



Ett arbetsliv fritt från alkohol och narkotika

En skrift för chefer och skyddsombud



SKTF i samarbete med Alkoholkommittén och Mobilisering mot narkotika

Ett arbetsliv fritt från alkohol och narkotika

Produktion SKTF (maj 2006) Text och grafisk form Dan Lindberg Tryck Alfaprint Beställningsnummer 1113

Förord.

Man har mycket att vinna på att arbeta mot alkohol och narkotika i arbetslivet. Frågan berör ohälsa, mänskligt lidande, arbetsgemenskap, säkerhet och pengar. Samtidigt är arbetslivet en ganska outnyttjad arena för att minska och förebygga alkohol- och narkotikaproblem i samhället. Med den här skriften vill vi öka engagemanget. Och det behövs – i Sverige dricker vi mer alkohol än på 100 år. Även det ökande narkotikamissbruket i landet, liksom den stora förskrivningen av narkotikaklassade läkemedel, påverkar våra arbetsplatser.

Skriften riktar sig främst till chefer och skyddsombud, men även andra kan ta del av den. Det förebyggande perspektivet betonas, inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Några av de frågor som tas upp är: Hur omfattande är alkohol- och narkotikaproblemen i Sverige? Finns det skillnader mellan kvinnors och mäns drickande? Hur ska man se på after work-kulturen i arbetslivet? Vad bör en handlingsplan mot alkohol och narkotika på arbetsplatsen innehålla? Vilka lagar och föreskrifter berör alkohol och narkotika? Vad gör man om en arbetskamrat har missbruksproblem? Hur går man som chef till väga?



Ofta talar man om alkohol endast i termer av missbruk. Med den här skriften vill vi vidga diskussionen till att även omfatta det stora riskbruket av alkohol, som i lika hög utsträckning som missbruket påverkar arbetslivet. Riskbruk handlar om den alkoholkonsumtion som riskerar att i förlängningen leda till missbruk och medicinska skador. Men riskbruket har också i sig visat sig påverka organisationer, företag och samhället i stort, i form av exempelvis förlorad produktion och sjukskrivningar. Med medvetna insatser i arbetslivet kan man dock få många anställda, som har en riskabel konsumtion, att minska sitt drickande. Det tar vi också upp.

Den här skriften har producerats av SKTF i samarbete med Alkoholkommittén och Mobilisering mot narkotika. Fackligt förtroendevalda SKTF-are har deltagit i produktionen. De har egna erfarenheter av arbete mot missbruk på arbetsplatser och i samhället, både i sin egenskap av facklig företrädare och i sin yrkesroll.

Innehåll

Ett arbetsliv fritt från alkohol och narkotika, 5

På arbetet ser vi varandra
Chefer och skyddsombud har en nyckelroll
Reflektera ensam eller i grupp
Många skäl för drogfria arbetsplatser
Förebygg narkotika genom att förebygga alkohol
Riskbruk, missbruk och beroende

Alkohol och narkotika i Sverige i dag, 9

Vi dricker mer än på 100 år
Alkoholvanorna allt mer riskabla
Stora förändringar i hur vi skaffar alkohol
Ökat drickande ingen naturlag
Att dricka hela veckan
Svårare att upptäcka kvinnors missbruk
Lätt att få tag på narkotika
Många kan inte sluta med läkemedel

Ny alkoholsyn i ett förändrat arbetsliv, 14

Vin, sprit och öl i medierna
Små positiva hälsoeffekter – och bara för äldre
After work, fredagsöl och team-building
Gränsen mellan arbete och fritid luckras upp
Nya organisationsformen förändrar drickandet
Arbetsplatskulturen sitter i väggarna
Alkohol, stress och andra riskfaktorer

Handlingsplaner, lagar och föreskrifter, 17

Missbruk är en fråga om arbetsmiljö
Lagar och föreskrifter fördelar ansvaret
Varje organisation bör ha en handlingsplan
Handlingsplanen måste hållas levande
En handlingsplan ska spegla organisationen
Drogtester ett komplicerat kapitel

När en arbetskamrat har problem, 21

Gör något direkt när en misstanke uppstår
Ett första samtal kan skapa klarhet
Ibland svårt att se tecknen på missbruk
Samtalet som skapar grund för förändring
Rehabilitering – när det förebyggande inte fungerat
Agera direkt om situationen är akut
Om chefen missbrukar

Mer råd och information, 26

Litteratur och källor, 27

Ett arbetsliv fritt från alkohol och narkotika

På arbetet ser vi varandra

Om inte arbetslivet är rätt plats för arbetet mot alkohol- och narkotikabruk, vilken plats är då den rätta? På arbetet vistas vi under många av dygnets timmar, under större delen av livet. Sociala kontakter knyts, vänskap uppstår, vardagsbekymmer avhandlas, konflikter blossar upp, glädjeämnen delas. Den sociala kontrollen är betydande, på gott och på ont. Vi ser varandra och lär känna varandra, i arbetslaget, i relationen mellan medarbetare och chef, i det fackliga engagemanget. Gemensamma rutiner och grundläggande värderingar styr vårt arbete. Det är sådant som gör arbetslivet till rätt plats för ett aktivt förebyggande arbete mot alkohol- och narkotikaproblem. Ofta är jobbet och arbetskamraterna även ett viktigt stöd när en människa ska bli kvitt ett missbruk.

Lagar och föreskrifter ger goda möjligheter att med kraft ta itu med problemen. De beskriver de möjligheter, rättigheter och skyldigheter som arbetsgivare, arbetstagare, fackliga organisationer, företagshälsovård, Försäkringskassan och andra har att ta tag i

genomtänkt förebyggande arbete minskar risken att människor i arbetsgemenskapen utvecklar ett missbruk. Man når även dem som är riskkonsumenter av alkohol, det vill säga de anställda som på grund av hög alkoholkonsumtion riskerar att hamna i ett missbruk. Och de är många.

Men förebyggande insatser räcker inte alltid. När en anställd utvecklat ett missbruk eller beroende måste hon eller han kunna räkna med stöd från arbetsplatsen och erbjudas rehabilitering. Målet är att personen blir kvitt sitt missbruk och kan behålla sin anställning. Ändå är det inte ovanligt att anställda i dag sägs upp med hänvisning till problem som har med missbruket att göra utan att arbetsgivaren har gjort tillräckligt. Det är inte rimligt. Alkoholproblem i sig är inte ett skäl för uppsägning. Att förlora jobbet kan dessutom göra det än svårare för en person att komma till rätta med sitt missbruk, eftersom jobbet och gemenskapen i arbetsgruppen kan utgöra en drivkraft för en person att bli fri från sina problem.

Alla på en arbetsplats har ansvar att uppmärks-

»Ofta är jobbet och arbetskamraterna ett viktigt stöd när en människa ska bli kvitt ett missbruk.«



dessa frågor. Arbetsmiljölagen ger arbetsgivaren ett stort ansvar för att förebygga ohälsa och olycksfall. För att nå dit krävs åtgärder mot alkohol och narkotika.

Chefer och skyddsombud har en nyckelroll

Missbruksproblem, eller riskerna för att problem ska uppstå, finns överallt. Och ofta kan de kännas svåra att ta tag i. Men att inget göra är det sämsta alternativet: det kostar pengar, tar mycket energi i anspråk, skapar otrygghet och osäkerhet. I förlängningen finns risken att destruktiva beteenden uppstår både hos anställda som har problem och hos dem som finns runt omkring. Därför har man mycket att vinna på att arbeta mot missbruk på arbetsplatsen. Denna skrift vill göra det arbetet både lättare och effektivare. De förebyggande insatserna står i centrum: med ett

samma när en arbetskamrat mår eller fungerar dåligt, oavsett orsak. Men chefer och skyddsombud har en nyckelroll eftersom insatserna, om de ska vara framgångsrika, måste vara en del av det vardagliga arbetsmiljöarbetet. Skriften vänder sig främst till dig som är chef eller skyddsombud, men vem som helst som har ett intresse för frågorna kan med fördeäsa delar av eller hela texten.

Reflektera ensam eller i grupp

Denna skrift fungerar lika bra som enskild handledning som vid tillfällen då man är flera. Under rubriken 'Reflektera', som återkommer i skriften, finns frågor som knyter an till texten. De kan användas när man tillsammans med andra ska tala om alkohol och narkotika i arbetslivet. Det kan vara på arbetsplatsmöten, chefsträffar, utbildningar för skyddsombud eller

fackmöten, gärna i mindre grupper. Eftersom skriften omfattar många ämnen kan man, utifrån de mål man vill uppnå, välja ut de ämnen som är mest angelägna att diskutera.

Skriften vill bidra till att skapa ett narkotikafritt samhälle liksom ett samhälle där alkohol brukas med måtta. Syftet är dock inte att få människor att helt sluta dricka alkohol: för många är öl, vin eller sprit i måttliga mängder ett naturligt inslag i livet. Samtidigt vet vi att alkoholen är förenad med stora risker. När den missbrukas orsakar den ofta stor skada, såväl för den som missbrukar som för omgivningen.

Många skäl för drogfria arbetsplatser

Arbetslivet är en viktig, men relativt outnyttjad, arena för arbetsmiljöinsatser mot riskbruk, missbruk och beroende. Djupast sett handlar insatserna om att människor ska slippa lidande, både de som missbrukar och deras familj, vänner och arbetskamrater. Men det finns också andra tunga skäl för att skapa arbetsplatser fria från alkohol och narkotika:

☑ **Pengar.** Tid är pengar: varje timme som en medarbetare är borta eller arbetar ineffektivt kostar – i form av förlorad produktion, slarv, uteblivna möten, korttidsfrånvaro, sämre beslut, etc. Personalavdelning och chefer måste lägga ned mycket tid på rehabilitering och omplacering. Andra anställda kan tvingas arbeta övertid för att hinna med det dagliga arbetet och man

käppar i hjulet eftersom tid måste läggas på att ringa in vikarier och ge dem information om vad som ska göras. I många fall saknar man också möjlighet att ta in vikarier för att täcka upp för frånvaron, vilket drabbar verksamheten. Man räknar med att personer med missbruksproblem i genomsnitt har 2-3 gånger högre korttidsfrånvaro än dem som inte missbrukar.

☑ **Sociala relationer.** Missbruk leder till oro, frustration och ilska hos både missbrukare och arbetskamrater. Det kan leda till utfrysning av den som missbrukar – eller till att den som missbrukar utsätter arbetskamrater för trakasserier. Mycket energi går åt för att dölja eller tala om problemen i stället för att göra något åt dem. Irritation skapas lätt när arbetskamraterna får ta hand om arbetsuppgifter som egentligen inte är deras.

☑ **Säkerhet.** Medarbetare som missbrukar alkohol eller narkotika utgör en risk för sig själva och omgivningen. Beslut som måste fattas snabbt blir lätt felaktiga. Många gånger kan de röra människors liv och hälsa. Man räknar med att 25 procent av alla arbetsplatsolyckor beror på alkohol eller narkotika.

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter slår fast att det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för den lokala arbetsmiljön. Det kan bland annat innebära att man tillsammans med

»Missbruk leder till oro, frustration och ilska hos både missbrukare och arbetskamrater. Mycket energi går åt för att dölja eller tala om problemen i stället för att göra något åt dem.«



kan behöva flytta om personal. Missbruk av alkohol och narkotika kostar i genomsnitt minst 2,5 procent av den totala lönesumman, även om variationerna från arbetsplats till arbetsplats är stora. Om lönesumman i en organisation är exempelvis 60 miljoner kronor, så kostar missbruket nästan två miljoner kronor.

