på arbetsplatsen.

"Vi får problemen helt från början, när det går så långt att vederbörande får sparken, så har den här personen redan så stora problem /.../ vem har den här nära relationen till den här människan som kan sätta sig ned och försöka att reda ut de här problemen? /.../ det är här på jobbet, vi har arbetskamrater, vi har chefer, vi har företag, vi har fack som liksom ställer upp för människan, vi känner ju de här människorna ganska bra..." (S.O.1)

Personalchefen på det andra företaget talar även han om arbetsgivarens moraliska och etiska ansvar.

"Jag ser inte enbart en gräns det här med när de är på jobbet, när de inte är på jobbet utan en som jobbar på jobbet och har jobbat här då låt oss säga i en 10-15 år och har lagt en stor del av sitt liv genom att jobba hos oss och när man då får problem, även om det inte är direkt härledbart till precis till arbetet så tycker jag ändå att vi har en skyldighet att hjälpa dem få ordning på sitt liv/.../Vi har en

sådan personalpolicy inom företaget helt enkelt, vi tror att det är rätt och riktigt att se det på det sättet” (P.C.2)

Bolman och Deal talar om de olika målen som finns inom en organisation (Bolman & Deal 1997:76), i dessa citat kan vi se att företagen önskar bli sedda som organisationer som även tar hand om sina anställda, det fiktiva målet för företagen är att bli "goda" arbetsgivare.

”Vi ska ju som arbetsgivare måna om våra anställda ett steg mot att vara bra arbetsgivare samtidigt som det också visar på gentemot andra att vi accepterar inte det här, andra anställda” (P.C 3)

I det sista citatet framgår ytterligare en dimension av de ideologiska skälen till att agera kraftigt mot missbruk inom företaget. Personalchefen på det tredje företaget menar att agerandet mot den enskilde missbrukaren visar de andra arbetstagarna att missbruk inte är tolererat på arbetsplatsen. Foucault skriver om den offentliga avrättningen som en metod där den enskilde individen får bli ett instrument för att återställa samhällets moraliska auktoritet (Foucault 1979:47). I detta fall kan vi se hur arbetstagaren får bli en symbol och ett verktyg att befästa företagets makt över organisationen. Arbetstagaren särskiljs ur kollektivet och utsätts för disciplinerande åtgärder som syftar till att återföra arbetstagaren till det normaliserade beteendet. Men syftet med den disciplinära maktutövningen är att den enskilde arbetstagaren ska öka herraväldet över sig själv. Det är också en form av det vanliga maktutövandet, ett sätt att hindra att motstånd samlar sig genom att minera området kring maktutövandet.

Alkoholism kostar företagen pengar, och det handlar främst om pengar i formen av produktionsbortfall, kvalitetsförsämringar, arbetskamraters minskade lust till arbete, extra insatser från personalvård, företagshälsovård och arbetsledande personal och chefer samt de problem som uppstår kring ständigt återupprepad frånvaro från arbetsplatsen.

"Sen är det också en annan krass del också att missbruk ofta leder till ökad sjukskrivning...kortare sjukskrivningar vilket gör att vi får betala den. Alltså, arbetarskyddet är det viktigaste men det finns en ekonomisk." (P.A.1)

”därför att det påverkar arbetsresultatet, dels så har man ett etiskt och moraliskt skäl att de personer som är anställda hos oss det är ju viktigt att ta hand om dem på ett bra sätt, det är en personalpolitisk fråga, men sen är det också det att man presterar mycket sämre när man har de här problemen, då går det ut över arbetsresultatet, det är en kombination utav båda sakerna, vi har ju investerat mycket i varje anställd och vi får ju inte tillbaka särskilt mycket om den är missbrukare” (P.C.2)

”Om vi lägger ned 80-100000 kr i rehabiliteringsinsats för en alkoholist, med det menar jag då behandlingshem, uppföljning etc., det är en mycket, mycket liten peng jämfört med kostnaderna är när någon bara presterar 80% i arbetet de dagar han eller hon är där och dessutom då har en sjukfrånvaro som klart högre än vad alla andra har i och med att vi betalar ju sjukfrånvaron, varenda krona utav den på de första fjorton dagarna står ju arbetsgivaren för. Så det finns alltså ett ekonomiskt skäl, ett ganska starkt ekonomiskt skäl till att man ska ta tag i, och rehabilitera missbrukare” (P.C.2)

”det är som med all sjukfrånvaro egentligen eller frånvaro, det kostar ju företaget pengar naturligtvis och samhället, så att ju tidigare vi kan uppmärksamma och få en person tillbaka till arbetet desto bättre är det ju” (P.C 3)

Den formella organisationen måste vara lönsam och produktiv för att den ska överleva, och ett av organisationen syften är just att överleva. Genom specialisering ställs det större krav på att den anställda ska handla konformt. Med en hög sjukfrånvaro och dåliga arbetsresultat rubbas balansen i organisationen och därigenom lönsamheten.

