



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för socialt arbete

Inte bara ett papper

– en kvalitativ studie om förebyggande arbete av alkohol i arbetslivet utifrån
arbetstagarorganisationers kunskap

Socionomprogrammet

C-uppsats

Författare: Malin Karlsson

Handledare: Jörgen Lundälv

Förord

Jag vill rikta ett speciellt tack till mina informanter för ert engagemang och intresse. Utan er hade denna studie inte varit möjlig. Jag vill också passa på att tacka Alna som bjöd in mig på konferens för att medverka vid deras föreläsning.

Jag vill även tacka min handledare Jörgen Lundälv för dina värdefulla synpunkter och som varit med mig under hela processen som tog längre tid än väntat.

Tack vänner och familj som stöttat mig genom dalar och motgångar. Ni har även tagit er tid att komma med kritik och synpunkter.

Abstract

Titel: Inte bara ett papper – en kvalitativ studie om förebyggande arbete av alkohol i arbetslivet utifrån arbetstagarorganisationers kunskap

Författare: Malin Karlsson

Nyckelord: alkohol, förebyggande arbete, prevention, arbetsplatskultur

Titeln ”Inte bara ett papper” syftar till den alkoholpolicy som skall finnas på företagen. Denna policy är grunden till ett välfungerande förebyggande arbete. Policyn är ett viktigt verktyg och man måste tillämpa den praktiskt.

Syftet med undersökningen är att undersöka företagares alkoholförebyggande arbete på arbetsplatserna och i vilken utsträckning företagare anammat detta arbete. Studien tittar på vilka faktorer som är viktiga att tänka på vid preventionsarbete för att ge en ökad kunskap om det förebyggande arbetet.

Författaren har använt sig utav en kvalitativ metod med både telefonintervjuer och personliga intervjuer. I studien medverkar 7 informanter från olika arbetstagarorganisationer för att ge sin kunskap om problematiken.

Huvudresultaten i undersökningen är att företagare inte bedriver något förebyggande arbete. De har skrivna policys och handlingsplaner men använder sig ej utav dessa. Alkoholtester används alltmer ute i arbetslivet och många företagare tillämpar dessa test som ett slags förebyggande arbete. Undersökningen visar också på att det finns stora skillnader mellan olika branscher och mellan olika företag i hur man arbetar preventivt med alkoholproblem. Det behövs mer kunskap i arbetslivet och framförallt bland chefer. Det behövs en medvetenhet om att denna problematik existerar och att det finns bra sätt att bemöta detta.

Resultaten påvisar samband med att identifiera riskfaktorer i arbetslivet och ett bra förebyggande arbete. Att arbeta med tidiga insatser som primärprevention visar sig ha stor betydelse för hur man hanterar alkohol på arbetsplatser.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING.....	1
2. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	2
2.1 Syfte.....	2
2.2 Frågeställningar.....	2
2.3 Avgränsning.....	2
2.4 Disposition.....	2
2.5 Ordförklaringar.....	3
3. BAKGRUND.....	4
3.1 Alkoholkonsumtion.....	4
3.2 Alkoholpolitik.....	4
3.3 Alkoholproblematiken i arbetslivet.....	5
4. TIDIGARE FORSKNING.....	7
5. TEORETISK UTGÅNG.....	9
5.1 Prevention.....	9
5.2 Arbetsplatskulturperspektivet.....	10
6. METOD OCH MATERIAL.....	12
6.1 Val av ansats.....	12
6.2 Val av metod och vetenskaplig ansats.....	12
6.3 Population – urval och avgränsning.....	12
6.4 Val av undersökningsinstrument.....	13
6.5 Etiska överväganden.....	13
6.6 Datainsamling.....	14
6.7 Val av analysmetod.....	14
6.8 Litteratursökande och Källkritik.....	15
6.9 Reliabilitet och validitet.....	15
6.10 Förförståelse.....	16
7. RESULTAT OCH ANALYS.....	17
7.1 Sammanfattning.....	17
7.2 Arbetarorganisationers förebyggande arbete.....	17
7.3 Förebyggande arbete bland företag.....	19
7.4 Policys och handlingsplaner.....	21
7.5 Alkoholtester.....	22
7.6 Skillnader mellan olika branscher.....	23
7.7 Skillnader mellan olika företag.....	25
7.8 Hur skall man arbeta förebyggande?.....	26
7.9 Teoretisk modell.....	28
8. DISKUSSION.....	30
8.1 Vidare forskning.....	32

9. REFERENSER.....	33
9.1 Litteratur.....	33
9.2 Tidningsartiklar	35
9.3 Internet	35
10. BILAGOR.....	36
10.1 Bilaga 1:	36
10.2 Bilaga 2:	37
10.3 Bilaga 3:	38

1. INLEDNING

Alkoholen både syns och brukas i vårt samhälle, och har blivit en del av vår kultur. Under de senaste tio åren har även arbete och alkohol närmats sig varandra, inte på så vis att det tillåts att dricka under arbetstid men att allt fler aktiviteter kring arbetet förutsätter att personalen dricker. För tio år sedan existerade knappt begreppen kick-off och afterwork (Heldmark 2005). Detta behöver inledningsvis inte betyda att det påverkar arbetslivet men enligt tidningen arbetsliv har alkoholen nu på allvar trätt in i svenskt arbetsliv. Arbetet är en viktig del i människans liv och både arbetsmiljö samt arbetsförhållanden spelar en stor roll för individers välbefinnande, hälsa och utvecklingsmöjligheter. Samtidigt som dagens företag måste hantera ett allt hårdare omvärldstryck på grund utav ökad internationalisering, ökad konkurrens, nya tekniska framsteg, avregleringar med mera. Dessutom ställs arbetsplatserna inför nya krav från samhället genom ändrade lagstiftningar (Bostedt & Lundberg 1997).

Alkoholproblematiken ligger bakom var fjärde arbetsolycka och kostar både samhället och arbetslivet stora summor pengar. Alkoholen ligger också bakom långa sjukskrivningar och förespås vara den främsta orsaken till de senaste årens stigande sjukfrånvaro. Detta uppmärksammas inte utan man anger främst andra orsaker till sjukskrivning och även förtidspensionering. En medarbetare med alkoholproblem påverkar hela arbetsplatsen (Ljung 2007). Alkoholforskare vid Stockholms universitet menar att sambandet mellan sjukskrivningar och alkohol är lika starkt som sambandet mellan alkohol och våld. En annan problemformulering är också att långtidssjukskrivning leder till en ökad konsumtion av alkohol (SoRAD). Eftersom ungefär var tionde vuxen i Sverige har alkoholproblem antar man också att en stor del av dessa befinner sig i arbetslivet. Man räknar med att ungefär 700 000 personer som befinner sig i arbetslivet konsumerar alkohol på ett sätt som är riskabelt både för en själv och för andra.

En vanlig missuppfattning är att alkoholproblem inte går att behandla framgångsrikt (Ljung 2007). Hur man hanterar alkoholproblem på arbetsplatsen har inte bara en stor betydelse för individen som brukar alkohol, utan för både verksamheten på arbetsplatserna samt för samhället (Bostedt och Lundberg 1997). Man har därför mycket att vinna på att arbeta mot alkohol i arbetslivet. De viktigaste motiven för att förebygga missbruk av alkohol och droger inom arbetslivet är att förhindra och minska olycksfall, sjukfrånvaro och uppsägning. Frågan berör ohälsa, mänskligt lidande, arbetsgemenskap, säkerhet och pengar. Samtidigt är arbetslivet en outnyttjad arena för att minska och förebygga alkoholproblem i samhället (SKTF 2006). Tyvärr är kunskapen om hur omfattande alkoholproblemet är ute på arbetsplatserna alldeles för bristfällig (Hermansson 2004).

Då förhoppningen är att arbetslivet ska kunna förebygga alkohol- och narkotikaproblem i samhället är det viktigt att man har en ökad kunskap om hur detta skulle kunna gå tillväga samt vilka praktiska förutsättningar det finns för prevention i det svenska arbetslivet. Det ligger både i vetenskapligt samt alkoholpolitiskt intresse att finna bra exempel på praktiskt fungerande verksamheter på området.

2. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

2.1 Syfte

Syftet med studien är att göra en undersökning om företagares interna förebyggande arbete om alkohol i arbetslivet. Syftet är att undersöka i vilken utsträckning företagare anammat alkoholpreventivt arbete utifrån arbetstagarorganisationers kunskap. Jag vill genom undersökningen identifiera riskfaktorer som kan vara viktiga att tänka på vid preventionsarbete. Ett bakomliggande syfte med studien är att uppmuntra till fortsatta studier på området och till en ökad kunskap om alkoholpreventivt arbete samt att utveckla kunskap om vilka särskilda förebyggande strategier företagare använder, strategier som skulle kunna användas på ett framgångsrikt sätt för andra företagare i framtiden.