☑ **Utveckling.** Det är svårt att utveckla en organisation om man dras med hög sjukfrånvaro och personalomsättning. Även en hög korttidsfrånvaro sätter

det lokala facket formulerar en handlingsplan mot alkohol och narkotika på arbetsplatsen, som inleds med en policy om organisationens förhållningssätt. Arbetsgivaren har även ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering då en anställd har problem med alkohol eller narkotika. Även om ansvaret ytterst vilar på arbetsgivaren så bygger det systematiska arbetsmiljöarbetet på nära samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare, där de senare har rätt till inflytande över hur arbetsmiljön ska förbättras.

Förebygg narkotika genom att förebygga alkohol

I arbetslivet är det alkoholen som dominerar när det gäller missbruk, vilket gör att tyngdpunkten i skriften ligger på alkohol. Till skillnad från narkotikan finns alkoholen överallt i arbetslivet, och i alla branscher. Narkotikan är mer koncentrerad till vissa branscher än till andra, men det går inte att säga att någon bransch skulle vara fri från narkotikamissbruk. Erfarenheten visar dock detta: är man bra på att förebygga och upptäcka alkoholmissbruk på en arbetsplats är man också bra rustad för att motverka missbruk av narkotika.

Många narkotikamissbrukare bär på en historia av alkoholproblem. Alkoholen fungerar som inkörsport

till narkotikan. När unga människor provar narkotika för första gången är de ofta påverkade av alkohol. En människa som utvecklat ett narkotikamissbruk har också ofta haft problem med sitt drickande.

I skriften omfattar narkotika även narkotikaklassade läkemedel (som sömnmedel, lugnande medel och smärtstillande medel), dopningspreparat och olika 'partydroger' som ecstasy. De vanligaste narkotikapreparaten i Sverige i dag är narkotikaklassade läkemedel, cannabis, dvs. hasch och marijuana som man röker, ecstasy och amfetamin.

Riskbruk, missbruk och beroende

Det är bra att hålla isär begreppen riskbruk, missbruk och beroende eftersom de har olika betydelse.

När dricker man för mycket?



Det riskfria drickandet är svårt att mäta. Risken för att hamna i missbruk och beroende hänger nära samman med hur mycket alkohol man regelbundet dricker. Arvsanlag, kön och kroppsstorlek spelar in och de individuella variationerna är stora. Följande värden, som används av bland andra Alna, ger dock en viss uppfattning om riskgränserna (konsumtionen angiven per vecka):

Tämligen riskfritt

Kvinnor: Upp till 7 burkar folköl eller 1,5 flaska vin eller 30 cl starksprit.

Män: Upp till 10 burkar folköl eller 2 flaskor vin eller 40 cl starksprit.

Denna konsumtion är praktiskt taget ofarlig. Det finns knappast någon fara för skadliga verkningar på sikt, såvida man inte dricker hela veckokonsumtionen vid ett och samma tillfälle.

Riskzon

Kvinnor: 5-9 burkar starköl eller 1,5-2,5 flaskor vin eller 30-55 cl starksprit.

Män: 7-12 burkar starköl eller 2-3,5 flaskor vin eller 40-75 cl starksprit.

Denna konsumtion riskerar att i längden leda till psykiska och fysiska skador som exempelvis högt blodtryck, magproblem, huvudvärk, sömnproblem, olustkänslor och irritation. Den som dricker så här mycket bör minska sin konsumtion.

Hög risk

Kvinnor: Mer än 9 burkar starköl eller mer än 2,5 flaskor vin eller mer än 55 cl starksprit.

Män: Mer än 12 burkar starköl eller mer än 3,5 flaskor vin eller mer än 75 cl starksprit.

En person med denna konsumtion dricker för mycket. Risken för skador är stor och man bör snabbt förändra sina vanor. Om detta är svårt att göra på egen hand bör man söka hjälp hos primärvården, sin arbetsgivare, företagshälsovården eller en rådgivningsbyrå för alkoholfrågor.

Testa dig själv.

Vill man ha en bedömning av sin egen alkoholkonsumtion kan man testa sig på Alkoholprofilen (www.alkoholprofilen.se) som tagits fram av Alkoholkommittén. Där finns även annan information om alkohol.

Med 'riskbruk' menar man en förhöjd och riskabel konsumtion av alkohol. Risken kan dels handla om en hög genomsnittlig veckokonsumtion, dels om att man konsumerar mycket vid varje tillfälle man dricker. Risken för att utveckla ett missbruk ökar, liksom risken för att drabbas av skador och annan ohälsa. Riskbruk av alkohol innebär betydande kostnader för arbetsgivarna i Sverige, inte minst eftersom antalet personer som under kortare eller längre perioder är riskkonsumenter är väldigt stort. I det förebyggande arbetet på arbetsplatsen är det därför viktigt att ha med diskussionen om riskbruk, eftersom man har mycket att vinna på att påverka alkoholvanorna hos medarbetare som är riskkonsumenter.

Studier visar att personer som är riskkonsumenter av alkohol har fler sjukdagar per år än dem som dricker mindre mängd alkohol. Det är också sannolikt så att gruppen riskkonsumenter är orsak till långt fler arbetsrelaterade problem än dem som är missbrukare eller beroende. Om man bara koncentrerar sig på missbruk och beroende – och inte ser till riskbruket – går man även miste om en viktig möjlighet att motverka just missbruk och beroende.

Mängden alkohol vid riskbruk varierar mycket från person till person, men det är möjligt att göra en uppskattning för att se om man ligger i riskzonen (Se illustrationen av hur hög konsumtionen kan vara för att anses tämligen riskfri, ligga i riskzonen, respektive utgöra en hög risk).

'Missbruk' talar man om när en person upprepade gånger, på grund av sin alkoholkonsumtion, ställer till det för sig och sin omgivning. Hon eller han kanske

misslyckas med uppgifter hemma eller på jobbet, utsätter andra för skaderisker, eller fortsätter att dricka trots att det ständigt leder till problem i relationen med andra. De allra flesta missbrukare kan, med stöd från bland annat arbetsplatsen, ta sig ur sitt missbruk. Intag av narkotika bör alltid ses som ett missbruk eftersom det är illegalt, med undantag för de narkotiska preparat som av medicinska skäl skrivs ut av läkare.

Om missbruket pågår under längre tid kan ett 'beroende' uppstå (rör det sig om narkotika kan beroendet uppstå snabbt). Personen kan då inte längre styra sitt drickande eller intag av narkotika. Det finns ett antal beroendekriterier: påtagligt ökad toleransnivå, abstinenssymptom, större bruk än man tänkt sig, varaktig önskan eller misslyckade försök att begränsa sitt bruk, mycket tid ägnas åt att skaffa och konsumera exempelvis alkohol, viktiga aktiviteter på jobbet eller fritiden skjuts åt sidan, fortsatt bruk sker trots att man vet att de fysiska eller psykiska besvären förvärras. Är tre eller fler av dessa kriterier uppfyllda över en period på tolv månader talar man om ett beroende. (I skriften används begreppet alkoholberoende i stället för alkoholism, som för olika människor kan ha väldigt olika betydelse.)

'Blandmissbruk' talar man om när en person samtidigt missbrukar flera olika droger, exempelvis alkohol och lugnande medel. Det är vanligt med blandmissbruk. Ofta används en kombination av droger inte bara för att uppnå en speciell effekt utan också för att motverka de negativa effekterna av abstinensen.

Reflektera.

- 1 Det finns många skäl för att skapa arbetsplatser fria från alkohol och narkotika. Varför görs det på många håll, trots detta, så litet för att nå dit?
- 2 Vilket skäl är det viktigaste för att arbetsplatser ska vara fria från missbruk? Finns det andra skäl än de som räknas upp i texten?
- 3 Hur kan fackliga organisationer påverka alkohol- och narkotikadebatten? Finns det något som gör facket speciellt lämpat att driva opinion i dessa frågor?

Alkohol och narkotika i Sverige i dag

Vi dricker mer än på 100 år

När den sammanlagda alkoholkonsumtionen i samhället ökar så ökar också andelen konsumenter som får problem på grund av sitt drickande. Den totala svenska konsumtionen av alkohol är i dag större än vad den har varit under de senaste 100 åren, även om männen då svarade för nästan all konsumtion. Under de senaste åren har ökningen varit kraftig: i dag dricker vi 30 procent mer än för bara tio år sedan.

»Vi dricker i Sverige 30 procent mer än för tio år sedan. 10 procent av kvinnorna och nästan 20 procent av männen är riskkonsumenter. Drickandet i gruppen medelålders kvinnor har ökat snabbast.«



En man konsumerar i genomsnitt 14 liter ren alkohol per år. Det blir tre flaskor vin i veckan eller tolv burkar starköl. En kvinna konsumerar knappt hälften så mycket. Att se på medelvärden leder dock lätt tanken fel eftersom konsumtionen är väldigt ojämn fördelad: de 10 procent av befolkningen som dricker mest konsumerar 50 procent av den totala alkoholemängden i landet.

Medianvärdet ger därför en litet bättre bild av hur mycket människor i genomsnitt dricker i Sverige: en person som konsumerar lika mycket alkohol som medianvärdet är dricker ungefär sju glas vin under en vecka (vilket motsvarar sex burkar starköl eller 35 centiliter starksprit). Ökningen sedan mitten av 1990-talet har främst omfattat vin för kvinnor, och starköl och vin för män. Spritkonsumtionen har halverats under de senaste 20 åren, även om den åter ökat under de senaste åren. Det är i södra Sverige som alkoholkonsumtionen har ökat snabbast.

Alkoholvanorna allt mer riskabla

Även andelen riskkonsumenter av alkohol har ökat betydligt under senare år, både bland kvinnor och män. 10 procent av kvinnorna och nästan 20 procent av männen är riskkonsumenter, dvs. har riskabla eller skadliga alkoholvanor. I åldersgruppen 18-29 år är 25 procent av kvinnorna och nästan 40 procent av männen riskkonsumenter. Under senare år har drick-

andet i gruppen medelålders kvinnor ökat snabbast. Ökningen gäller dock för de flesta åldersgrupper och handlar mer om att man dricker vid fler tillfällen än tidigare, än att man dricker mer vid varje tillfälle. Berusningsdrickandet har inte minskat.

Det är svårt att fastställa hur många i Sverige som är beroende av alkohol, men två vanliga uppskattningar är att 10 procent av den vuxna befolkningen har missbruks- eller beroendeproblem, och 400 000

personer är alkoholberoende. Det stora flertalet av dem finns i arbetslivet. Majoriteten är män, även om andelen kvinnor växt under senare år. Man räknar med att 700 000 personer i arbetslivet konsumerar alkohol på ett sätt som är riskabelt.

Vi kan konstatera att konsumtionen av alkohol har ökat snabbt i Sverige under senare år och att den totala konsumtionen är större än vad den varit på flera generationer. Det finns därför anledning att tro att alkoholrelaterade problem som social utslagning och våld kommer att öka framöver. Allt fler tecken tyder nu också på att alkoholskadorna ökar.

Stora förändringar i hur vi skaffar alkohol

Vi skaffar oss alkohol på delvis andra sätt än vad vi gjorde förr. De senaste tio åren, fram till och med 2004, har följande förändringar skett:

- Försäljningen av vin och starköl på Systembolaget har ökat kraftigt under perioden.
- Resandeförseln av framför allt sprit och starköl har ökat, måttligt i början av perioden och kraftigt från 2002.
- Insmugglingen av alkohol har ökat, speciellt av starköl sedan 2002.

- ☑ Försäljningen av folköl har minskat med nästan 50 procent.
- ☑ Omfattningen av hemtillverkad alkohol har minskat kraftigt på grund av ett minskat bruk av hembränd sprit.
- ☑ Alkohol som har köpts från utlandet säljs vidare på arbetsplatser och till ungdomar.