Drogtester

Drogtester var inte ett ämne som jag ursprungligen hade tänkt ta upp, men efter intervjuerna var jag tvungen att omvärdera denna inställning.

"Ja det står i våran policy, det är våran företagssköterska (som tar urinprov förf. anm.). " (P.A.1)

"alla har fått utbildning på alkometer, en naturlig del i alla chefsutbildningar" (P.A.1)

"...problemet är att vi inte får reda på svaret. Säger den anställde till läkaren att du får inte lämna ut den. /.../ säger man nej då, ja då tar vi diskussioner om fortsatt anställning, lite spetsad syn" (P.C.1)

"Man får hela tiden utgå från att har man ingenting att dölja så finns det ju ingen anledningen till att dölja resultatet." (P.A.1)

"Kommer någon till arbetet med pupiller små som knappålshuvuden och betar sig helt sjukt va, då är det fog för testning /.../men slumpvis testning, det finns det inget behov av, för vi har aldrig haft ett fall där en människa har skadat sig p.g.a. droger. Så det kan man inte åberopa för att kränka den mänskliga integriteten..."(S.O.2)

"säkerheten i samband med annat...men att man vill drogtesta en städerska...vadå för säkerhet? Samtidigt är det så att skulle man upptäcka droger hos en städerska så vet man ju vad man skulle göra. Man skulle inte lägga ner pengar på rehabilitering, man skulle göra sig av med den. Men skulle man upptäcka det hos en pilot, på SAS, som man har lagt ned miljontals kronor på att utbilda, självklart skulle man köra igång en rehabilitering..." (S.O.2)

"Vi har, det är medvetet som vi har, vi har inga drogtester hos oss, och vi har aldrig haft det just utav den anledningen att jag vill inte att vi ska hamna i den situationen att det är en chef eller en arbetsledare tycker att Johansson är påverkad och ska skicka hem honom och Johansson säger att och facket säger att det är bara att vi använder de tester vi har så ser vi. Sedan så testar han kanske på alkohol och sen så finns det inget alkohol och då jobbar han kvar fast han kanske verkligen inte skulle jobba kvar utan det är något annat han går på. Så att vi är väldigt tydliga att det är alltså chefens bedömning som gäller, oavsett något annat, anser

chefen att någon är påverkad och inte ska vara kvar på jobbet är det detta som gäller helt enkelt” (P.C 2)

Drogtester visar på konflikten mellan integritet och säkerhet. Sekretesslagstiftningen säger att all hälsopersonal är skyldiga att få patientens samtycke innan de delger någon annan resultaten av exempelvis ett urinprov. Detta sågs dock inte som ett större problem i det första företaget, då de räknade med att människor vill göra rätt för sig. I kapitlet om drogtester beskrivs skillnaden mellan alkoholtest och narkotikatest utifrån ett integritetsperspektiv, där alkoholtestet ansågs vara ett för stort ingrepp i integriteten. Skyddsombudet på det andra företaget talar om att ett narkotikatest är ett ingrepp i integriteten, men att trots det finns det tillfällen då det kan vara befogat att ta urinprov och blåstester. Personalchefen på samma företag menar att testet i sig undergräver chefens auktoritet, dels med hänvisning till de olika testernas utformning och dels till kunskapen om vilken drog som den anställde har använt. Genom att luta sig mot chefens bedömning låter personalchefen bli att ta in verktyg och tekniker som kan vara ett redskap för den enskilde arbetaren.