2.2 Frågeställningar

Jag kommer utifrån mitt syfte utgå ifrån följande två preciserade frågeställningar:

- I hur stor utsträckning förekommer alkoholpolicydokument samt handlingsplaner på olika företag och inom olika branscher i Sverige enligt olika arbetstagarorganisationer?
- Hur uppfattar arbetstagarorganisationerna företagares förebyggande arbete utifrån innehåll och genomförande?

2.3 Avgränsning

Studien kommer inte att undersöka narkotikaklassade medel eller blandmissbruk som innebär att personen missbrukar flera olika droger samtidigt exempel alkohol och lugnande medel. Alkoholen är till skillnad från narkotikan en del utav vår kultur och det är dessutom olagligt att bruka narkotika. Det finns en ambivalens i bruket av alkohol när man anser att det är tillåtet och inte tillåtet samt att det är en tunn linje mellan dem. I arbetslivet är det alkoholen som dominerar när det gäller missbruk och till skillnad från narkotikan finns alkoholen överallt i arbetslivet, och i alla branscher (SKTF 2006). Jag har valt att ta upp arbetsgivarnas perspektiv och frångått arbetstagararnas i och med tidsbegränsningen för studien.

2.4 Disposition

Uppsatsen inleds med att i bakgrunden förklara hur alkoholpolitiken ser ut i Sverige samt hur situationen med alkohol i arbetslivet ser ut. Avsnitt fyra avhandlar den tidigare forskning som utförts inom undersökningsområdet. I avsnitt fem presenteras den teoretiska utgång som används för att diskutera resultaten.

I avsnitt sex ges en beskrivning av den metod som använts för att samla in material till undersökningen och vilken analysmetod som använts. Här redovisas även populationen och de etiska övervägandena. Slutligen diskuteras litteraturunderlag, källkritik samt validitet och reliabilitet.

I kapitel sju redovisas materialet och analyseras med hjälp utav de centrala begreppen. Kapitlet inleds med en sammanfattning av resultatet och är sedan indelat i olika avsnitt där de olika avsnitten avslutas med en analys.

Uppsatsen avrundas i avsnitt åtta med en diskussion som knyter samman empirin med de centrala begrepp studien utgått ifrån. Slutligen ges förslag till vidare forskning

2.5 Ordförklaringar

Som på många andra områden möts vi av en mängd olika begrepp och olika innebörd av ett och samma begrepp när man ska definiera alkoholproblem. De personer som använder alkohol som på något sätt upplevs som negativt eller avvikande benämns som alkoholmissbrukare, alkoholist eller alkoholberoende. Jag har därför valt att dela in alkoholproblemet i olika tillstånd.

Riskbruk - Det finns många olika anledningar till att en individ använder alkohol och andra droger, dels för att uppnå njutning och ett ökat välmående men det kan även vara för att dämpa ångest och få ett ökat självförtroende. De som är i riskzonen för att utveckla skador, missbruk eller ett beroende brukar ofta kallas för riskbrukare (Hermansson 2004).

Missbruk – beskriver kortvariga eller långvariga effekter som ger problem för individer eller samhället i stort. T.ex. en bilförare som stoppas för bilkörning i berusat tillstånd (ibid.). Människor som ägnar sig åt ett missbruk återgår vanligtvis till ett normalt beteende när livssituationen stabiliseras men kan också leda till ett beroende (Ljung 2007).

Beroende – är ett tvångsmässigt alkoholbruk som visar sig både fysiskt och psykiskt. Ett fysiskt beroende är en långsiktig effekt som innebär ett behov av betydligt ökad mängd av alkohol för att uppnå berusning men ett tillstånd som också innebär abstinensbesvär då alkoholen inte längre tillförs kroppen. Ett psykologiskt beroende innebär att man intar alkoholen i större mängder eller under längre tid än planerat och ett begär till fortsatt berusning även då alkoholen är skadlig. Beroende är den person som använder en stor del av sin tid och energi i sitt dagliga liv till att planera inköp, dricka den och återhämta sig efter drickandet. Det som kännetecknar personer med ett alkoholberoende är att de trots smärtsamma negativa konsekvenser fortsätter att dricka (Hermansson 2004).

Alkoholproblem - Alkoholproblem är dels de problem som uppstår för personer som uppfyller kriterierna för alkoholmissbruk eller beroende samt de problem som uppstår för riskbrukare. Det förekommer ett större antal alkoholrelaterade skador bland normalkonsumenter utan beroende jämfört med dem som har ett missbruk, därför att denna grupp är mycket större. Av de personer som får skador eller sjukdomar till följd av alkohol är en minoritet alkoholberoende (Andréasson, 2000).

Förebyggande arbete - handlar om att aktivt arbeta med alkoholpolicys och handlingsplaner samt att applicera dessa på arbetsplatsen. Framförallt gäller det att identifiera riskfaktorerna och utefter det arbeta med att förebygga dessa. Det kan finnas olika riskfaktorer för olika företag och det önskvärda är att arbeta och utveckla ett för organisationen bra arbete för att minska alkoholproblem.

3. BAKGRUND

3.1 Alkoholkonsumtion

Den totala svenska konsumtionen av alkohol är i dag större än vad den har varit under de senaste 100 åren. Varje svensk som är 15 år och äldre dricker en genomsnittlig mängd alkohol som motsvarar 37 flaskor vodka per år vilket motsvarar 10,5 liter ren alkohol. Under de senaste åren har det ökat kraftigt och i dag dricker vi 30 procent mer än för bara tio år sedan. En man konsumerar i genomsnitt 14 liter ren alkohol per år och en kvinna knappt hälften så mycket, cirka 6 liter. Det har även skett en ökning i kvinnors alkoholvanor. Att se på medelvärdet är dock missvisande eftersom konsumtionen är ojämnt fördelad. De 10 procent av befolkningen som dricker mest konsumerar 50 procent av den totala alkoholmängden i landet. Ökningen har sedan mitten av 1990-talet främst omfattat vin för kvinnor, och starköl och vin för män (Heldmark 2005, prop. 2005/06:30). Även andelen riskkonsumenter av alkohol har ökat betydligt under senare år bland både 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 drickandet 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 (Leifman & Gustavsson 2003).

Fortfarande dricker svenskarna förhållandevis måttligt jämfört med resten av Europeiska Unionen. Vår konsumtion stiger för varje månad och vi är på god väg att dricka oss förbi traditionella vinodlarländer som Frankrike och Italien. Vissa grupper av svenskarna dricker mer alkohol i genomsnitt än vad europén gör. Dessa grupper är främst stockholmarna som i genomsnitt konsumerar 43 flaskor vodka per år och detsamma gäller för unga vuxna mellan 20-24 år. Dessa data har inte bara fångats upp i undersökningar utan problematiken har alltmer börjat synas i vårdstatistiken (Heldmark 2005, prop. 2005/06:30). I och med inträdet i Europeiska Unionen har svenskarna anammat ett mer europeiskt förhållningssätt och kombinerat detta med det svenska helgdrickandet. Man har med andra ord börjat dricka alla dagar i veckan, vilket bidragit till den ökade konsumtionen (ibid.).

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. En kategori man sällan räknar med, är riskbrukarna som uppskattas uppgå till en halv miljon svenskar. Det stora flertalet av dem finns i arbetslivet och majoriteten av dessa är män, även om andelen kvinnor växt under senare år (Ljung 2007).

3.2 Alkoholpolitik

Den svenska alkoholpolitiken har sedan 1977 tillämpat totalkonsumtionsmodellen. Enligt teorin får en ökad totalkonsumtion av alkohol i samhället till följd att antalet storkonsumenter ökar och därmed alkoholrelaterade sjukdomar och dödlighet. Modellen strävar efter att minska den totala alkoholkonsumtionen i Sverige (primärprevention) snarare än att rikta in sig på den lilla gruppen storkonsumenter (sekundärprevention) (Heldmark 2005, prop. 2005/06:30).