Under det senaste året tycks dock resandeförseln ha minskat något, och konsumtionsökningen brutits.)

Även om Systembolagets försäljning har ökat under de senaste tio åren, så har dess andel av den totala svenska konsumtionen minskat kraftigt. Det kan på sikt kan hota Systembolagets roll för att begränsa alkoholens skadeverkningar. Att försäljningen av folköl har minskat med nästan 50 procent kan bero på att starkölet för många har kommit att ersätta folkölet när möjligheterna att köpa stora mängder billig starköl har ökat.

Samtidigt som alkoholen blivit billigare har samhällets kostnader för alkoholkonsumtionen ökat. Det är svårt att uppskatta hur stora samhällets kostnader är för alkoholkonsumtionen. Den högsta siffran som nämns är 160 miljarder kronor, men olika studier ger mycket olika resultat. Klart är att alkoholkonsumtio-

nen årligen kostar många miljarder kronor. Det kan handla om produktionsbortfall (dödsfall, förtidspensioneringar, sjukfrånvaro, arbetshandikapp) liksom om sjukvård, socialvård och kriminalvård. (Se vidare det tidigare avsnittet "Många skäl för arbetsplatser fria från alkohol och narkotika".) Allt fler röster höjs också för att vi i Sverige måste föra in alkoholen som en viktig faktor i ohälsodebatten, inte minst när det gäller långtidssjukskrivningarna som kostar samhället mycket.

Ökat drickande ingen naturlag

I TCO-skriften "Alkoholen – nästa ohälsobomb" pekar man på det faktum att den svenska alkoholpolitiken och alkoholskadorna tycks följa ett cykliskt mönster över tid från 1960 till i dag. Mellan 1960 och 1975 ökade både konsumtionen och skadorna kraftigt, beroende på bättre ekonomisk standard, införandet av mellanölet och mer liberala attityder till drickande. En folklig reaktion följde och alkoholpolitiken blev mer restriktiv, skatten höjdes och mellanölet försvann från livsmedelsbutikerna. Drickandet minskade med 20 procent fram till 1985 och låg därefter på samma nivå under lång tid. Alkoholskadorna minskade också i samma grad och i den allmänna opinionen uppfattades drickandet inte längre som ett av samhällets största problem.

Hur vi skaffar alkohol.

Illustrationen visar hur stor andel av den totala alkoholkonsumtionen i Sverige som de angivna anskaffningssätten omfattade 2004.



Systembolaget
46 procent



Resandeförsel
25 procent



Restauranger
10 procent



Smuggling
8 procent



Livsmedelsbutiker
7 procent



Hemtillverkning
4 procent

Sedan mitten av 1990-talet har alkoholpolitiken förändrats, tillgängligheten har ökat, liksom möjligheten att köpa alkohol billigt. Efter Sveriges inträde i EU har partihandelsmonopolet avskaffats och sedan 2004 har man rätt att föra in betydligt mer alkohol än tidigare. Skatterna på starköl och vin har sänkts något och lördagsöppet på Systembolaget har införts. Allt fler utskänkningstillstånd har beviljats. För 30 år

anamma ett mer 'europeiskt' förhållningssätt till sitt drickande. Med det menas ett mer måttligt drickande spritt över veckans alla dagar, i stället för det svenska berusningsdrickandet till helger och fester. Så har inte skett. I stället har helgdrickandet kommit att kombineras med drickande även på vardagar, vilket bidragit till den ökade konsumtionen.

Det är naturligtvis svårt att säga hur situationen i

»Helgdrickandet har kommit att kombineras med drickande även på vardagar, vilket bidragit till den ökade konsumtionen i Sverige.«



sedan fanns färre än 2 000 ställen med fullständiga rättigheter, i dag finns över 8 000, ofta med längre öppettider än tidigare.

Finlands och Danmarks beslut att radikalt sänka sina alkoholskatter har, tillsammans med Polens, Estlands, Lettlands och Litauens EU-inträde, gjort det än mer ekonomiskt attraktivt att köpa med sig alkohol vid resor. I dag får en svensk medborgare som fyllt 20 år, för privat bruk, ta med sig 10 liter sprit, 20 liter starkvin, 90 liter vin och 110 liter starköl från ett annat EU-land. Till skillnad från hur det var tidigare är dock denna begränsning inte strikt, vilket gör det fullt möjligt att ta med sig betydligt mer alkohol än vad denna regel säger.

Konsumtionen i Sverige har alltså varierat över tiden. Sociala, ekonomiska och politiska omständigheter har påverkat varandra, opinioner för och emot en restriktiv politik på alkoholområdet har växlat i styrka. En stadig ökning av drickandet, som den vi sett under senare år, är därför ingen naturlag. Däremot innebär det internationella inflytandet – med rivna gränser, gemensamma regler och stor rörlighet för människor och varor – att vi måste hitta delvis nya sätt att bryta den svenska konsumtionsökningen. Kraftfulla motåtgärder behövs, i arbetslivet såväl som i samhället i övrigt.

Att dricka hela veckan

I debatten om den svenska alkoholkonsumtionen har det hetat att människor i Sverige, genom EU-inträdet och på andra sätt, successivt skulle komma att

Sverige kommer att se ut framöver, men det finns i dag litet som talar för en snar minskning av helgkonsumtionen. I Sverige dricker vi fortfarande mindre än vad man gör i de flesta andra länder i Europa. Det har den svenska alkoholpolitiken bidragit till, även om utvecklingen nu går åt fel håll. På många sätt närmar vi oss ett europeiskt alkoholge-nomsnitt, vilket också delvis beror på att konsumtionen i länder som Frankrike och Italien faktiskt långsamt minskat sett över en längre tidsperiod.

Svårare att upptäcka kvinnors missbruk

Det är inget självändamål att dela upp de som missbrukar i män respektive kvinnor: missbrukets likheter är långt större än dess skillnader, och det finns många andra faktorer än kön som spelar in. Trots det finns det skäl att speciellt beröra kvinnors relation till alkohol, eftersom den ibland skiljer sig från männens som under lång tid utgjort normen och därmed format bilden av hur ett missbruk ser ut.

Som vi tidigare har sett är den genomsnittliga konsumtionen av alkohol lägre hos kvinnor än hos män, liksom omfattningen av deras missbruksproblem. Men kvinnor dricker i dag alkohol oftare än tidigare och mer vid varje tillfälle. Skillnaden mellan mäns och kvinnors konsumtion minskar, även om den fortfarande är stor.

Att den kvinnliga konsumtionen i genomsnitt är lägre beror bland annat på att kvinnor tål mindre alkohol än män: i regel förbränner kvinnor alkohol långsammare, de är lättare och har mindre kropps-

vätska som kan späda ut alkoholen. Alkoholhalten i kroppen ökar därför snabbare. Alkoholen angriper nerver, hjärna och lever fortare hos kvinnor, vilket gör att såväl det fysiska som psykiska nedbrytandet går betydligt fortare.

Men minst lika viktigt i sammanhanget är de sociala och kulturella skillnader som finns mellan mäns och kvinnors alkoholkonsumtion. Ser man historiskt på kvinnors drickande under efterkrigstiden är den största förändringen att kvinnor börjat dricka över huvud taget. På 1950-talet var kvinnors andel av den totala alkoholkonsumtionen väldigt liten, och man såg ofta ned på kvinnor som drack annat än obetydliga mängder. I dag är det normalt att kvinnor konsumerar alkohol, även om det finns kvar en syn på kvinnor och alkohol som bär spår av forna tiders uppfattning.

Att ha alkoholproblem är fortfarande mer stigmatiserande för kvinnor än för män, inte minst för att kvinnor i regel får ta det största ansvaret för hem, familj och vänskrets. Kvinnor är kanske, just därför, ännu bättre än män på att dölja sitt missbruk för omgivningen. Ofta klarar de av ett socialt acceptabelt drickande tillsammans med andra. I stället sker missbruket ofta i hemmet och det kan vara svårt för omgivningen att upptäcka det. Kvinnor som har

senaste 15 åren och missbruket växt. Andelen unga som provat narkotika har ökat betydligt sedan de låga nivåerna i slutet av 1980-talet, även om de svenska siffrorna är lägre än för många andra europeiska länder. Under de senaste åren visar dock siffror att färre unga valt att prova narkotika, men det går inte att säga om förändringen blir bestående.

Vissa geografiska skillnader finns: det är mer vanligt att unga i storstäderna har provat narkotika jämfört med dem som bor på mindre orter och i glesbygden. Nästan var fjärde ung storstadsbo har provat narkotika, medan knappt var tionde i glesbygd gjort det. Däremot är möjligheten att få tag på narkotika stor oavsett var man bor i landet. Bland unga i åldern 16-24 år som bor i en storstad svarar ungefär 60 procent att det är lätt att få tag i narkotika i närmiljön. 50 procent av dem som bor i glesbygd uppger samma sak. Nästan hälften av alla tillfrågade svarar att de känner någon som använder narkotika. Skillnaden mellan könen är liten.

När det gäller den vuxna befolkningen uppger 16 procent att de har provat narkotika. I den vuxna kvinnliga befolkningen har 8 procent gjort det. I de allra flesta fallen har man endast provat cannabis. Det tunga missbruket av narkotika finns i hela landet, men är koncentrerat i huvudsak till

»Det har i Sverige aldrig varit lättare att få tag på narkotika än i dag. Priserna har sjunkit kraftigt de senaste 15 åren och missbruket växt.«



alkoholproblem är inte sällan blandmissbrukare, som förenar sitt drickande med sömnmedel eller lugnande medel.

Detta till trots: även om kvinnors relation till alkohol – och samhällets syn på den – skiljer sig från männens relation så är likheterna stora. Man bör heller inte glömma bort att det är betydligt fler kvinnor som har problem med männens drickande, än med sin egen konsumtion.

Lätt att få tag på narkotika

Det har i Sverige aldrig varit lättare att få tag på narkotika än i dag. Priserna har sjunkit kraftigt de

storstadsregionerna. Man räknar med att det finns över 26 000 tunga missbrukare i Sverige.

Missbruk av narkotika är en tragedi för många människor. Det påverkar arbetsliv, familjeliv och möjligheterna att skapa en meningsfull tillvaro. Men narkotikan ska också ses i sitt vidare sammanhang, där den fungerar som den kriminella världens smörjmedel. Den har nära kopplingar till prostitution, människohandel, annan grov organiserad brottslighet och terrorism. I pengar räknat omsätter narkotikan i världen 4 000 miljarder kronor, vilket är mer än värdet av den årliga produktionen av varor och tjänster i Sverige. Bara olja och vapen omsätter mer.

Att förebygga narkotikamissbruk i arbetslivet är därför inte bara ett sätt att skapa arbetsplatser där människor trivs. Det är också ett sätt att motverka den grova kriminaliteten, såväl i Sverige som internationellt.

Många kan inte sluta med läkemedel

Även konsumtionen av narkotikaklassade läkemedel har ökat under senare år. I Sverige använder statistiskt sett 700 000 personer dagligen narkotikaklassade läkemedel (sömnmedel, lugnande medel och smärtstillande medel). Av dessa bedöms 200 000 vara så beroende att de behöver hjälp för att kunna sluta. Narkotikaklassade läkemedel används av kvinnor i betydligt större utsträckning än av män. De flesta av

dem som använder läkemedlen finns i arbetslivet.