SLUTDISKUSSION

De tre företagen hanterar missbruk på ett liknande sätt, när det uppmärksammas på arbetsplatsen får den påverkade arbetstagaren bege sig hem, i de flesta fall får de hjälp. Gemensamt är också att arbetstagaren ska tillbaka till arbetet dagen efter. Här skiljer sig företagen lite åt, ett företag anser att en gång är ingen gång, annat än att den enskilde anställde bevakas lite extra. Det är företagshälsan som konstaterar om det föreligger ett missbruk eller inte. På företagen är kontraktskrivning praxis, arbetsledningen sätter upp kontraktet som ett villkor för fortsatt anställning. Kontraktet innebär att den enskilde arbetstagaren måste underkasta sig behandling mot sitt missbruk. Denna praxis ifrågasätts av en informant som anser att kontraktet egentligen är ogiltigt.

Företagen har juridiska skyldigheter att åtgärda missbruk när det upptäcks, de har också en viss skyldighet att motverka brister i arbetsmiljön, vilket i detta fall kan handla om kunskap kring missbruk. Men även om företagen har formella skyldigheter kan de kringgå dem, eftersom de bestämmer vilken behandling den enskilde skall delta i och vilka villkoren för fortsatt anställning är. De kan också välja att låta den korttidsanställda sjukskriva sig om de

inte anser att de ska lägga ner resurser på att rehabilitera denne. Alkohol- och drogpolicy är något som finns på alla tre företag. Denna policy är en viktig del i hanteringen av missbruk på företagen. Policyn är dels ett regelverk, dels en handlingsguide för de som kommer i kontakt med en anställd med missbruksproblem. Informanterna berättar att de inte skiljer på åtgärder beroende på missbruk, men att det finns problem med hur man ska definiera narkotikamissbruk. En informant berättar att en anställd blev avskedad när en läkare inte skrev "etylism", vilket, enligt informanten är sjukdomsbenämningen på alkoholism. Med detta som utgångspunkt kan vi se att ett narkotikamissbruk kan leda till avskedande, även om substansen finns "i kroppen", även om det föreligger ett kroniskt missbruk. Det finns i huvudsak tre anledningar till att företagen i denna studie väljer att åtgärda missbruk på arbetsplatsen, juridiska, ekonomiska och viljan av att vara en god arbetsgivare. Genom att vara en god arbetsgivare visar de att de bryr sig om sina anställda och ser personen bakom yrkesrollen.

Genom att använda mig av Foucaults maktteori får jag fram en mer kritisk granskning av företagets åtgärder mot missbruk. I vårt samhälle tas vetenskapen för sanning i alla lägen, utan att man analyserar den och ser till dess effekter. Kunskapen om missbruk har troligtvis ändrats över tid, d.v.s. synen på alkohol och narkotika har inte alltid varit densamma, liksom diskursen om vaksinnat bör även diskursen om missbruk varierat över tid.

Att vara normal och produktiv är inte ett naturligt mänskligt tillstånd, det är en anpassning till rådande strukturer, till organisationer och arbetsmarknaden. Organisationen är nödvändig för att det ekonomiska systemet skall fungera, den blir en praktik genom vilken makten och vetandet verkar, den blir också en arena där relationer mellan människor påverkas av ojämna styrkeförhållanden, målsättningar och handlingar. Foucault skriver att människan stiger in i diskursen om människan och påverkar och påverkas av den, på samma sätt fungerar organisationen.

Denna C-uppsats är skriven med en avsmalnande metod, den börjar på makronivå och tar sig till mikronivå genom mesonivå. Det är dock inte en studie som ska utreda hur de enskilda arbetarna känner sig när de får sitt missbruk uppmärksammat, eller när de har genomgått en behandling. Den ska istället utreda vilka tekniker och praktiker som påverkar företagets syn på missbruk. Det framkommer vissa paradoxer i uppsatsen, policyn omfattar alla anställda, men inte korttidsanställda, lagstiftningen säger att företagen inte kan avskeda någon som har ett alkoholmissbruk, men i själva verket bestäms detta av anställningens längd, den anställdes

relationer och slutligen på definitionen av missbruk. Vad som till början såg ut att vara en enkel redovisning av företagets syn på missbruk och en beskrivning av deras metoder visade sig vara mer komplicerad. En fråga smyger fram i ljuset av denna text, vad kommer att ske i framtiden då de flesta studier visar att arbetstagare flyttar i allt större utsträckning mellan olika arbetsplatser? Denna fråga blir extra relevant då man tar hänsyn till anställningstidens betydelse för hjälpen till den missbrukande arbetstagaren.