Den senaste alkoholpolitiken i Sverige framkommer i regeringens proposition 2005/06:30 där det övergripande målet för den svenska alkoholpolitiken skall vara att främja folkhälsan

genom att minska alkoholens medicinska och sociala skadeverkningar. Målet skall nås genom insatser för att minska den totala alkoholkonsumtionen och mot skadligt dryckesbeteende, med hänsyn tagen till skillnader i livsvillkor hos flickor, kvinnor, pojkar och män. Särskilt prioriterade delmål skall bl.a. vara att ingen alkoholkonsumtion skall förekomma under uppväxten, i samband med trafiken, i arbetslivet eller under graviditeten, att skjuta upp alkoholdebuten, att utveckla fler alkoholfria miljöer samt att bekämpa den illegala alkoholhanteringen. I propositionen bedömer man att ökade insatser i arbetslivet krävs för att minska och förebygga alkoholproblem i samhället. Man bedömer även att insatserna bör ske i nära samarbete med arbetsmarknadens parter, branschorganisationer och arbetslivets egen resurs i alkohol- och narkotikafrågor, Alna. Det behövs en ökad kunskap om alkoholkonsumtionen och dess samband med sjukfrånvaro, långtidssjukskrivningar och förtidspensioneringar samt om alkoholens kostnader för arbetslivet. Regeringen menade också att metoder för att förebygga alkoholskador i arbetslivet bör utvecklas och spridas. Det finns även ett behov av att utarbeta särskilda metoder för att nå arbetslösa med alkoholförebyggande åtgärder. Regionala seminarier kommer att genomföras i samarbete med Alna och arbetsmarknadens parter och nya utbildningsmaterial om alkohol och droger i arbetslivet behöver tas fram. Propositionen anser att i den nuvarande handlingsplanen är arbetslivet inte ett prioriterat målområde och detta behövs åtgärdas. De förslag på åtgärder man rekommenderar är huvudsakligen mer forskning om samband mellan alkohol och sjukfrånvaro, förstärkta insatser från företagshälsovården och utbildningsinsatser för chefer, skyddsombud och fackliga representanter. Ytterligare förslag som framkommit är att det inrättas ett register för alkoholrelaterade skador på arbetsplatsen.

Regeringen anser att arbetet med att upprätta och använda alkohol- och drogpolicys på arbetsplatser måste ökas. Genom systematiskt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet samt genom att använda de möjligheter som ges i arbetsmiljölagstiftningen kan grunden läggas till ett bra arbete med alkohol och narkotikafrågor. I propositionen anser man att medel bör avsättas till forskning när det gäller förebyggande insatser inom arbetslivet. Satsningar bör exempelvis göras på utbildning av nyckelpersoner på arbetsplatserna såsom skyddsombud och chefer. En kompetensutveckling är viktig för alla inblandade aktörer. Andra centrala insatser är att stimulera ett väl fungerande alkohol- och narkotikaförebyggande arbete på arbetsplatserna. Det är också viktigt att metoder utvecklas för att nå arbetslösa med alkoholskadeförebyggande insatser. Lämpliga arenor för förebyggande insatser kan exempelvis vara arbetsförmedlingen, socialtjänsten och stödföreningar för arbetslösa. Kommun- och länsamordnare bör stimuleras att initiera och stärka insatser i det lokala arbetslivet och för arbetslösa.

3.3 Alkoholproblematiken i arbetslivet

Man räknar med att 700 000 personer i arbetslivet konsumerar alkohol på ett sätt som är riskabelt. Alkoholen kostar företagen totalt 3-5 procent av de totala lönekostnaderna vilket cirka är 20 miljarder kronor per år (Ljung 2007). Ohälsan i arbetslivet är ett av de allvarligaste problemen för svensk välfärd och tillväxt. En del i den ohälsan är alkoholskadorna. Den ökade alkoholkonsumtionen hotar både folkhälsan och arbetskraftsförsörjningen. Det krävs ökade insatser i arbetslivet för att minska och förebygga alkoholproblem. Det gäller såväl offentliga som privata arbetsplatser. Studier visar bl.a. att om totalkonsumtionen ökar med en liter ren sprit per år per invånare över 15 år och äldre ökar sjukskrivningarna med 13 procent. Mellan 15 och 30 procent av alla sjukskrivningar är alkoholrelaterade och var fjärde arbetsplatsolycka i världen kan härledas till alkohol- och narkotikamissbruk. Arbetsplatsen är en utmärkt arena för alkoholförebyggande arbete. I arbetslivet är det möjligt att nå ett stort antal människor och att påverka attityder och värderingar. Majoriteten av högkonsumenterna

återfinns i arbetslivet och borde vara möjliga att nå med erbjudande om stöd och hjälp. Alkoholkonsumtionen och andelen riskkonsumenter varierar avsevärt mellan olika yrkesgrupper och mellan arbetsplatser. Bruk av alkohol påverkar arbetsförmågan negativt och produktiviteten minskar bland storkonsumenter av alkohol (Hermansson 2006).

Det har länge varit känt att alkoholmissbrukare och personer med ett alkoholberoende har en mer omfattande sjukfrånvaro, både vad gäller sjukdagar och sjuktilfällena, i jämförelse med dem som inte har ett alkoholproblem. I genomsnitt har alkoholister 3,8 fler sjuktilfällena än icke alkoholister (Hermansson 2004). Det är framförallt i korttidsfrånvaron som det visar sig, en medarbetare med alkoholproblem har i genomsnitt 2-3 ggr högre korttidsfrånvaro än normalt (Ljung 2007). Sjukfrånvaro påverkas av flera faktorer som inte alltid behöver ha med sjukdom eller ohälsa att göra utan andra faktorer såsom arbetets utformning, arbetsmiljö samt andra sociala och psykologiska faktorer (Hermansson 2004). Andra forskare menar att man kan konstatera att andelen nykterister är betydligt större bland långtidssjukskrivna män och kvinnor än bland icke sjukskrivna. Det är också, även om det gäller små andelar, vanligare bland långtidssjukskrivna personer att ha stora alkoholproblem (Boman, Leifman, Norström & Romelsjö 2005).

Man kan tala om två olika tillstånd av alkoholens inverkan på arbetslivet. Det är dem som har en akut påverkan av alkohol det vill säga är alkoholpåverkade på arbetet. För det andra en dagen efter effekt som innebär att man intagit en stor mängd alkohol kvällen eller natten innan arbetet. När man pratar om alkohol i arbetslivet är det framförallt det förstnämnda tillståndet som behandlas men dagen efter effekten hänger också ihop med en hög alkoholkonsumtion men nämns inte i samma utsträckning. Även detta tillstånd bidrar till merkostnader för arbetslivet relaterat till arbetsförtjänst, minskad produktivitet samt andra brister i arbetsutförandet (Hermansson 2006, Hermansson 2004). En brittisk studie uppskattade att alkoholen orsakade en kostnad på 2 miljarder pund per år där den största delen av kostnaden var relaterad till just dagen efter effekten. En finsk studie visar på att en miljon arbetsdagar per år gick till spillo på grund utav dagen efter effekten. Det finns även en tendens att fokusera uppmärksamheten på alkoholmissbruk och alkoholberoende. Alkoholens kostnader för ett företag fokuseras på gruppen som har uppenbara eller omfattande alkoholproblem. Ett riskbruk kan orsaka kostnader för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Sammantaget är det troligen riskbrukarna som orsakar den största kostnaden eftersom de är betydligt fler till antalet än gruppen med mer omfattande alkoholproblem (Hermansson 2004).

Det är viktigt att inte bara mäta alkoholens inverkan på arbetslivet i ekonomiska kostnader utan medföra andra kostnader inte bara för arbetsplatsen utan för individen själv och dess arbetskamrater. Man kan här prata om fysiska och psykiska kostnader. Alkoholrelaterade arbetsplatsskador förekommer och dessa även med dödlig utgång, man uppskattar att dessa skador beror på alkohol i 3-5 procent av alla fall. Dessa uppskattningar är gjorda i samband med blodprov (Hermansson 2004). Detta är svårt att mäta då man inte alltid vet om den förolyckande personen hade alkohol i kroppen när olyckan inträffade. Man kan också ha varit påverkad av dagen-efter effekten.

4. TIDIGARE FORSKNING

Studier om alkohol i arbetslivet har två huvudperspektiv. Den ena variabeln är alkoholens inverkan på arbetslivet och arbetsplatsen. Den andra är studier om arbetslivet och arbetsplatsers inverkan på alkoholproblematiken (Sagvaag 2007). Eftersom studiens valda ämne handlar om vad företagen och arbetslivet har för förebyggande arbete blir studier med den senare variabeln mest intressant för undersökningen. Ett antal undersökningar har valts ut som är närliggande, för att visa var kunskapsläget befinner sig samt visa på att det inte finns någon undersökning som är gjord inom detta område.