Aktuell forskning visar att en stor andel av dem som börjat konsumera sömnmedel och lugnande medel som skrivits ut av läkare fortsätter att använda läkemedlen under lång tid. En studie visar att 30 procent av patienterna som fått förnyat recept på sömnmedel eller lugnande medel fortsatt med sin konsumtion under fem år, och att de flesta av dem (60 procent) försökt sluta med dem utan att lyckas.

Den stora förskrivningen av narkotikaklassade läkemedel i Sverige har uppmärksammats allt mer under senare tid. Man har bland annat ifrågasatt de påtagliga regionala skillnader som finns i antalet förskrivningar.

Reflektera.

- 1 Villkoren för att begränsa den svenska alkoholkonsumtion har förändrats under senare år och vissa av de tidigare insatserna står inte längre till buds. Vilka åtgärder behövs för att begränsa alkoholkonsumtion framöver?
- 2 I Sverige äter 700 000 personer dagligen lugnande medel, sömnmedel eller smärtstillande medel. Vad beror det på?
- 3 Varför använder kvinnor narkotikaklassade läkemedel i större utsträckning än män? Kan det ha att göra med vilka yrken och arbetsvillkor män respektive kvinnor har?
- 4 Går det att påverka den europeiska utvecklingen inom alkohol- och narkotikaområdet genom exempelvis våra internationella fackliga organisationer? Bör vi göra det?

Ny alkoholsyn i ett förändrat arbetsliv

Vin, sprit och öl i medierna

Alkoholen syns mer och mer. Ett exempel är alkoholreklamen, som tagit plats i tidningar och tidskrifter. Tillsammans med det stora utrymme som redan på redaktionell plats ägnas åt vin, starköl och sprit förstärks bilden av alkoholen som en viktig beståndsdel i människors liv. Vin betygsätts och omdömena återkommer på betald annonsplats, ungefär som i biografannonser.

Parallellt med reklamen, vinrecensionerna och reportagen om mat och dryck har nyheter om den nyttiga alkoholen blivit vanliga, med rubriker som ”Drick vin – lev längre!”. Läkare har rekommenderat ett måttligt alkoholintag. Vi läser om det i kvällstidningar och livsstilsmagasin, och pratar om det med varandra. Möjligen ursäktar vi oss med att det faktiskt är av hälsoskäl vi tar ett glas rödvin efter arbetsdagen. Alkoholen blir så än mer förknippad med vardagen.

Ibland redovisas de nya rönen kritiskt (fördelar och nackdelar tas upp och den vetenskapliga grunden ifrågasätts), men ofta utelämnas det. Det är svårt att skapa sig en uppfattning om vad som är rätt och fel. Och hur väger man samman eventuella positiva hälsoeffekter med de risker som finns med alkohol?

Små positiva hälsoeffekter – och bara för äldre

För att skingra dimman kring alkoholens påstådda hälsovinster har Statens folkhälsoinstitut sammanställt den forskning som gjorts om alkoholens positiva och negativa effekter. Man slår fast att ett måttligt

»Först vid 60 års ålder kan alkohol vara positivt för hälsan – och då endast om konsumtionen är låg. Men det finns ingen anledning att av hälsoskäl rekommendera någon att dricka alkohol.«

drickande innebär små hälsoeffekter totalt sett. Inte förrän vid 60 års ålder kan alkohol vara positivt för hälsan – och då endast om konsumtionen är låg, vilket innebär mindre än ett halvt glas vin för kvinnor, mindre än ett för män, och ännu mindre för personer som är unga (för mer om detta se faktarutan

”När dricker man för mycket?”). Högre konsumtion än så innebär en ökad risk att drabbas av ett antal sjukdomar. En viss skyddande effekt för hjärt- och kärlsjukdomar verkar finnas. För människor under 40 år finns inga skyddande effekter av alkohol över huvud taget. Berusningsdrickande innebär en medicinsk risk, oavsett ålder.

Folkhälsoinstitutet skriver: ”Det finns ingen anledning att av hälsoskäl rekommendera någon att dricka alkohol. Men inte heller att avråda den som dricker ’måttligt’”.

After work, fredagsöl och team-building

Vi vet att dryckesmönstren i olika länder närmar sig varandra. Det är naturligt när gränser suddas ut, utlandsresandet ökar och man tar intryck av samma filmer, tv och tidningar. Man tar till sig andra sätt att umgås. Synen på alkoholens plats i livet förändras. I Sverige, där vi traditionellt mest har druckit alkohol i hemmet, har alkoholen tagit allt större plats i ett allt intensivare uteliv där man träffas på kvarterskrogar, pubar, uteserveringar och festivaler.

Men en annan lika viktig del av förändringen rör relationen mellan arbete och fritid. Ett exempel är ’fredagsölen’ som har blivit allt vanligare: man tar en öl eller två med arbetskamraterna efter jobbet, för att markera slutet på veckan och kanske prata om det som hänt på arbetsplatsen innan man beger sig hemåt. Många gånger inträffar det också andra vardagar än fredagar. Det är ofta ett trevligt sätt



att umgås och man hinner lära känna andra sidor av kollegorna än man kanske gör på jobbet. Ett annat exempel är after work-kulturen, då man på arbetsplatsen inbjuder de anställda till gemensamma aktiviteter som inte sällan för med sig konsumtion av alkohol. Ofta sker arrangemangen en dag mitt i arbetsveckan.

Gränsen mellan arbete och fritid luckras upp

Det går att betrakta sådant som fredagsöl och after work som en förlängning av arbetstiden (även om det kanske inte känns så), eftersom samtalen ofta kretsar kring arbetsplatsen, dess problem och sätt att fungera. De bidrar till en uppluckring av gränsen mellan

»Ofta finns alkoholen med som olja i maskineriet. Alkohol gör det lättare för anställda att slappna av och visa nya sidor av sig själva.«

arbete och fritid, som kan läggas till annat som verkar i samma riktning, som fria arbetstider, bredband och möjligheten att ständigt vara nåbar.

Fenomen som fredagsöl och after work-arrangemang bidrar även till att luckra upp gränsen mellan arbetsliv och alkohol. Det är en gräns som man i Sverige på allvar lyckades etablera under 1980-talet, efter många år av opinionsbildande och annat medvetet arbete. Man slog fast att alkoholen inte hör hemma i arbetslivet över huvud taget. Det var en reaktion mot ett arbetsliv där alkoholen var en del av jobbet för vissa människor, i form av exempelvis en starköl eller snaps till lunchen. I diskussionen om att skilja alkoholen från arbetet hänvisade man såväl till effektivitets-skäl som till solidaritet med de anställda som hade problem med öl, vin och sprit. När nu alkoholen åter närmar sig arbetslivet hotas de landvinningar som har gjorts.

En annan förändring som också påverkar verkar i samma riktning handlar om vid vilka tillfällen människor konsumerar alkohol, sett över veckans dagar. Under lång tid har det i Sverige funnits en uppfattning om att alkoholen hör helgen till. Att dricka "mitt i veckan" har ansetts tveksamt. Den synen finns fortfarande kvar hos många, men successivt har den utmanats av uppfattningen att alkoholen inte behöver vara förbehållen fredagar och lördagar, utan att den passar bra även en vardagskväll. Även denna förändring bidrar till alkoholens utbredning i samhället.

Nya organisationsformer förändrar drickandet

En förklaring till after work-kulturens framväxt är de nya organisationsformer som allt mer kännetecknar det svenska och internationella arbetslivet: för att nå

framgång, utvecklas och vara effektiv ska en organisation styras med gemensamt delade värderingar och normer. 'Vi-känslan' är viktig. Den skapas genom visionsdokument och målformuleringar, men även genom traditioner som fredagsöl och after work-sammankomster med billig alkohol.



Också sådant som team-building, då anställda under kurser eller vid gemensamma övningar ska lära känna varandra, skapar vi-känsla. Team-buildingen grundar sig på tanken att om man har upplevt något gemensamt med arbetskamraterna svetsas man samman. Anställda känner lojalitet gentemot varandra och den organisationen alla är en del av. Inte sällan finns alkoholen med som olja i maskineriet. Alkohol gör det lättare för anställda att slappna av och visa nya sidor av sig själva.

Eftersom värderingar och normer blir allt viktigare för hur en organisation fungerar är det allt mer angeläget att dessa överensstämmer med – och kommunicerar – en genomtänkt och restriktiv syn på alkohol och narkotika. Då kan de vara kraftfulla i arbetet mot risk- och missbruk. När en anställd ser att det egna beteendet inte stämmer överens med organisationens normer kan det förändra personens beteende. Saknas en medveten hållning i organisationen kan normerna i stället förstärka sådant som en romantisk syn på alkohol, eftersom nyanställda ser och tar till sig hur arbetskamrater som jobbat länge hanterar alkohol. En tillåtande attityd till alkohol gör det också lättare för personer som redan har problem att fortsätta med sitt drickande.

Arbetsplatskulturen sitter i väggarna

Att målmedvetet reflektera över den arbetsplats- och organisationskultur som råder kan vara ett första steg på vägen mot ett bättre förhållningssätt till alkohol. Ofta sitter kulturen i väggarna och utan medvetna och uttalade förslag kan det vara svårt att bryta negativa mönster. Man kanske bör ersätta arbetsplatsens vin-loteri med något annat? Ska man säga nej till att

avsluta team-buildingen med ett rom- och choklad-test? Är det verkligen okej att försäljningslistor cirkuleras på jobbet? Kan man stryka de årliga snapsarna till julbordet?

Vidare kan man fråga sig om det är rimligt att en del av arbetsdiskussionerna förs endast mellan dem som har möjlighet att vara med vid after work-träffarna. Den som inte är med missar lätt värdefull information och kan känna sig utanför. Att delta i after work-aktiviteter ska aldrig vara en förutsättning för inflytande och personlig utveckling. Och hur stämmer det överens med ambitionen att det ska gå att förena jobb med familj och fritid?

Det är viktigt att en person som på sin arbetsplats tar upp dessa frågor inte betraktas med misstänksamhet eller stämplas som en 'trist nykterist'. Tvärtom måste det vara tydligt att initiativ för att stävja risk- och missbruk välkomnas av arbetsgivare, chefer och övriga anställda. Det kan röra sig om såväl förebyggande arbete som andra insatser. Det kan vara att påminna om den handlingsplan mot alkohol och narkotika varje organisation bör ha.

Alkohol, stress och andra riskfaktorer

I diskussioner om hur människor ska kunna kombinera arbete med familjeliv, sociala aktiviteter och egen tid, återkommer ofta stressen. Mer sällan nämns

stressen i samband med alkohol, trots att det finns ett samband mellan stress och alkohol. Studier visar att människor dricker mer och oftare när de är stressade. Men drickandet i samband med stress kan också bero på att alkoholen kan ha en mer positiv effekt när man är stressad: ruset känns behagligare och alkoholen skapar ett större lugn.

Att dricka alkohol på kvällen för att slappna av och kunna somna är att göra sig själv en björntjänst eftersom alkoholen försämrar möjligheten till djupsömn, som är den sömn som krävs för att en person ska återhämta sig och vakna utvilad. Man riskerar också att komma in i en negativ spiral av stress, drickande, dålig sömn, ökad stress, drickande, etc.

Utöver stress – i synnerhet den stress som upprepas och är stark under längre tider – finns det andra riskfaktorer som kan skapa grogrund för alkohol- och narkotikamissbruk. I de flesta fall leder de inte till missbruk, men de kan öka risken för att utveckla ett sådant. Ju fler riskfaktorer, desto allvarligare riskbild.

Det finns många riskfaktorer att vara uppmärksam på såsom separationer och sorg, ensamhet och ensamarbete, brist på uppskattning, egna misslyckanden (speciellt i arbetsklimat som inte tillåter misslyckanden), frånvaro av tydliga mål för arbetet och obunden arbetstid. Två andra riskfaktorer är alkoholkonsumtion i arbetet och en social press att dricka alkohol.