Som student i socialt arbete tyckte jag att uppsatsen var väldigt svår att skriva, teorin finns inte tillgänglig eftersom den inte ingår som ett tydligt inslag i utbildningen. Genom att ha en relativt grundlig genomgång av teorin fick det insamlade materialet en annan betydelse än den hade vid första genomgången. Genom att välja teori tar man till viss del ställning för hur man vill att resultatet se ut, så även här. Med en annan teoretisk infallsvinkel hade kanske resultatet och analysen sett helt annorlunda ut, men det har inte varit min avsikt att bekräfta deras metoder, utan ifrågasätta grunderna till valet av metoder, samt att peka på dessa metoder utifrån en större kontext.

Drogtester var en fråga som jag från början inte var intresserad av, men genom intervjuerna bidrog dessa tester till en fördjupad syn på förhållandet mellan arbetsledning, fack och anställda. Drogtester var inte något som fanns med i frågelistan, men i intervjuerna nämnde informanterna drogtester och gav dessa en betydelse för företagets inställning till kontroll.

En parallell till dessa slutsatser kan dras till socialt arbete, där man också använder sig av kontrakt, behandling, skillnader mellan alkohol- och narkotikamissbruk, inspärning och uteslutning i förhållande till frågor rörande missbruk.

REFERENSLISTA

- Beronius, Mats "Den disciplinära maktens organisering"
1986 Lund, Studentlitteratur
- Bolman, Lee G. & Deal, Terence E. "Nya perspektiv på organisation och ledarskap" 1997 Lund, Studentlitteratur
- Bruzelius, Lars & Skärvad, Per-Hugo "Integrerad organisationslära" 1983 Lund, Studentlitteratur
- Flodgren, Boel & Hydén, Håkan "Arbetsrättens grunder" 1987 Lund, Liber Förlag
- Foucault, Michel "Discipline and punishment - the birth of the prison" 1979 New York, Vintage Books
- Foucault, Michel "Sexualitetens historia - 1. Viljan att veta" 1980 Södertälje, Gidlunds
- Foucault, Michel "Vansinnets historia under den klassiska epoken" 1986 Malmö, Arkiv
- Lennéer-Axelsson, Barbro & Thylefors, Ingela "Arbetsgruppens psykologi" 1983 Lund, Natur och kultur
- Malmström, Åke, & Agell Anders "Civilrätt" 1999 Malmö, Liber AB
- Robson, Colin "Real world research" 1993 Oxford, Blackwell Publishers
- Schwartz, Theodore (red.) "New directions in psychological anthropology" 1994 Newcastle upon Tyne, Cambridge University Press
- Tannenbaum, Arnold S. "Social Psychology of the Work Organization" 1973 London, Tavistock Publications Limited
- Tidskrifter
- Eriksson, Mimmi & Olsson, Börje "Alkohol och drogtester i svenskt arbetsliv" 2001 s. 225-239 Arbetsmarknad, Arbetsliv nr 4
- Lenke, Leif "Behövs drogtester i svenskt arbetsliv?" 1991

Informationsskrift

Bard, Eva-Lena (red.)

”Ut ur dimman – Om droger i arbetslivet”

1992 Stockholm, Gummessons tryckeri AB

Bjerver, Tom

”Chefens vånda” 1996 Skara, Sober Förlags
AB

Hermansson, Ulric

”Amerikanska erfarenheter av
narkotikaproblem i arbetslivet” 1992

Stockholm, Carnegie Miniserie 5

Hermansson, Ulric

”Narkotika och arbetsliv” 1995 Stockholm,
Riksförbundet föräldraföreningen mot
narkotika

Holmberg, Barbro

”Kontroll och förtroende – Om drogtestning i
arbetslivet” 1999 Alna Riks

Larsson, Stig

”Nämndemansgården – Första steget till ett
nytt liv” 1992 Ystad, Hansson & Kotte
tryckeri AB

(Bilaga 1.)

Frågelista:

Har ni haft problem med missbruk på arbetsplatsen?

Skiljer ni på olika former av missbruk?

Hur upptäcks missbruk?

När tar ni åtgärder mot missbruk?

Vilka åtgärder tar ni mot missbruk?

Finns det skillnader i åtgärder beroende på alkohol eller narkotika?

Finns det skillnader i åtgärder beroende på anställningssituationen?

Varför tar ni åtgärder mot missbruk?

- Finns det juridiska skäl?
- Finns det ekonomiska skäl?
- Vilka andra skäl finns?