Rent generellt är det kvantitativa undersökningar som dominerar på området. De undersökningar som presenteras här syftar till att undersöka intresse och hur man arbetar förebyggande. Syftet med en undersökning var att undersöka intresset för alkohol och drogprevention bland företag och kommuner i Sverige. Studien är kvantitativ där 225 företag och 189 kommuner fått svara på en enkät. Färre än hälften av respondenterna i undersökningen ansåg det vara mycket viktigt med förebyggande insatser riktade till all personal och insatser till personer med faktiska problem värderades som viktiga. I både kommuner och företag var andelen som ansåg att man inte hade tillräckligt goda möjligheter att prioritera alkohol- och drogpreventivt arbete högre än den som trodde att man hade det. Hälften av kommunerna och företagen hade inte genomfört några generella förebyggande insatser för personalen (Eriksson & Sandberg 2004). Att respondenterna inte ansåg det vara mycket viktigt med förebyggande insatser till arbetslivet säger inte mycket, de kan lika väl ha tyckt det vara viktigt. Denna studie visar på respondenternas intresse gentemot förebyggande arbete. Eriksson & Olsson genomförde 2004 en undersökning på 445 företag i Sverige med mellan 20-99 anställda. Studien genomfördes med telefonintervjuer för att minska bortfall men presenteras genom kvantitativ data. Syftet med studien var att ta reda på hur man arbetar med alkohol och drogfrågor bland företagen. Studien visar att endast 33 % av företag med 20-49 anställda och 45 % av företag med 50-99 anställda hade en skriven alkohol och drogpolicy. I frågan på hur många som använde alkoholtester i företag svarar 10 % att de någon gång använt sig utav det. Sammanfattningsvis tolkar författarna att det finns ett relativt svagt intresse för frågorna på företagen och arbetsskyddsstyrelsen riktlinjer efterlevs dåligt. Desto mindre ett företag är ju färre använder sig utav policys. Eriksson, Olsson och Osberg (2004) har kartlagt arbetsgivare och arbetstagares intresse för alkoholprevention på arbetsplatser. Författarna kom också fram till att regeringens och samhällets önskan om att ta fram verkfulla alkoholpreventiva insatser i arbetslivet inte är realistiska utan bygger på en idealistisk tanke. Kartläggningen visade att det fanns ett lågt intresse för alkoholprevention i båda grupperna. De flesta såg alkoholen som ett väldigt litet problem i arbetslivet.

En studie gjord i Sverige hade syftet att kartlägga omfattningen av alkohol och drogtester, utformandet och eventuella resultat samt att undersöka vilken beredskap företagen hade vid missbruksproblem. Undersökningen är kvantitativ och genomfördes på 301 företag med över 100 anställda. Resultatet av studien visar att det vanligaste testtillfället var vid misstanke eller påverkan av alkohol och att narkotikatester inte var lika vanliga som alkohol. Dessutom uppgav företagen att testerna används för att säkra bevis och möjlighet till att frias från misstankar och man drar slutsatsen att arbetsgivaren har fått allt större möjligheter att utföra kontrollåtgärder. Större delen av respondenterna uppgav att det fanns alkoholproblem på arbetsplatsen och 75 % av företagen hade en policy eller handlingsplan för alkohol- och drogmisbruk enligt AFS 1994:1. Bland arbetsgivarna som hade en policy/handlingsplan sade sig 80 procent veta att alkoholmissbruk förekom. Endast 37 procent av arbetsgivarna utan policy visste att alkoholmissbruk fanns (Eriksson & Olsson 2001).

Undersökningar gällande arbetsmiljö är viktigt i denna studie. En norsk avhandling har undersökt relationerna mellan arbetstagare och deras arbetsplatser när deras intagande av alkohol blir till ett problem på arbetsplatsen. Studien är kvalitativ med hjälp av narrativa intervjuer. Studien visar att informanternas erfarenheter liknar varandra när det gäller processens marginalisering när alkoholen blivit ett problem på arbetsplatsen. Informanterna använde alkoholen som en copingstrategi när arbetet blev allt jobbigare. Studien visar på sambandet mellan alkohol och arbetsplatsen och att dessa påverkar varandra när alkoholen blivit ett problem. För kvinnorna i undersökningen var problem hemma den bakomliggande faktorn till alkoholbruket och arbetet förstärkte detta (Sagvaag 2007). Även Lindén-Boström (1990) har undersökt sambandet mellan arbetsmiljö och alkoholproblem. Syftet var att identifiera risker som är viktiga för att förstå hur ett alkoholproblem kan uppstå. Undersökningen genomfördes på 7 olika företag och där författaren undersökte arbetstagarnas alkoholvanor. Studien visar att det finns ett samband mellan arbetsmiljö och alkoholproblem och att alkohol användes som en copingstrategi. Social osäkerhet i arbetssituationen visade sig också ha stor betydelse för alkoholproblem. Författaren drog slutsatsen att hög social trygghet var en faktor som skyddade arbetstagare gentemot alkoholproblem.

Undersökningar gjorda om olika skillnader mellan olika branscher och företag förekommer. Öjessjö i Andreasson red (2002) beskriver i en kunskapsöversikt om det aktuella forskningsläget när det gäller arbetsrelaterade alkoholproblem. Författaren kommer fram till att alkoholproblem är vanligast bland lågutbildade men visar också att det finns en rad andra yrken där även högutbildade löper större risk. Det är avgörande för arbetsplatser att det finns en policy- och handlingsplan för alkohol- och drogfrågor och att preventionsarbetet ligger på chefens ansvar. Eriksson (1999) i Alternativet redovisar en undersökning som gjorts i Stockholm med syftet att undersöka om man dricker mer inom vissa yrkesgrupper. Författaren kom fram till att de yrkesgrupper som har en så hög konsumtion som signifikant skiljer sig från genomsnittet är bland annat kvinnor inom reklambranschen, kvinnor och män inom kommersiellt arbete (t ex försäljare) samt manliga affärsbiträden.

Forskningsläget för området av denna studie visar att det förekommer en hel del tidigare forskning. De undersökningar som beskriver intresse och förekomst av förebyggande arbete på arbetsplatser är främst kvantitativa samt utförda på företagare. Arbetstagarorganisationer arbetar med dessa frågor och är en utnyttjad resurs vad gäller kunskap om förebyggande arbete. De undersökningar som gjorts gällande arbetsmiljö och alkohol är oftast äldre litteratur och behöver därför uppdateras. Sagvaags studie är gjord 2007 och är aktuell forskning men utifrån arbetstagarnas syn. Studien är genomförd i Norge och det kan skilja sig mellan länder när det gäller arbetskultur och lagar. Med ovanstående bakgrund har studien belyst den forskning som gjorts och även visat på de vita fläckar som finns på området.

5. TEORETISK UTGÅNG

5.1 Prevention

Forskare pratar om prevention både som ett vetenskapligt område, teori, begrepp och framförallt om insatser som behandling, rehabilitering och återanpassning. Denna studie kommer att utgå ifrån prevention som metod för åtgärder och innefattar en rad olika insatser.

Syftet med prevention är att förebygga eller begränsa genom att reducera eller eliminera orsakerna till problemen. Prevention identifierar och påverkar faktorer som innebär risk för sjukdom, eller motsatt, faktorer som befrämjar hälsa och skyddar mot sjukdom. Prevention genomförs alltså innan problemen uppstår och innebär att man sysslar med systematiska studier av de förhållanden eller faktorer som ger upphov till eller kan begränsa problemen. Sådana faktorer kallas riskfaktorer respektive skyddsfaktorer. En effektiv prevention innebär att man måste ha en teoretisk bas för att vägleda beslut om var, när, hur insatser ska genomföras. För att kunna förebygga måste man känna till vilka faktorer och förhållanden som ligger bakom de problem man vill förebygga och hur de kan förändras (Andreasson 2002). Grunden för preventionen är därför kunskap om hur de sociala och miljömässiga faktorerna påverkar människans hälsa. Preventiva insatser kan riktas mot enskilda individer/patienter, mot utvalda riskgrupper eller mot hela befolkningen. Preventiva insatser kan dock vara effektiva efter det att en sjukdomsprocess startat (Sandberg 2004). Preventionsparadoxen innebär att även om skaderisken är störst i en mindre grupp av storkonsumenter är dessa så få i antalet att endast en mindre del av alkoholskadorna återfinns där. De allra flesta alkoholskadorna står den övriga befolkningen för och därför är preventiva insatser mot hela befolkningen mest effektiva (Heldmark 2005).

Prevention delas upp i olika insatser och i vilket skede de utförs

Primär prevention - kallas de insatser som görs för att förhindra och minska exponeringen av ett problem eller en skada. Insatserna riktas mot faktorer och förhållanden som påverkar uppkomsten av en sjukdom, vilket är det optimala. Primär prevention riktar sig åt alkoholpolicys (Sandberg 2004).