Reflektera.

- 1 Har föreställningen om "den nyttiga alkoholen" fått fäste hos människor? Vad beror det i så fall på?
- 2 Hur kan man se på fredagsöl och after work? Är det en möjlighet att under avspända former prata om sådant man annars inte avhandlar? Eller tillfällen då man som anställd ägnar sig åt att på obetald tid samtala om arbetet?
- 3 Bemöts kvinnors missbruksproblem annorlunda än mäns missbruksproblem? Vad blir konsekvensen om bemötandet skiljer sig åt?
- 4 Varför är det vanligare med blandmissbruk bland kvinnor?
- 5 Hur hänger alkohol och narkotika ihop med ohälsan och stressen i arbetslivet? Och varför görs så sällan kopplingen dem emellan?

Handlingsplaner, lagar och föreskrifter

Missbruk är en fråga om arbetsmiljö

Man bör se frågan om alkohol och narkotika i arbetslivet som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen, inte som en separat fråga. Målet är en arbetsmiljö fri från alkohol och narkotika. Frågan bör finnas med i de kartläggningar av arbetsmiljön som görs, och hållas levande i organisationen. Att upprätta en skriftlig handlingsplan mot alkohol och narkotika är viktigt. En handlingsplan, som är känd av samtliga anställda, kan betyda mycket för att påverka attityder och förhållningssätt, och för att förebygga missbruksproblem. Handlingsplanen bör inledas med en policy som beskriver organisationens förhållningssätt till alkohol och narkotika.

Ansvar för att utarbeta en handlingsplan ligger på arbetsgivaren, men arbetet ska göras i samverkan med de fackliga organisationerna. Handlingsplanen ska innehålla organisationens ställningstaganden och riktlinjer när det gäller alkohol och narkotika. Med hjälp av planen kan man dels förebygga alkohol- och narkotikaproblem, dels få vägledning om hur missbruksproblem bör hanteras om de trots allt skulle uppstå.

Lagar och föreskrifter fördelar ansvaret

Det finns ett antal lagar och föreskrifter som berör alkohol och narkotika i arbetslivet. Grundläggande är att arbetsgivaren har ansvar för att förhindra ohälsa och olyckor som har att göra med arbetet, liksom ansvar för rehabilitering av anställda. Ansvar för rehabilitering omfattar att förhindra arbetsskador, olyckshändelser, ohälsa och missbruk av alkohol och narkotika.

Rehabiliteringsansvaret omfattar all sjukdom eller skada som uppkommit i eller utanför anställningen. I arbetsmiljölagens kapitel 3 sägs bland annat:

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Trots att lagen om anställningsskydd säger att en arbetsgivare har skyldighet att hjälpa och stödja anställda med alkoholproblem är det inte ovanligt att personer blir uppsagda med hänvisning till främst alkoholmissbruk. Sådana uppsägningar leder ofta till tvister mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Arbetsdomstolen har dock i ett antal fall slagit fast att missbruk i sig inte utgör saklig grund för uppsägning. Man har pekat på att alkoholmissbruk är en sjukdom och att arbetsgivaren i dessa fall har ett rehabiliteringsansvar.

Om den anställde, utan godtagbara skäl, har vägrat att samarbeta då rehabiliteringsinsatser erbjudits har Arbetsdomstolen däremot sagt att det varit tillräcklig grund för uppsägning av personliga skäl. Vid uppsägning av personliga skäl bör facket syna att det verkligen finns sakliga skäl för uppsägning, vilket endast gäller om arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliterings- och omplaceringsansvar.

Varje organisation bör ha en handlingsplan

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter finns närmare regler om hur arbetsmiljölagen ska tillämpas. I föreskriften "Arbetsanpassning och rehabilitering" (AFS 1994:1) sägs bland annat att arbetsgivaren ska ha de rutiner som behövs för att klara verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering (paragraf 10). Rutinerna enligt paragraf 10 ska även omfatta arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Arbetsgivaren ska dessutom klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om arbetstagaren uppträder påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet (paragraf 13).

De regler och rutiner som här nämns bör finnas med i organisationens handlingsplan mot alkohol och narkotika.

Lagen om allmän försäkring reglerar arbetsgivarens skyldighet att sätta in effektiva rehabiliteringsåtgär-

der. Enligt lagen ska en arbetsgivare göra en utredning om en anställd varit sjukskriven mer än fyra veckor, haft upprepad korttidsfrånvaro (minst sex tillfällen under en tolv månadersperiod) eller själv begär en utredning. Den ska göras i samarbete med Försäkringskassan, och även om den anställde inte medverkar. Med hjälp av utredningen kan man identifiera eventuella missbruksproblem. Arbetsgivaren är tillsammans med Försäkringskassan ansvarig för att ta fram en åtgärdsplan, och måste försäkra sig om att rehabiliteringen fungerar.

Det är viktigt att arbetstagaren är delaktig i både utredningen och utformningen av rehabiliteringsåtgärder, för att rehabiliteringen ska bli så lyckad som möjligt. Arbetstagaren har rätt att ha med sig ett skyddsombud eller en facklig företrädare då åtgär-

Lagar och föreskrifter.

Följande lagar och föreskrifter berör alkohol och narkotika i arbetslivet, eller kan aktualiseras när frågor om alkohol och narkotika uppstår:

- Arbetsmiljölagen.
- Lagen om allmän försäkring.
- Medbestämmandelagen.
- Lagen om anställningsskydd.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1 och 2003:4.
- Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1.
- Våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2.
- Första hjälpen och krisstöd, AFS 1999:7.
- Medicinsk kontroll av nattarbete, AFS 1997:8.
- Allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön, AFS 1980:14.

derna diskuteras. Arbetsgivaren har ansvar för att följa upp, och vid behov revidera, insatserna för att se till att rehabiliteringen fungerar bra. (Är personen arbetslös ligger ansvaret hos Försäkringskassan.)

Handlingsplanen måste hållas levande

Att ha en skriftlig handlingsplan mot alkohol och narkotika är grundläggande för att kunna arbeta förebyggande och för att kunna lösa problem om de skulle uppstå. Saknar man en handlingsplan är det svårt att på arbetsplatsen motarbeta risk- och missbruk. Det gäller även om man har en plan som få eller inga på arbetsplatsen känner till. Tar man fram en handlingsplan bör man noga tänka igenom hur den ska hållas levande över tiden. Som hyllvärmare gör den ingen nytta.

Om det redan finns en handlingsplan bör man fråga sig hur väl känd den är och vad man ska göra för att samtliga anställda ska ha kunskap om den. Planen bör även ses över ibland så att den svarar mot de krav man kan ställa på en handlingsplan. Att endast ha en muntlig plan på arbetsplatsen skapar osäkerhet, och många anställda lär sakna kännedom om den. En handlingsplan mot alkohol- och narkotika bör vara:

Framtagen i samarbete. Det är parterna (arbetsgivare och fackliga organisationer) som tillsammans ska formulera planen. Vilka ställningstaganden och riktlinjer bör finnas med? Vilket förhållningssätt bör man som anställd ha till alkohol och narkotika? Vad vill man uppnå, på kort och på lång sikt?

Försedd med en policy. Om handlingsplanen ska vara verkningsfull ska den inrymma en policy som beskriver organisationens förhållningssätt till alkohol och narkotika på arbetsplatsen. Policyn bör även ta fasta på diskussionen om riskbruk av alkohol, eftersom anställdas riskbruk påverkar både arbetsmiljön och organisationens sätt att fungera effektivt (se avsnittet "Riskbruk, missbruk och beroende"). I policyn kan detta uttryckas på exempelvis följande sätt: "Organisationen ska aktivt verka för en tidig upptäckt av förhöjd och riskabel alkoholkonsumtion, och därmed möjliggöra tidiga råd- och rehabiliteringsinsatser."

Tydlig. Handlingsplanen ska vara konkret och lätt att förstå. Den ska beskriva hur man ska uppnå det som är formulerat i policyn och i de lagar och före-

skrifter som finns. Svävande formuleringar skapar osäkerhet om vad som gäller. Är parterna inte överens i en särskild fråga är det bättre att inte beröra frågan alls, än att formulera sig otydligt.

Förankrad. Då planen arbetas fram bör man ha en relativt bred arbetsgrupp. Annars känner sig få delaktiga i processen och man missar lätt värdefulla synpunkter. Exakt vilka personer som bör arbeta fram planen varierar från arbetsplats till arbetsplats.

Känd av alla. Man bör kontinuerligt försäkra sig om att handlingsplanen är känd av alla, genom informationsinsatser, utbildningar, arbetsplatsträffar och introduktion av nyanställda. En handlingsplan som inte hålls vid liv dör. Organisationens ledning, chefer och skyddsombud har här ett viktigt uppdrag.

Drogoberoende. Handlingsplanen ska omfatta både alkohol och narkotika, dvs. även sådant som narkotikaklassade läkemedel och dopningspreparat.

En handlingsplan ska spegla organisationen

Handlingsplanen och policyn ska stämma överens med organisationens grundläggande värderingar och normer. Den ska omfatta samtliga anställda och vara anpassad till organisationens storlek och kultur, liksom till de krav verksamheten ställer. Det bör framgå av handlingsplanen att organisationen åtar sig att ställa upp för, och ge stöd till, den som har problem. Har man en bra handlingsplan ska det inte råda någon tvekan om vad som ska göras när ett problem uppstår. Följande frågor kan vara bra att besvara i handlingsplanen:

Vilken är organisationens förhållningssätt till alkohol och narkotika på arbetsplatsen, det vill säga vilken policy har man?

Vilka är motiven för en handlingsplan mot alkohol och narkotika?

Vad ska uppnås med handlingsplanen?

Vilka står bakom planen?

Hur ser relationen ut mellan alkohol- och narkotikafrågorna och det systematiska arbetsmiljöarbetet? Hur arbetar man förebyggande?

Vilken ansvarsfördelning gäller? Vem ansvarar för det förebyggande arbetet, vem uppmärksammar missbruksproblem, vem tar itu med dem?

Hur ser man till att chefers och skyddsombuds kompetens i alkohol- och narkotikafrågor finns och upprätthålls?

Vilka riktlinjer gäller för alkoholkonsumtion i samband med konferenser, utbildningar, fester, högtidsdagar, representation, etc.?

Vilka omedelbara åtgärder ska chefen vidta om en anställd uppträder påverkad under arbetet?

Vilken roll spelar de lokala fackliga organisationerna?

Vilket ansvar har man som anställd att uppmärksamma att en arbetskamrat eventuellt missbrukar? Vilket ansvar har arbetsgruppen?

Vilket ansvar vilar på varje anställd att inte låta den egna alkoholkonsumtionen påverka arbetsinsatsen?

Vilka vanliga tecken på missbruk finns?

Hur ser riktlinjerna för rehabilitering ut? Vilka är behandlingsalternativen som erbjuds, de ekonomiska åtagandena, kontakterna med andra aktörer såsom företagshälsovården, Alna, Försäkringskassan och socialtjänsten? (Alna är en organisation som kan ge kunskap, stöd och utbildning i frågor om alkohol och narkotika i arbetslivet.)

På vilket sätt följs handlingsplanen upp? Hur hålls frågorna om alkohol och narkotika levande över tid?

☑ Vilka krav ställer vi på vår företagshälsovård när det gäller alkohol- och narkotikafrågor?

När det gäller den sista punkten, om företagshälsovården, är det bra att ställa frågan hur riskbruk av alkohol kan inkluderas i de allmänna hälsoundersökningar som anställda genomgår. Studier visar att en enkel "screeningstest" (formulär och blodprov) med erbjudande om kort rådgivning är effektiv och leder till minskat alkoholdrickande. Det har också visat sig att anställda inte upplever screeningen som känslig.