Sekundär prevention - används för att sätta in tidigast möjliga åtgärd för att begränsa en redan uppståande skada. Sekundärprevention riktar sig mot individen alltså de personer som uppvisar tecken på problem, missbruk och beroende av alkohol. Preventiva insatser som syftar till att förhindra ett återinsjuknande eller en försämring av en redan etablerad sjukdom (ibid.).

Man bör observera preventions typologi då man skiljer mellan aktiv och passiv prevention. Den aktiva preventionen förutsätter det personliga och individuella engagemanget medan den passiva innebär åtgärder där individen i fråga ej engagerar sig (ibid.).

En annan författare skiljer mellan promotion och prevention, främjande och förebyggande. *Promotion* fokuserar mer på att skapa stödjande miljöer med möjligheter och förutsättningar till bättre hälsa för alla. Det förebyggande och det främjande synsättet på hälsa kompletterar varandra. Det finns dock viktiga principiella skillnader mellan prevention och promotion eftersom främja innebär att förbättra individens egenupplevda hälsa. Detta kräver en annan ansats som innefattar delaktighet av individen själv (Öjesjö 2002).

5.2 Arbetsplatskulturperspektivet

I ett led att förstå organisationers förebyggande arbete behöver man analysera samspelet mellan organisationer och organisationsstrukturen. Organisationer är ofta uppdelade och innehåller olika sociala världar. Man behöver därför studera och beakta de skilda röster som olika medarbetare och avdelningar kan ge uttryck för, men även beskriva hur ledningen skildrar verksamheten (Lilja & Larsson 2005). Ames och Janes (1992) har kommit fram till en teoretisk modell för hur samspelet mellan arbetsplatsen och arbetstagarnas alkoholvanor kan förklaras ur ett arbetsplatskulturperspektiv. Modellen innehåller även interna och externa faktorer och kan användas för att finna riskfaktorer för alkoholproblem i arbetsmiljön. Andra forskare har även utvecklat denna teoretiska modell och benämnt de olika modellerna annorlunda (Smithers 1999).

Arbetsplatskulturens normsystem

Skillnader i kulturer finner man inte bara mellan olika länder utan också inom en organisation i ett land och på arbetsplatsen. Olika subkulturer uppstår genom liknande erfarenheter och genom skillnader. Ålder, bakgrund och yrkeskategori är också avgörande. Kulturen på arbetsplatsen tolkar fenomen och gör det till något meningsskapande. Inom subkulturerna skapar man solidariska primärgrupper. Den kultur som formas i en viss organisation är ett resultat av socialpsykologiska processer (Lilja & Larsson). Ames och Janes menar att systemet formar och bibehåller förståelse, värderingar och beteende i förhållande till alkohol och talar om för oss vad som är ett normalt och vad som är ett problematiskt beteende. Detta kan medföra att vissa arbetsplatskulturer och miljöer främjar till att dricka alkohol och detta kan i sin tur medföra alkoholproblem på arbetsplatsen (Smithers 1999). Det formas även olika subkulturer med gemensamma normer för alkohol (Ames & Janes 1992). Dessa normer behöver inte innefatta alla på arbetsplatsen utan kan vara avgränsade till olika subgrupper (Sagaard 2007). Det sker en socialisation av medlemmarna som inverkar på deras alkoholbeteende (Lindén-Boström 1990). Studier som genomförts på olika arbetsplatser har visat att dryckesnormerna på en arbetsplats var den starkaste bestämningsfaktorn för problemdrickande bland arbetstagarna. De visade även på samband mellan deltagande i subgrupper på arbetsplatsen som dricker alkohol tillsammans och uppvisar alkoholproblem (Olausson 2007).

Sociala kontrollteorin

Denna modell hävdar att organisationens riktlinjer och övervakande struktur antingen kan hämma eller främja tillfällen för att utveckla alkoholproblem. Låg grad av övervakning och brist på synlighet är sammanhängande med en riskkonsumtion av alkohol (Ames & Janes 1992). Organisationens disciplinära struktur påverkar alltså drickandet antingen negativt eller positivt. Modellen menar att arbetstagare som missbrukar alkohol räknar med att de kan fortsätta med detta då arbetsplatsen inte tar tag i problemet (Sagvaag 2007). Detta synsätt innefattar både medvetna och omedvetna strukturer. I en studie skildrade man två olika organisationskulturer och deras inverkan på arbetstagarnas syn på arbetsrelaterat drickande. Resultatet visade på att alkoholpolicyn och i vilken utsträckning den var implementerad på arbetsplatsen påverkade de anställdas dryckesnormer och tillgänglighet av alkohol (Olausson 2007).

Tillgänglighetsteorin

”Ultimately, the consistency, coherence, and strength of normative regulation of drinking in a work setting influence the degree to which alcohol is available (or appears to be available) to workers” (Ames & Janes s 3). Teorin förklaras också utifrån fysisk och social tillgänglighet. Den fysiska tillgängligheten syftar till hur lätt alkohol kan medföras till arbetsplatsen, intas

under lunchtid eller annan tillgänglig arbetsrelaterad konsumtion. Den sociala tillgängligheten avser hur ens arbetskamraters alkoholkonsumtion påverkar ens egen (ibid.). Det är under denna teori som afterworken kommer in. Studier som gjorts på området visade att en viktig riskfaktor för hög alkoholkonsumtion var att arbetskamraterna och då i mening av att man gick ut med sina arbetskamrater efter jobbet och tog en öl (Olausson 2007).

Arbetets kvalitet och organisation

Ames och Janes (1992) kom också fram till att arbetets kvalitet och organisation hade inverkan på arbetstagarnas alkoholkonsumtion. De fann samband mellan alkoholkonsumtion och brist på kontroll över arbetsituationen, brist på stödjande nätverk, enformigt arbete, stress och känsla av maktlöshet. Arbetstagarna kan även känna en förvirring mellan sin egen identitet och yrkesrollen som leder till att man tar till alkoholen som en copingstrategi (Sagvaag 2007). Litteraturgenomgångar och studier där de har identifierat förhållanden på arbetsplatsen som bedömdes ha stor inverkan på arbetstagarnas alkoholkonsumtion var faktorer som skapade stress och arbetsituationer med låg grad av inflytande. Förklaringen som gavs var att dessa faktorer skapade en stressfull situation där arbetstagaren i sin tur tog till alkohol för att minska stressen (Olausson 2007)

Smithers Universitet i New York menar att man kan skilja ut stressen från den sistnämnda teori och göra den till en egen eftersom stressen påverkar människan i så pass stor omfattning. Nyare forskning menar på att det inte går att förklara denna problematik med dessa modeller för att få en komplex bild utav fenomenet. Det handlar ofta om en interaktion mellan arbetet och livet utanför. Det är externa faktorer som ålder, kön, hemförhållanden och personlighet, för att bara nämna några, som spelar in i arbetstagarens alkoholkonsumtion (Sagvaag 2007). Arbetsplatskulturperspektivets modeller inkluderar inte alla faktorer till att förklara hela problembilden. Studien kommer framförallt att använda dessa teorier i samband med preventionsteorin då man måste inkludera kunskap om vilka faktorer och förhållanden som ligger bakom, för att förebygga och förändra.

I studiens teoritillämpning kommer arbetsplatskulturperspektivet att analysera och förklara de riskfaktorer som förekommer på arbetsplatsen. Genom att använda prevention kommer de förebyggande åtgärder identifieras. En sammankoppling av dessa teoretiska utgångspunkter kommer att kunna förklara de riskfaktorer som finns och exemplifiera åtgärder.

6. METOD OCH MATERIAL

6.1 Val av ansats

Studien kan beskrivas som explorativ eftersom dess syfte är att undersöka de övergripande förutsättningarna och inhämta kunskap som grund för vidare studier. Med en explorativ undersökning menas att man bryter ny mark och kan bidra till nya teorier eller åtminstone generera intressanta hypoteser. Studien är även deskriptiv då den ger en beskrivning av verkligheten (Trygged 2005).

6.2 Val av metod och vetenskaplig ansats

Utifrån studiens syfte och frågeställningar valde jag att göra en kvalitativ studie. Avsikten med studien är varken att generalisera eller göra jämförelser mellan de olika företagen utan beskriva olika förebyggande arbeten på olika företag och därför lämpar sig denna metod bäst i undersökningen. Kvalitativ forskning ger beskrivande kvalitativa data om individens eller aktörens skrivna verbala utsagor samt observerbara handlingar. Den kvalitativa metoden beskriver situationer eller individer ur ett helhetsperspektiv. Det är ändå inte sagt att forskaren skall studera alla möjliga aspekter utan måste göra avgränsningar. Även om den kvalitativa undersökaren gör en viss avgränsning utifrån enskilda teman, så sker undersökningen också genom att analysera hur dessa teman hänger samman ur ett helhetsperspektiv. Den kvalitativa intervjun kan framställas som en interaktion mellan intervjuaren och informanten där informanten beskriver sin kunskap och intervjuaren har sitt forskningsproblem och sin tradition (Larsson 2005). Det finns en mängd olika studier på området och dessa är nästan uteslutande kvantitativa då dessa utförts i enkätform och resultatet är generaliserat och jämfört. Därför skulle en kvalitativ studie vara intressant för att komplettera redan tidigare undersökningar.