Drogtester ett komplicerat kapitel

Drogtester av anställda blir allt vanligare. Frågan är omdiskuterad och kan bli aktuell exempelvis när man talar om en organisations handlingsplan. Att införa drogtester har etiska, juridiska, säkerhetsmässiga och ekonomiska aspekter, och kan stå i konflikt med människors personliga integritet.

Kort kan sägas att det finns en övertro på att drogtester skulle minska alkohol- och narkotikaanvändningen i arbetslivet. I en del fall är det befogat med tester, men det är viktigt att man i organisationen noga diskuterar frågan och definierar dessa fall. Ett

beslut om att införa tester ska baseras på arbetets karaktär och kan exempelvis handla om viktiga säkerhetsaspekter. Tillsammans med andra insatser kan då tester vara ett komplement, men bara om organisationen samtidigt har en handlingsplan mot alkohol och narkotika, kontinuerligt utbildar sin personal och ser till att frågorna hålls levande i hela organisationen. Om tester däremot ersätter andra insatser, vilket inte är ovanligt, förfelas hela arbetet mot alkohol och narkotika i arbetslivet.

Innan det kan bli aktuellt att använda drogtester av något slag bör frågan diskuteras grundligt av arbetsgivare och fackliga organisationer. Annars riskerar man att skada det förtroendefulla samarbete mellan parterna och på arbetsplatserna som krävs för ett framgångsrikt förebyggande arbete.

Man bör ta ställning till varför, hur, var och när drogtester kan användas. Vilka för- och nackdelar innebär testerna? Finns det andra medel för att nå målet? Om frågan om drogtester kommer upp rekommenderas att man vänder sig till Alna, som har stor kunskap om testerna, säkerhets- och integritetsfrågor, godkända och kontrollerade provtagningsmetoder, etc. (Se stycket "Mer råd och information".)

Reflektera.

- 1 Hur bör man se på frågan om uppsägning på grund av missbruksproblem?
- 2 Hur ser man till att samtliga på arbetsplatsen känner till organisationens handlingsplan mot alkohol och narkotika?
- 3 Vad står det i din organisations handlingsplan? Överensstämmer det som står med hur ni agerar? Är planen uppdaterad och kommunicerad till alla?
- 4 Hur tränas chefer och skyddsombud i din organisation i att agera då någon i personalen har alkohol- eller narkotikaproblem?
- 5 På vilket sätt kan man arbeta förebyggande med alkohol- och narkotikafrågor och främja ett arbetsklimat där man har roligt tillsammans utan alkohol?
- 6 Vilket förhållningssätt bör man ha till drogtester? Finns det i din organisation verksamheter där tester kan vara aktuellt?

När en arbetskamrat har problem

Gör något direkt när en misstanke uppstår

Det är viktigt att vara uppmärksam på tecken hos en arbetskamrat som tyder på att något är fel. Annars finns risken att man överraskas då en persons missbruk blir uppenbart för alla på arbetsplatsen. Om man ser att någon mår dåligt på arbetsplatsen, eller får reda på det på annat sätt, har man ett ansvar att göra något åt det. Det spelar mindre roll om man tror att det är ett missbruk eller något annat som är orsaken – i det läget är det viktigast att agera så fort som möjligt. Det är ett ansvar som vilar på chefer, fackliga företrädare och arbetskamrater, även om det yttersta ansvaret vilar på arbetsgivaren som har både befogenhet och skyldighet att agera.

Som arbetskamrat kan man höra efter med kollegan hur det står till. Att göra det kan kännas bra och leda till att man tillsammans försöker komma fram till vad som behöver göras. Stödet från en kollega är ofta viktigt för en person som har missbruksproblem.

Att vänta och se är aldrig rätt väg. Dels kan problemen förvärras så att de blir svårare att komma till rätta med, dels kan hela arbetsplatsen drabbas under den tid det tar att komma till skott. Att agera direkt är också medmänskligt sett det bästa. Att hjälpa en arbetskamrat att dölja sitt missbruk är bara missriktad lojalitet. Vad man då säger är att det inte gör något om kollegan har problem.

Tycker man att det känns svårt att ta upp frågan direkt med sin arbetskamrat kan man vända sig till sitt skyddsombud eller till sin chef. Vem man väljer att tala med kan bero på hur kulturen ser ut på arbets-

platsen, hur väl man känner de olika personerna och vilket förtroende man har för dem. Man får känna efter vad som fungerar bäst. Det viktiga är att problemen kommer upp till ytan så att de kan angripas.

Ett första samtal kan skapa klarhet

När man som chef får vetskap om att något inte står rätt till med en medarbetare har man ett ansvar att agera direkt. Tar man då snabbt initiativ till ett första samtal visar man att man bryr sig om medarbetaren. Samtalet kan leda till att personen inser att omgivningen är medveten om att det finns ett problem. Det kan göra att hon eller han rannsakar sig själv och sitt beteende. Under samtalet bör man inte komma med anklagelser, utan i stället rakt på sak beskriva varför man velat sätta sig ned och prata. Uppfattar medarbetaren det hela som en anklagelse skapas lätt en låst situation som kan vara besvärlig att komma ur. Av samma skäl bör man inte i detta skede komma med färdiga problemlösningar.

Som chef bör man koncentrera samtalet på det som har inträffat. Man behöver inte specifikt ta upp frågan om alkohol- eller narkotikaproblem, men det kan ju hända att medarbetaren själv tar upp det, vilket man bör vara beredd på. Om misstanken om missbruk förstärks eller bekräftas genom samtalet bör man komma överens om ett nytt samtal inom kort då man ordentligt diskuterar igenom problemet och bestämmer vad som måste göras. Hur ett sådant samtal kan gå till beskrivs nedan.

Ibland svårt att se tecknen på missbruk

Det finns ett antal tecken som kan tyda på att en person har problem med alkohol eller narkotika. Dessa kan man gå igenom, för att se om de stämmer överens med den aktuella situationen. Vissa tecken på

»Tycker man att det känns svårt att ta upp frågan direkt med sin arbetskamrat kan man vända sig till sitt skyddsombud eller till sin chef.«



missbruk är tydliga, andra otydliga. Det gäller att inte stirra sig blind på detaljer eller att tro att ett enstaka tecken räcker. Man bör se till helheten.

Förändringar i en persons beteende är viktiga att lägga märke till eftersom de kan tyda på ett missbruk. Samtidigt kan de också bero på stress, relationsproblem eller annat som inte har att göra med något missbruk. Många av signalerna hos en person med missbruk överstämmer exempelvis med signalerna hos en stressad person.

Det finns få säkra tecken på missbruk. Det kan även vara svårt att skilja mellan ett alkoholmissbruk och ett

☑ **Försvarsattityd till alkohol och narkotika.** Man idealiserar alkohol, kanske med stöd av 'forskning' om dess kopplingar till en god hälsa. Gäller det narkotika kan det heta att viss narkotika inte är farligare än alkohol, att det finns andra kulturer där narkotika är accepterat, etc.

Tecknen på ett narkotika- eller blandmissbruk kan ofta sammanfalla med tecknen på ett alkoholmiss-

»Många av signalerna hos en person med missbruk överstämmer med signalerna hos en stressad person.«



narkotikamissbruk. Tydliga tecken på alkoholproblem är dock att personen luktar sprit, dricker på arbetsplatsen, är bakfull, kommer rejält berusad på personalfester eller kurser upprepade gånger. Andra tecken på alkohol- eller narkotikamissbruk kan vara:

- ☑ **Förändrat beteende.** Personen isolerar sig, är lättirriterad, rastlös, nedstämd eller nervös.
- ☑ **Försämrade arbetsprestation.** Personen har koncentrationssvårigheter och är extremt trött, samtidigt som kvaliteten på arbetet försämras.
- ☑ **Upprepad korttidsfrånvaro och sena ankomster.** Personen kommer allt oftare sent till jobbet (speciellt på måndagar), går tidigt, är frånvarande utan att ha några bra förklaringar till frånvaron, söker semester eller komplodigt samma dag eller i efterhand.
- ☑ **Minskat intresse för arbetet.** Alkoholen eller narkotikan blir allt viktigare för missbrukaren och det tar mycket tid att dölja missbruket för familj och arbetskamrater. Den missbrukande får ofta störd nattsömn, vilket påverkar arbetslusten. Intresset för arbetet minskar då.
- ☑ **Smälögner och problem med chefer och arbetskamrater.** Personen håller sig inte till sanningen. Det blir många bortförklaringar och lögner som gäller exempelvis orsaker till frånvaro, till att man inte gjort det man lovat, eller till olika beteendeförändringar.

bruk. Utöver dessa tecken kan rödögghet, hyperaktivitet och pupillförändringar vara tecken på narkotikamissbruk.

Samtalet som skapar grund för förändring

Om man vet eller misstänker att en anställd missbrukar alkohol eller narkotika så är ett samtal mellan chefen och den anställde ett viktigt steg. Att som chef kalla till samtal kan kanske kännas besvärligt, liksom att under samtalet beskriva tecknen man sett på att allt inte står rätt till. Kanske har man jobbat ihop under lång tid, festat och haft kul tillsammans, eller umgåtts utanför arbetet. Men det är ingen annan än chefen på arbetsplatsen som har både befogenhet och skyldighet att sätta in verkningsfulla åtgärder. Ju förr det sker, desto bättre – att vänta med att ta initiativet tar mycket tid och kraft från både ledarskapet och arbetsplatsen i övrigt.

Det är också viktigt att komma ihåg att man kan acceptera en människa utan att behöva acceptera allt hon eller han gör. Det är missbruket man vill bli av med, inte personen som missbrukar. En missbrukare kan lätt få ångest när någon i omgivningen får reda på hur det ligger till. Hon eller han kan bli orolig över sin sociala status, sin familj, sitt umgänge och sitt arbete. Därför är det viktigt att som chef ha funderat igenom vad som bör göras, och hur det bör göras.

Ibland kan det vara idé att ha med en tredje person under samtalet som stöd, till exempel någon fackligt förtroendevald. I så fall bör man före samtalet diskutera det med medarbetaren. Om man som chef ska

genomföra ett samtal med en medarbetare kan följande punkter vara till stöd:

☑ **Förbered samtalet noggrant.** Varför sker samtalet, vilket är målet, hur ser alkohol- och narkotikapolicyn på arbetsplatsen ut, vad innehåller handlingsplanen? Ett mål kan vara att medarbetaren efter samtalet delar din bild av vad som inte fungerar, samtidigt som ni är överens om vad som ska göras.

☑ **Poängtera din egen tystnadsplikt.**

☑ **Koncentrera samtalet på uppförandet i arbetet.** Kom inte med svepande anklagelser, utan var konkret. Har frånvaron ökat, arbetsinsatsen förändrats, relationen till arbetskamraterna försämrats, beteendet varit märkligt? Beskriv gärna de goda sidor hos medarbetaren som du tycker har försvunnit. Eftersom samtalet ibland kan bli laddat är det bra att ha egen dokumentation på vad som har hänt, personliga iakttagelser och statistik på frånvaro.

☑ **Ge medarbetaren möjlighet att beskriva sin situation.** Hur är det på arbetet? Fungerar samarbetet med andra? Hur ser den privata situationen ut?

☑ **Var konstruktiv.** Som chef ska du ställa krav och erbjuda hjälp – inte mästra, moralisera, uppfostra eller ta på dig rollen som terapeut eller doktor.

Spela webbspelet ”Efter festen”.