Fördelen med att genomföra en kvalitativ undersökning är att man induktivt studerar ett visst fenomen utan förutfattade hypoteser och där begrepp och teori växer fram ur intervjuerna. En kvalitativ undersökningsmetod ger tillfälle till flexibilitet både för informanten som för intervjuaren och ger informanten tillfälle att förhålla sig till det som är relevant för denne inom studiens ramar. Nackdelar med att använda sig utav denna metod är att studien inte kommer att kunna generalisera resultaten över hur det ser ut på alla företag i Sverige. Den kommer att undersöka olika exempel, hur det kan se ut och möjligen kunna urskilja hur pass tydligt eller vanligt ett mönster är i studien.

Det positiva med en kvalitativ undersökning är att man både kan anta en induktiv såsom en deduktiv vetenskapsteoretisk strategi. Denna studie har antagit en abduktiv strategi som innebär att man kombinerar dessa två. Undersökningen har deduktivt studerat det förebyggande arbetet i arbetslivet utifrån preventionsteori och forskningsfokus har styrts ifrån det teoretiska perspektivet. Induktiv strategi har använts, utan förutfattade hypoteser, vid studerandet av de faktorer som anses vara en risk för alkoholproblematik där teori och begrepp vuxit fram genom intervjuerna (Larsson 2005).

6.3 Population – urval och avgränsning

Det första syftet var att genomföra undersökningen på arbetsgivare i små till medelstora företag men det uppstod problem med att få tag i företagslistor med antal anställda på dessa företag. Jag kom i kontakt med Alna som erbjöd en plats på en introduktionskurs för arbetsgivare. Det framkom att det fanns ett enormt intresse bland företagen för frågor inom detta område och kursledarna hjälpte mig att komma i kontakt med olika företagsföreningar.

Avgränsningen i studien utvidgades till att gälla företag med mer än 5 anställda och jag började ringa runt till olika företag. Slutligen efter att ha ringt till 42 olika företag och endast fått två positiva svar från företagen gav jag mer eller mindre upp med att genomföra studien på arbetsgivare. Det fanns även en tanke om att genomföra enkätstudier på Alnas konferens men respondenterna var för få.

Med ovanstående bakgrund genomfördes intervjuer med arbetstagarorganisationer för att få deras syn och uppfattning till problematiken. Jag ringde slumpmässigt runt till olika organisationer runt om i Sverige, presenterade studien och dess syfte och bad att få tala med någon som på ett eller annat sätt arbetade med dessa frågor. Jag genomförde 7 intervjuer varav 4 är gjorda per telefon och 3 genomfördes personligen vid ett avtalat möte. Intervjupersonerna arbetar på arbetstagarorganisationer runt om i Sverige både som ansvariga för arbetsmiljö och ombudsmän. De har en lång erfarenhet av alkoholproblematik bland företag och har på ett eller annat sätt varit delaktiga i olika projekt gällande arbetsmiljö och alkohol.

6.4 Val av undersökningsinstrument

Empirin samlades in genom kvalitativa forskningsintervjuer som kan beskrivas av en form av mellanmänsklig interaktion. Ett samtal mellan två parter om ett tema av ömsesidigt intresse där kunskap utvecklas genom dialog. Det gäller att hitta en balanspunkt mellan det kognitiva kunskapsökandet och den mänskliga interaktionens mänskliga aspekter. Samtidigt som intervjuarens struktur är asymmetrisk på så sätt att det är intervjuaren som definierar situationen och styr händelseförloppet (Kvale 1997).

Som instrument vid insamlandet av data användes en intervjuguide (se bilaga 1). Syftet med intervjuguiden var att intervjupersonerna skulle få en inblick om vad vårt intervjutillfälle skulle ta upp och vad syftet med intervjun var. I guiden anges de ämnen som är föremål i undersökningen och presenteras i olika teman. Intervjuguiden konstruerades utifrån syftet och skapade intressanta och relevanta frågor. En pilotundersökning genomfördes för att undersöka om intervjuguiden var bra. Det visade sig att den var välfungerande som intervjuguide med undantag för vissa omformuleringar utav frågorna. Intervjuguiden sändes ut per mejl till informanterna, som underlag för intervjun. Detta genomfördes efter att ha fått ett muntligt accepterande av att medverka i undersökningen.

6.5 Etiska överväganden

Studien har genomförts i enlighet med de fyra kraven från vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Dessa krav är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (www.vr.se/codex). Samtliga deltagare har informerats skriftligen såsom muntligen om undersökningen, dess syfte och om dess frivillighet att delta. Detta informerades i inledningsskedet under det första samtalet, i ett mejl och påpekades även vid intervjutillfället antingen skriftligen (se bilaga 2) eller muntligen. Vid telefonintervjuerna genomfördes ett muntligt samtycke i samband med intervjun. Vid de personliga intervjuerna informerades intervjupersonen om samtyckeskravet och fick även medge detta skriftligen. Mitt namn, telefonnummer och mejladress delgavs intervjupersonen med syftet att under hela forskningsprocessen ges möjligheten att vid eventuella frågor kunna kontakta mig. Även min handledares mejladress delgavs ifall eventuella frågor kunde uppstå. Informanternas konfidentialitet har nämnts samt att uppgifterna och resultaten enbart kommer nyttjas av mig. Resultaten kommer enbart att redovisas i denna undersökning.

6.6 Datainsamling

Datainsamlingen har utförts på två olika sätt då både personliga intervjuer såsom telefonintervjuer utförts. Intervjuerna genomfördes under två olika tillfällen, under det första tillfället gjordes 3 telefonintervjuer och under det andra tillfället genomfördes de resterande 4 intervjuerna varav 3 utfördes personligen och varav 1 gjordes per telefon. Målet var att genomföra personliga intervjuer men på grund utav att informanterna befann sig på andra orter fick lösningen bli telefonintervjuer. Telefonintervjuerna utformades så att informanten ringdes upp på en särskilt överenskommen tid och informanten hade i samtliga fall avsatt ett visst antal minuter till undersökningstillfället. Det var enbart i ett fall som intervjun blev störd och personen i fråga var tvungen att göra ett ärende och bad om att få återkomma lite senare. Efter cirka en timma ringde informanten upp och intervjun kunde fortsätta. Detta störde själva intervjutillfället men fick ingen negativ betydelse för informantens utsaga. Intervjuerna tog mellan 30 till 40 minuter att genomföra. Försök att få tag i en inspelningsmanick för telefoner gjordes för att kunna spela in informanternas utsagor men med negativt resultat och fick därför anteckna vid intervjutillfället. Detta innebar att man redan vid intervjun fick sälla bort information för att hinna med det väsentliga i utsagorna. Denna metod kunde i vissa fall störa intervjutillfället då koncentrationen tillföll på att anteckna, detta bidrog till att samtalsandan under intervjun blev lidande. Efter intervjun bad jag att få återkomma om det uppstod oklarheter i anteckningarna, vilket inte inträffa. Nackdelen med att använda sig utav denna metod var att intervjun inte utvecklades till en diskussion utan blev en situation där frågor ställdes till informanten och dessa svarade. I ett samtal är också kroppsspråket en viktig del. Samtliga av de personliga intervjuerna ägdes rum på informanternas arbetsplatser, detta för att vistas i en miljö där de var trygga för att uppnå bästa möjliga resultat. I samtliga fall användes en diktafon och bara vissa stödanteckningar gjordes. De personliga intervjuerna varade från cirka 1 till 1,5 timme och fick den samtalsanda som var önskad då det mer diskuterades utifrån de olika temana. Det finns en rad olika fördelar och nackdelar med de olika metoderna men den mest eftertraktade är den personliga intervjun då det formas ett mer djup i informanternas utsagor.

6.7 Val av analysmetod

För att kunna analysera informanternas utsagor skrevs anteckningarna rent från intervjuerna precis såsom de hade uttalat sig. Med facit i hand kan det konstateras att detta inte var nödvändigt då det blev en väldig massa text. Analysmetoderna hade kunnat tillämpas med en gång. Studiens analysmetod har varit meningskoncentrering och meningstolkning. Innebörden i informanternas utsagor har formulerats mer koncentrerat genom att identifiera och benämna meningsenheterna och därefter tematisera dessa i resultatet (Kvale 2007). Fördelen med att använda sig utav meningskoncentrering är att man kan omformulera informanternas utsagor till kortare och sammanfattade meningar (Larsson 2005). Informanternas utsagor har tolkats genom att ställa dem mot kontexten i intervjun men även mot de teoretiska begrepp studien tar upp (Kvale 1997). Fördelen med meningstolkning är att man kan gå in på djupet och syftar till att förstå meningen. Användandet av meningstolkning kan också ske i samband med hermeneutisk förståelse där undersökarens förståelse har en stor betydelse (Larsson 2005). I analysen tas tidigare forskning på området upp för att förstärka resultatets tillförlitlighet. I resultatredovisning namnges informanterna utifrån olika fingerade namn. Personerna eller företagen ges ingen beskrivning då detta kan innebära en möjlig identifiering av informanterna. Catrin, Mattias, Tore och Ylva har intervjuats per telefon och resterande Benny, Liam och Stefan har medverkat i en personlig intervju.

6.8 Litteratursökande och Källkritik

Vid inskaffandet av litteratur har Göteborgs universitetsbiblioteks databas GUNDA använts. Det har genomförts sök i nationella databaser såsom LIBRIS samt i internationella databaser såsom Alcohol Health Research World. De sökord som använts har varit *alkohol (alcohol)*, *droger (drugs)*, *arbetsliv (employment)* och *prevention*. Att enbart söka på ett utav sökorden gav ett stort utbud av litteratur så för att fånga in just det material som lämpar sig bäst till denna undersökning har olika sökord kombinerats och därigenom kom väsentlig fakta fram. Några avhandlingar har gjorts på området medan den större delen av litteraturen har bestått av kapitel i olika böcker som framförallt behandlat alkohol och droger. Vid litteratursökandet har även söktjänsten google använts där ovanstående sökord tillämpats. Ett stort utbud utav olika artiklar och skrifter kom fram. Dessa skrifter har huvudsakligen producerats utav Statens folkhälsoinstitut, Arbetslivsinstitutet, Alkoholkommittén samt utav olika arbetstagarorganisationer. Skrifterna vänder sig framförallt till chefer och skyddsombud där det förebyggande arbetet betonas för att komma till bukt med alkoholproblem i arbetslivet. Dessa har varit viktiga för att styrka informanternas utsagor men även att hitta avvikelser.

Det har stundtals varit svårt att hitta relevant litteratur till studiens område och därför används viss forskning på Internet. Dessa källor är inte lika tillförlitliga ur forskningssynpunkt som exempelvis böcker och avhandlingar. Studien använder sig utav källor på Internet som anses tillförlitliga exempelvis Statens folkhälsoinstitut, Arbetslivsinstitutet och olika arbetstagarorganisationer. I största möjliga mån används så aktuell forskning som möjligt då arbetslivet är ett område som ständigt utvecklas. Litteraturen som används är mestadels skriven utav forskare som har erfarenhet utav just detta specifika område. De samarbetar ofta med varandra och refererar till varandra. Detta kan medföra att forskarna påverkar varandra så att objektiviteten blir lidande och att man på området inte tillför någon ny forskning. Litteraturen i undersökningen har en stor tillförlitlighet även om dessa inte alltid har varit primärkällan. Andra forskare på området som inte är knutna till någon speciell organisation har också tillämpats. Att få tag i primärkällan har inte alltid varit fullt så lätt på grund utav olika faktorer som t.ex. att den inte funnits på biblioteket eller varit utlånad. Detta förekommer endast ett fåtal gånger i uppsatsen. I nästan all forskning är engelsk litteratur primärkällan och därför används en del engelsk litteratur.

6.9 Reliabilitet och validitet

För att få en hög reliabilitet krävs att mätningarna uppnått en så hög tillförlitlighet som möjligt. När en undersökning har hög reliabilitet får andra oberoende undersökningar identiska resultat (Svenning 2003). För att få en hög tillförlitlighet skall undersökningen vara stabil och de intervjuade ska få samma frågor och situationen ska vara likadan vid intervjutillfällena. Detta kan vara svårt att uppnå då kvalitativa intervjuer påverkas av interaktionen mellan intervjuaren och informanten och att intervjuerna görs vid olika tillfällen och på olika platser (Kvale 1997). Intervjuerna såg lite olika ut beroende på att informanterna har skilda personligheter, engagemang och intresse till undersökningens ämne men detta har inte haft någon nämnvärd betydelse. Samma intervjuguide har använts vid samtliga intervjutillfällen. Vid de personliga intervjuerna fick informanten välja plats och samtliga utfördes på deras arbetsplats för att skapa trygghet. Telefon och personliga intervjuer kan utvecklas olika men detta har inte haft någon påverkan på resultatet förutom att ett mer djup skapats i de personliga intervjuerna. Reliabilitet kan inte skapas om intervjufrågorna är ledande (Kvale 1997). Nu på efterhand kan man se att en utav intervjufrågorna är ledande vilket var; hur viktigt är det att jobba förebyggande med alkoholproblematik i arbetslivet. Denna fråga och svar kommer inte att redovisas i resultatet på grund utav att det är ganska uppenbart att man anser det vara viktigt. En informant inledde intervjun med att säga att det

personen kommer att säga kan vara vinklat eftersom de mest arbetar med de svåra fallen och ser det som inte fungerar ute på företagen. Studien har tagit detta i beaktande, men informanterna är mer objektiva till problematiken än om man hade intervjuat företagare.

Studien undersöker det den ämnade undersöka och har alltså fått validitet i resultatet, som går ut på att just mäta det man avser att mäta (Svenning 2003). En helhet över det som avsågs att mäta har fångats in verkligheten. Ett problem kan vara kopplingen mellan det teoretiska och empiriska planet och utan en sådan koppling blir forskningen meningslös (Svenning 2003). Vid kvalitativa intervjuer får man ta del utav informantens värderingar och uppfattningar. Detta har inte påverkat undersökningens resultat.

6.10 Förförståelse

Alla människor kommer på ett eller annat sätt att få eller har olika erfarenheter utav arbetslivet. Jag har sedan länge varit intresserad utav organisatoriska frågor gällande företag och arbetsliv. Sedan några år tillbaka har jag arbetat på ett företag med en kultur som inbringar alkohol. Alkoholen var ett självklart inslag vid gemensamhetsfester, after-work, sportarrangemang och kickoffer. Detta medförde att det bildades vissa subkulturer där vissa drack mer eller mindre. Kulturen på detta företag har tett sig såhär i ett antal år och man har bibehållit denna alkoholkultur. Man nämnde alkoholpolicyn varje år på introduktionerna men som ett litet inslag på ett overheadblad som förvandlades till ett skämt och avslutades med att man drack alkohol efter introduktionen. För cirka ett år sedan såg man över säkerheten på företaget och detta medförde att man fick en ökad medvetenhet vilka risker som följer med alkohol. Man satte igång ett förebyggande arbete i den meningen att man började med slumpmässiga alkoholtest och ofta i direkt samband med gemensamhetsfester och dylikt. Detta medförde en förvirring bland arbetstagare, man kände sig lurad och förvirrad om vad som egentligen gällde. Detta fick mig att bli intresserad utav problematiken med alkohol och utav förebyggande arbete, vilka skyldigheter respektive rättigheter företagare har gentemot arbetstagare. I samband med detta läste jag kursen organisation och ledarskap och som en del utav kursen gjordes samtalsövningar. I en utav dessa skulle man som ledare ta upp ett misstänkt alkoholbruk med en utav sina arbetstagare. Detta visade sig vara väldigt svårt och man ställdes inför många dilemman som arbetsgivare. Denna förförståelse har hjälpt att inse att det ligger en svårhet i att både vara arbetsgivare som arbetstagare. Detta är ett väldigt känsligt ämne.

7. RESULTAT OCH ANALYS

7.1 Sammanfattning

De huvudsakliga resultaten i undersökningen är att det förekommer förebyggande arbete på arbetsplatser men att man inte arbetar med det aktivt. Arbetstagarorganisationernas roll i företags förebyggande arbete är främst att stödja medlemmar vid uppsägning. De bedriver även primär preventiva åtgärder som utbildningar, skrifter samt att stödja företag vid utformning av policys och handlingsplaner.