”Efter festen” är ett rollspel på nätet, som man kan spela på egen hand. Spelet börjar efter en firmafest och man väljer att vara en av tre personer i en arbetsgrupp, varav en är chef. Under spelets gång ställs man inför olika val som har att göra med ett missbruksproblem på arbetsplatsen.

Arbetets museum, Alkoholkommittén och Mobilisering mot narkotika står bakom spelet. ”Efter festen” finns på www.livsfarligt.nu alternativt www.dodskul.nu.

☑ **Ställ inte diagnos.** Ge dig inte in på orsaksdiskussioner om alkohol- och narkotikamissbruk. En diagnos ska ställas av experter. Ge information om vem man kan vända sig för att få professionell hjälp, till exempel företagshälsovården eller primärvården (stödet som erbjuds kan se olika ut beroende på var i landet man bor).

☑ **Acceptera inte rakt av de förklaringar som ges.** Avslöjandet av missbruket kan skrämman den som missbrukar. Många är därför väldigt bra på att bortförklara sitt beteende, vilket gör det viktigt att noga syna i sömmarna vad som sägs.

☑ **Ställ krav på förändringar.** Hur bör medarbetarens beteende förändras? Vad måste hon eller han göra för att följa arbetsplatsens alkohol- och narkotikapolicy? En förutsättning för att här nå framgång är att man hållit frågorna levande i hela arbetsgruppen. Då vet var och en vad policyn säger och vilka attityder och förhållningssätt som gäller på arbetsplatsen.

☑ **Försök att skapa en bra dialog.** Ställ frågor som kräver svar: Håller du med om min beskrivning? Vad kan jag göra för att hjälpa dig? Vad tänker du göra för att förändra situationen? Medarbetaren bör själv vara med och besluta om vad som ska göras.

☑ **Planera så att samtalet får ta tid.** Stäng av telefoner och sitt gärna i ett annat rum än chefsrummet.

☑ **Sammanfatta tillsammans.** Skriv ned vad ni har kommit överens om och vilka åtaganden som gjorts. Lämna sedan personligen ett exemplar av överenskommelsen till medarbetaren.

☑ **Gör upp om ett uppföljningssamtal.** Ett uppföljningssamtal bör äga rum inom några veckor. Till dess bör båda parter ha gjort det man kommit överens om.

☑ **Bestäm för egen del redan före samtalet vad som ska ske om ni skulle bli oense under samtalet.** Det kan handla om att boka in ett nytt möte inom kort då medarbetaren måste komma med egna förslag till lösningar. Det kan också handla om att berätta vilka

förutsättningar som gäller för att medarbetaren i förlängningen inte ska behöva riskera sin anställning.

Det kan hända att medarbetaren i samtalet tar upp din egen konsumtion av alkohol och hävdar att också den kan vara problematisk. Det är ett sätt att värja sig, som du inte bör acceptera. Om detta sker bör du göra tydligt att samtalet inte handlar om dig, utan om medarbetarens problem.

Rehabilitering – när det förebyggande inte fungerat

En människa som hamnat i ett missbruk klarar sällan av att ta sig ur missbruket på egen hand. Hon eller han behöver stöd. En förutsättning för en lyckad rehabilitering är att den som missbrukar inser sitt eget ansvar och aktivt deltar i processen. Om så inte sker kan det bli aktuellt att diskutera medarbetarens anställning (se stycket "Lagar och föreskrifter fördelar ansvaret").

Ett sätt att organisera rehabiliteringen är att upprätta ett kontrakt mellan arbetsgivaren och den anställde. Kontraktet fungerar som en handlingsplan som tar upp aktuell behandling (medicinsk, terapeutisk eller annan), stödåtgärder som kompletterar behandlingen, samt konsekvenserna om handlingsplanen inte följs. Kontraktet ska vara konkret och lätt att förstå, och en facklig företrädare bör finnas med när det utformas. Kontraktet ska däremot inte innehålla villkor om att arbetstagaren förbinder sig att lämna sin anställning om rehabiliteringen avbryts. Ett

»En förutsättning för en lyckad rehabilitering är att den som missbrukar inser sitt eget ansvar och aktivt deltar i processen.«

sådant villkor bryter mot lagen om anställningsskydd, som är överordnad och inte kan avtalas bort med ett individuellt avtal.

Under rehabiliteringen kan också mycket vara vunnet om medarbetaren har en stödkamrat vid sin sida. Det bör vara en person som har medarbetarens förtroende och som kan lyssna, förstå och ge råd och hjälp. Det kan vara en fackligt förtroendevald, någon i arbetsgruppen, eller en person utanför arbetsplatsen.

När man planerar och genomför rehabiliteringen bör man ha kontakt med aktörer som företagshälsovården, Alna, Försäkringskassan och primärvården. Att ha denna kontakt är viktigt också i den händelse rehabiliteringen inte fungerar och man som chef tycker att man gjort det som står i ens makt, så att man kan diskutera vad som bör göras.

Agera direkt om situationen är akut

Vilka konkreta mått och steg bör man ta om man upptäcker att någon är påverkad på arbetsplatsen? Viktigt här är att man som chef agerar redan första gången det händer. Annars förlorar man i trovärdighet och riskerar att personen skadar omgivningen eller sig själv. Så här kan man som chef gå till väga:

- Försäkra dig om att medarbetaren verkligen är påverkad. Lita inte på andrahandsuppgifter.
- Ta kontakt med skyddsombudet eller någon annan fackligt förtroendevald, som kan ge personen stöd.
- Se till att medarbetaren lämnar arbetsplatsen. Gör det på ett bestämt men inte kränkande sätt.
- Hjälp till att ordna med hemresan. Det är bra om du, en arbetskamrat eller en facklig representant kan åka med.
- Ta kontakt med eventuella anhöriga som kan möta personen i hemmet.

Väck så litet uppmärksamhet som möjlighet – det kan kännas svårt att komma tillbaka ändå.

Bestäm tillsammans en tid då ni ska tala om det inträffade och hur ni ska gå vidare, gärna nästa dag.

Om medarbetaren inte dyker upp på utsatt tid, ta genast reda på orsaken.

Gör klart för medarbetaren att hon eller han kan



räkna med stöd från dig och arbetsplatsen – det är en psykiskt påfrestande situation att befinna sig i.

- ☑ Håll facket informerat om vad som händer.

Om chefen missbrukar

Om den som missbrukar är chef ställs extra höga krav på organisationen. Verksamheten kan drabbas hårt, medarbetarna blir osäkra på vad som gäller och ledarskapet kan sättas i fråga. En chef har heller inte arbetskamrater på samma sätt.

Medarbetarna kan också ha en överdriven respekt för sin chef – eller vara rädda att hamna i konflikt med chefen. Det kan vara lätt att blunda och hoppas att någon annan tar tag i problemet.

Situationen är som synes litet annorlunda om den

som missbrukar är chef. Däremot finns det ingen anledning att överdramatisera problemet: en chef med missbruksproblem bör behandlas precis som andra anställda. Liksom övriga i organisationen är cheferna anställda. De har en överordnad chef som är skyldig att reda ut vad som hänt och söka lösningar på missbruket, med hjälp av den handlingsplan mot alkohol och narkotika som bör finnas.

Tror man att chefen har missbruksproblem kan man vända sig hennes eller hans chef. Om det känns svårt kan man ta upp frågan med sitt skyddsombud eller någon annan facklig företrädare.

Här gäller det att man – som i många andra situationer när någon på jobbet har problem – handlar utifrån sitt sunda förnuft och ser till vad som kan förbättra situationen.

Reflektera.

- 1 Vilka är dina erfarenheter av att upptäcka signaler som kan tyda på ett missbruk?
- 2 På vilket sätt kan vi använda oss av den professionalism som redan finns i den organisation vi arbetar i?
- 3 Vad bör man göra då man tror att en kollega har alkohol- eller narkotikaproblem?
- 4 Hur ser man till att en arbetskamrat som har problem får stöd av omgivningen?

En samtalsövning.

Om ni är flera som reflekterar över frågorna kan ni komplettera med en övning om hur ett samtal mellan chefen och en medarbetare som har missbruksproblem kan se ut:

Sätt er två och två. En har rollen som chefen som misstänker att medarbetaren har problem och därför måste agera genom att genomföra ett samtal. Den andre har rollen som den erkänt trevliga sociala medarbetaren som själv inte tycker att hon eller han har problem med sitt drickande. Förbered era argument i fem minuter innan samtalet.

(Om du läser skriften ensam kan du fundera över vilka förklaringar och bortförklaringar som kan komma upp under ett samtal och hur du skulle bemöta dem i egenskap av chef eller av arbetskamrat som tar upp frågan direkt med den som har problem.)

Mer råd och information

SKTF

SKTF är ett fackförbund för offentligt och privat anställda tjänstemän med anknytning till kommun, landsting eller kyrka. Många av medlemmarna är chefer. Förbundet erbjuder bland annat chefsnätverk, seminarier och personlig rådgivning i ledarskapsfrågor, och besitter stor kunskap om arbetsmiljö, inte minst för skyddsombud. (www.sktf.se)

Alkoholkommittén

Alkoholkommittén arbetar sedan 2001 med den svenska nationella handlingsplanen för att förebygga alkoholskador. Det sker genom att kommittén samordnar insatserna på nationell nivå och stimulerar regionala och lokala initiativ. Informationsinsatser är en viktig del i arbetet. (www.alkoholkommitten.se)

Mobilisering mot narkotika

En framgångsrik narkotikapolitik kräver insatser av många olika ansvariga organisationer, på central, regional och lokal nivå. Mobilisering mot narkotika har sedan 2002 i uppdrag att initiera och samordna insatserna på nationell nivå. (www.mobilisera.nu)

Företagshälsovården

Till företagshälsovården kan man vända sig för råd om hur man ska hantera problem som uppkommit på arbetsplatsen på grund av alkohol- eller narkotikamissbruk och hur man ska planera och genomföra en rehabilitering. Företagshälsovården kan också genomföra systematiska insatser för att upptäcka och åtgärda riskbruk och missbruk.

Alna

Alna är en organisation som kan ge kunskap, stöd och utbildning i frågor om alkohol och narkotika i arbetslivet. Alna finns i hela landet och har stor erfarenhet av hur man kan arbeta förebyggande, exempelvis med hjälp av handlingsplaner mot alkohol och narkotika på arbetsplatsen. (www.alna.se)

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverkets uppgift är att se till att arbetsmiljölagstiftningar efterlevs. Dess övergripande mål är att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetslivet och att förbättra arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv, det vill

säga från såväl fysisk, psykisk som social och arbetsorganisatorisk synvinkel. (www.av.se)

Statens folkhälsoinstitut

Statens folkhälsoinstitut är ett nationellt kunskapscentrum med uppgift att förbättra folkhälsan. Man följer upp och utvärderar den nationella folkhälsopolitiken, utövar tillsyn inom alkohol, narkotika och tobak och publicerar rapporter. (www.fhi.se)

Drogportalen

Drogportalen är ett samarbete mellan ett antal organisationer och myndigheter, bland annat Alkoholkommittén, Mobilisering mot narkotika och Statens folkhälsoinstitut. Syftet med portalen är att besökare enkelt ska hitta information om droger, lagar, vård och behandling, förebyggande arbete, rådgivning och annat. (www.drogportalen.se)

Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning, CAN

CAN är statens och folkrörelsernas informationsorgan i drogfrågor. Man samlar in, bearbetar och sprider information om alkohol och narkotika till alla som arbetar drogförebyggande. CAN gör också egna undersökningar för att följa drogutvecklingen i landet. (www.can.se)

Alkoholprofilen

Om man själv vill veta hur man ligger till när det gäller den egna alkoholkonsumtionen kan man testa sig på Alkoholprofilen, som tagits fram av Alkoholkommittén. Där finns även mycket annan information om alkohol. (www.alkoholprofilen.se)

Sunt liv

Sunt liv är ett arbetsmiljöprogram för kommuner, landsting och regioner. Syftet med Sunt liv är att förbättra arbetsmiljön och hälsan, och på så sätt bekämpa sjukskrivningarna. (www.suntliv.se)

Arbetsmiljöupplysningen

På Arbetsmiljöupplysningen finns information om arbetsmiljö ur olika perspektiv. Här finns fakta och artiklar i en rad ämnen, och över 30 aktörer, bland andra SKTF, bidrar med material. (www.arbetsmiljoupplysningen.se)

Litteratur och källor

Här följer litteratur och källor som använts då den här skriften har producerats. Listan kan även användas om man vill läsa mer om ett särskilt ämne.

Om alkohol i Sverige: "Gränslös utmaning – alkoholpolitik i ny tid", slutbetänkande från Alkoholinförslutredningen, SOU 2005:25; "Alkohol – varför vi dricker som vi gör", Thomas Heldmark, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, 2005; "Alkoholen – nästa ohälsobomb", Anders Jonsson, utgiven av TCO i serien Värdeskapande tillväxt, 2003 (Jonsson har 2005 uppdaterat siffrorna över alkoholens samhällsekonomiska kostnader); "Drogutvecklingen i Sverige 2005", CAN, rapport nummer 91; "Unga vuxna super kopiöst", Social Qrage, 5/2004; "Vad gör vi i alkoholfrågan?", Statens folkhälsoinstitut, 2005.

Andra lästips om alkohol: "Kris i alkoholfrågan: nya villkor för folkhälsa och välfärd", Sven Andréasson et al, 2001; "Alkoholkultur", Erik Trost (red.), Bgo Förlag, 2000; "Alkoholen och den tunga vardagen", Gert Knutsson och Richard Lagercrantz (red.), Välfärdsprojektet, Socialdepartementet, 1998; "Alkohol. Ett psykosocialt, beteende- och samhällsvetenskapligt perspektiv", Tom Leissner (red.), Studentlitteratur, 1997; "Fakta, tips och myter om alkohol och hälsa", Systembolaget; "Tonårsparlören", Alkoholkommittén, 2004.

Om riskabel alkoholkonsumtion och definitioner av riskbruk, missbruk och beroende: "Riskbruk av alkohol i arbetslivet – en kunskapsöversikt om motiv och åtgärder", Ulric Hermansson, Forskning & Fakta, CAN och SAD, nummer 20, 2004; Alnas webbplats; FASS.se.

Om narkotika i Sverige: "Drogutvecklingen i Sverige 2005", CAN, rapport nummer 91, 2005; "Insatser för narkotikabekämpning utifrån regeringens narkotikahandlingsplan", regeringens skrivelse 2004/5:152; "Rapport 2004. Den nationella narkotikapolitiska samordnarens årsrapport juli 2003-juni 2004", Mobilisering mot narkotika, 2004; "Narkotikaspaning på internet", Kim Nilvall, Mobilisering mot narkotika, 2005.

Om varför man bör arbeta mot alkohol och narkotika i arbetslivet: "Alkohol och droger kostar företagen miljoner", Alna, 2004.

Om arbetslivet i den nationella strategin: "Nationella alkohol- och narkotikahandlingsplaner", proposition 2005/06:30.

Om alkohol och stress bland annat: Prevents webbplats (Kunskapsresursen Stress & alkohol).

Om alkoholens hälsoaspekter: "Alkohol och hälsa. En kunskapsöversikt om alkoholens positiva och negativa effekter på

vår hälsa", Sven Andréasson och Peter Allebeck (red.), Statens folkhälsoinstitut, 2005.

Om kvinnor och alkohol: "Ge mig en drink, jag är rädd! 12 författare och en illustratör om kvinnor och alkohol", Systembolaget, 2000; "Kvinnor och alkohol", Lena Dahlgren, Karolinska Institutet, Beroendecentrum Stockholm, 2002; "Kvinnor och alkohol – nya roller, nya villkor", Ingela Eriksson, Alna-alternativet, nummer 2/2004; Alkohol & Narkotika, nummer 5-6/2005, är ett temanummer om genusperspektiv på missbruksfrågor; "Ett glas vin kan väl inte skada?", Alkoholkommittén (om alkohol och graviditet).

Om missbruk av läkemedel: "Överförskrivning av narkotikaklassade läkemedel – analys och åtgärder", Mobilisering mot narkotika, 2005; "Fler anmälningar om läkemedelsstöld", Landstingsvärlden 7/2004.

Om hur alkoholen närmar sig arbetslivet: "Alkohol – varför vi dricker som vi gör", Thomas Heldmark, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, 2005; "Fredagsöl löser upp gränserna", Sunt livs webbplats, 2005; "After work – ett fenomen i svenskt arbetsliv", Alna, 2005.

Om förebyggande arbete och handlingsplaner mot alkohol och narkotika: "Förebygg alkoholskador. Insatser för riskgrupper", Alkoholkommittén, 2004; "Problemlösning eller förebyggande arbete? Resultat från två enkätstudier till företag och kommuner om alkoholprevention i arbetslivet", SoRAD, 2004; "Hög eller full på jobbet, vem bryr sig? Om alkohol och droger på jobbet", LO, 2005; "Drogpolicy – hur gör man?", Sunt livs webbplats; "Strategier för en drogfri arbetsplats", Arbetarskyddsmyndigheten och Alna, 1997; föredragningar av Alna.

Om möjligheterna att upptäcka riskbruk av alkohol i tid: "Riskbruk av alkohol i arbetslivet – en kunskapsöversikt om motiv och åtgärder", Ulric Hermansson, Forskning & Fakta, CAN och SAD, nummer 20, 2004.

Om tecknen på missbruk och vad man kan göra om en arbetskamrat har problem: "Policy för missbruksfrågor i arbetslivet", Almega, 2000; Sunt livs webbplats; Alnas webbplats; "Strategier för en drogfri arbetsplats", Arbetarskyddsmyndigheten och Alna, 1997; "Fullständiga rättigheter", Folkhälsoinstitutet och Alna, 1995.

Rena faktauppgifter har hämtats från bland andra följande webbplatser: alkoholkommitten.se, mobilisera.nu (Mobilisering mot narkotika), can.se (Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning), arbetsmiljoupplysningen.se, stressochalkohol.se (Prevent) och fass.se.

Om arbetsmiljö för dig som är förtroendevald.

Som förtroendevald – och speciellt om du är skyddsombud – har du ett viktigt uppdrag att bevaka arbetsmiljön för SKTFs medlemmar. Det handlar om att veta vilka rättigheter medlemmarna har till en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv, och därmed vilka krav ni kan ställa på arbetsgivaren. Det handlar även om att veta hur man som anställd kan påverka sin arbetsmiljö. På sktf.se finns information, verktyg, checklistor och länkar för dig som jobbar med arbetsmiljöfrågor.



Prata arbetsmiljö!

SKTF har tagit fram ett material som heter "Prata arbetsmiljö! Sex korta möten om hur vi har det på jobbet och hur det kan bli bättre". Det fungerar som ett underlag för att samtala om arbetsmiljön på er arbetsplats och är uppdelat i sex kapitel:

- 1 Att samverka för en bättre arbetsmiljö.
- 2 Chefen ska ha möjlighet att ta sitt arbetsmiljöansvar.
- 3 Stressen – när det blir för mycket.
- 4 Ingen blir mobbad på en bra arbetsplats.
- 5 Frisk på jobbet.
- 6 Den fysiska arbetsmiljön.

Materialet är gjort för att ge grundkunskaper om olika arbetsmiljöaspekter, men framför allt för att väcka frågor och hjälpa till att starta en diskussion om hur ni har det på jobbet. Det finns att beställa på sktf.se > sidorna för förtroendevalda. Du kan också ladda ner det från sktf.se/arbetsmiljo.

Om arbetsmiljö för dig som är chef.

Som chef har du stort inflytande över hur dina medarbetare mår på jobbet. Som chef ska du ha rätt förutsättningar för att ta ansvar för arbetsmiljön. SKTF vill bistå dig att ta det ansvaret – att kräva rätt befogenheter, resurser och kunskap. Vi har samlat information, verktyg, checklistor och andra tips kring arbetsmiljöarbetet och var du kan fördjupa dig, lätt åtkomligt på sktf.se/chef. Där kan du läsa om sådant som ledarskap, samverkansavtal, utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar, stress, mobbning, rehabilitering och friskfrämjande insatser.

Din personliga ombudsman

Som chefsmedlem i SKTF har du också en personlig ombudsman, som ett stöd i olika frågor som gäller din roll som chef. Ombudsmannen kommer gärna till dig och dina kollegor och berättar om SKTFs arbete med till exempel arbetsmiljö, ledarskap och anställningsvillkor. Genom din personliga ombudsman får du bland annat:

- En rådgivare och ett bollplank.
- Hjälpa med avtalstolkningar.
- En diskussionspartner i arbetsmiljöfrågor och annat.
- Stöd av SKTF vid förhandlingar som gäller dina villkor.

Ta gärna kontakt med din personliga ombudsman för att se hur hon eller han kan hjälpa dig i din chefsroll. Kontaktuppgifter till ditt regionala SKTF-center, där din personliga ombudsman arbetar, finns på nästa sida i denna skrift.



Marta Båth-Larsson är en av SKTFs personliga ombudsmän för chefer.

SKTF Direkt – facklig rådgivning alla vardagar 8 – 20, tel 0200 778 778
e-post sktfdirekt@sktf.se

SKTF-centret i Luleå
Smedjegatan 16 4tr, Box 41
971 02 Luleå
tel 08 789 63 00
e-post lulea@sktf.se

SKTF-centret i Sundsvall
Varvsgränd 8
852 32 Sundsvall
tel 08 789 63 00
e-post sundsvall@sktf.se

SKTF-centret i Västerås
Östra Kyrkogatan 2
722 15 Västerås
tel 08 789 63 00
e-post vasteras@sktf.se

SKTF-centret i Stockholm
Kungsgatan 28A, Box 7825
103 97 Stockholm
tel 08 789 63 00
e-post stockholm@sktf.se

SKTF-centret i Linköping
S:t Larsgatan 10B, Box 612
581 07 Linköping
tel 08 789 63 00
e-post linkoeeping@sktf.se

SKTF-centret i Göteborg
Ekelundsgatan 8, Box 2534
403 17 Göteborg
tel 08 789 63 00
e-post goteborg@sktf.se

SKTF-centret i Malmö
Djåknegatan 16
211 35 Malmö
tel 08 789 63 00
e-post [malmo@sktf.se](mailto:malmö@sktf.se)

SKTFs resurscenter
Kungsgatan 28A, Box 7825
103 97 Stockholm
tel 08 789 63 00
e-post sktf@sktf.se

Vi träffas på sktf.se

Ett arbetsliv fritt från alkohol och narkotika.

Man har mycket att vinna på att arbeta mot alkohol och narkotika i arbetslivet. Frågan berör ohälsa, mänskligt lidande, arbetsgemenskap, säkerhet och pengar. Samtidigt är arbetslivet en ganska outnyttjad arena för att minska och förebygga alkohol- och narkotikaproblem i samhället. Med den här skriften vill vi öka engagemanget. Den riktar sig främst till chefer och skyddsombud, men även andra kan ta del av den. Skriften har producerats av SKTF i samarbete med Alkoholkommittén och Mobilisering mot narkotika.



alkoholkommittén