Företag har i de flesta fall skrivna policys och handlingsplaner men applicerar dem inte i lika stor utsträckning på företagen. Företagare har intagit en passiv roll i det förebyggande arbetet och skyller på tidsbrist och förväntar sig att problemen skall fångas upp privat. Arbetslivet har inte insett arbetsplatsens påverkan på arbetstagarnas alkoholkonsumtion. På senare år har alkoholtester anammats som ett förebyggande arbete och de används alltmer bland företag. Det är viktigt att se detta som ett komplement och inte som ett förebyggande arbete. Det visar sig också finnas skillnader i hur man arbetar förebyggande inom olika branscher samt storleken på företagen. Mansdominerade branscher har en större medvetenhet och större företag arbetar mer aktivt alkoholpreventivt. Detta beror på en rad olika faktorer sett ur arbetsplatskulturperspektivet.

Det behövs mer kunskap och kompetens på företagen för att kunna bedriva ett aktivt förebyggande arbete. Arbetsgivare måste se till vilka riskfaktorer som finns på arbetsplatsen och utifrån det forma policys och handlingsplaner. Det krävs en attitydförändring på företagen och insatserna behöver sättas in i ett tidigare skede framförallt i det primärpreventiva stadiet. Nedan kommer de olika delresultaten att presenteras.

7.2 Arbetarorganisationers förebyggande arbete

Benny - Bedriver egentligen inte någon egentlig förebyggande alkoholverksamhet i den betingelsen utan har mer en kamratstödjande roll. Förhoppningen med denna roll är att om det uppstår problem bland medarbetarna i verksamheten, skall man få upp ögonen i ett tidigt skede och försöka göra något positivt för dem.

”Ofta är det väldigt skambefläckat när det gäller missbruk och detta döljs väldigt väl och in i det längsta samtidigt som den enskilde är väldigt manipulerande och sitter i en problemsituation som han inte kan styra själv. Det är då man behöver en utomstående och det kan ibland vara svårt att öppna sig för kollegor och arbetskamrater.”

De för sedan ärendet vidare och låter dem få professionell hjälp samtidigt som kamratstödjaren finns vid arbetstagarens sida i upp till ett år för att minska risken för återfall.

”De fackliga organisationerna har ett stort ansvar att påtala eventuella brister och att detta efterföljs på rätt sätt bland företagen.”

Catrin - Arbetar centralt med arbetsmiljö. Ombudsmännen jobbar med utveckling och att utveckla chefernas kompetens inom förebyggande arbete.

”Fackförbund är som en målvakt som ser till att arbetsgivare följer lagar och avtal samt att vara en coach och ett bollplank.”

De håller utbildningar med mera för att få upp frågan på bordet. De påtalar brister och tar i samverkan fram en policy som skall vara väl förankrad på arbetsplatsen.

Liam - Dess organisation kommer inte in i förhandlingen förrän personen med alkoholproblem misskött sig så pass mycket att arbetsgivaren vill säga upp den anställde. De är då ett stöd för arbetstagaren och kopplar i de flesta fall in Alna-rådet.

”I dessa ärenden är det killar som är mest förekommande. Detta är å andra sidan ett relativt litet problem i förhållande till alla förhandlingar som genomförs men de få som finns är mycket drastiska för personen.”

De arbetar för att företagen skall ta fram en drogpolicy och är pådrivande när det gäller arbetsmiljöfrågor och då kommer alkohol och droger som en del utav paketet.

”Vi har tyvärr väldigt lite utbildningar och kurser nuförtiden, det var vanligare förr då vi även hade kamratstödande verksamhet. Frågan har blivit mycket mindre antingen handskas man med det bättre eller så kommer det inte fram till ytan lika mycket”.

Mattias – Deras roll är att stödja ledarna. De förebygger genom att ge ut skrifter och skickar arbetsledare på utbildningar.

Stefan - Deras roll är att stötta medlemmarna som råkar illa ut på grund av sina alkoholproblem. De hjälper de förtroendevalda (förklaring; är i regel skyddsombud) att få den kunskap de behöver för att kunna sätta press och diskutera med arbetsgivarsidan om att ta fram förebyggande åtgärder. Man bedriver utbildningar som behandlar alkohol och droger på arbetsplatsen.

”Vi försöker så långt det går att få med chefer men det är svårt.”

Ylva – Arbetar på politisk nivå för att påverka politiken.

Analys: Samtliga informanter i undersökningen beskriver på ett eller annat sätt hur de arbetar förebyggande. Arbetstagarorganisationers huvudsakliga roll när det gäller alkoholfrågor, är att stödja medlemmarna och främst när det gäller fall om uppsägning. De medverkar ofta vid möten tillsammans med försäkringskassan då lagen om allmän försäkring gäller eftersom alkoholmissbruk ses som en sjukdom (Iseskog 2005, se bilaga 3). Detta kan beskrivas som en sekundär prevention, alltså åtgärder som används för att hjälpa personer som redan uppvisar problem. Det uttrycks att detta är ett relativt litet problem i förhållande till alla förhandlingar som genomförs. Förhoppningsvis är detta ett bra tecken men kan likaväl bero på att det döljs bättre nu både utav medarbetare och arbetsgivare. Denna sekundära prevention är den sista i ledet åtgärd som kan kallas förebyggande. Det behövs insatser långt innan det handlar om uppsägning. Denna åtgärd riktar sig främst mot personer som är beroende utav alkohol. Fortfarande finns ett allt för snävt fokus på att enbart upptäcka medarbetare med ett alkoholmissbruk eller beroende, trots att det finns metoder för att tidigt upptäcka och åtgärda förhöjda och riskabla alkoholvanor” (Hermansson 2006). Denna metod är på ett vis kamratstödande och en del organisationer arbetar med att de förtroendevalda ute på fältet skall ha en stödjande roll. De flesta informanter medger också att de i samverkan med företag tar fram policys och handlingsplaner och ser till att arbetsgivare följer lagar och avtal.

Informanterna beskriver även att de bedriver utbildningar och ger ut skrifter, vilket är en primär prevention då det är en insats som förhindrar uppkomsten av problemet. En informant beskriver att de försöker få företagare att medverka men att detta är svårt. Det är därför viktigt

att peka på arbetsplatsens inverkan på medarbetares alkoholproblem. Det måste finnas klara regler och direktiv om vad som är tillåtet och inte tillåtet att göra. Några forskare från England undersökte om utbildning var en effektiv åtgärd att förebygga alkoholproblem. De kom fram till att utbildningsvideor var effektiva och att utbildningen helst skall arrangeras i samma kontext som arbetshälsa och miljö (Henderson red 1996).

7.3 Förebyggande arbete bland företag

Benny - Det finns inga bra rutiner vid det förebyggande arbetet om man jämför med de miljöronder som noga planeras in 4 ggr per år och som följs upp noga.

”Det är lättare att tala om kronor och ören än om hur problemsituationen ser ut och om hur medarbetarna mår”.

Företagen förlitar sig på att man ska fånga upp problemet privat. Det är rent upplysningsmässigt lättare att fånga upp nu än vad det var förr i tiden. Media har alltmer behandlat denna problematik som har medfört att man pratar om det i större utsträckning.

”Förr hade man en mer nedvärderande bild utav missbrukaren men i takt med att man upptäckt att det kan drabba i princip vem som helst har både arbetsgivare och medarbetare blivit mer medvetna om problemet.”

Catrin – Man arbetar bättre med det nu än vad man gjorde på 60 och 70-talet men sämre än på 80-talet. Detta beror på att även den kulturella dryckeskulturen har förändrats. I och med inträdet i EU har vi fått lägre priser och högre konsumtion.

Liam - Arbetsplatser och företagare arbetar otroligt lite med denna problematik. Det är få företagare som överhuvudtaget bedriver någon form av förebyggande arbete.

”Jag skulle tippa på att 90 % av våra företag inte ens vet vad det är när man ringer och frågar dem om policys och förebyggande arbete. Detta för att 90 % av våra företag har mindre än 10 anställda och 80 % av de mindre företagen är mindre än 5 anställda”.

”Det känns som att man tappat mycket om man jämför med förr i tiden. Det fanns mycket fler organisationer som arbetade med problematiken och dessa har till synes försvunnit, kanske beroende på att själva spritmissbruket minskat.”

”Det handlar om pengar precis som allting annat.”

Mattias – *”Det är viktigt att arbeta förebyggande men är mycket skeptisk till hur mycket det används.”*

Stefan - Det finns en orsak till varför man inte är intresserad och det är att man inte arbetar förebyggande eller bedriver det i väldigt liten grad. Det finns en tröghet i systemet med att få arbetsgivarna att arbeta förebyggande. De företag som bedriver ett seriöst förebyggande arbete har kommit överens med sina medarbetare om en rutin och ett avtal som gör alla delaktiga och involverade.

”Man har även ändrat medarbetarnas attityder gentemot alkohol och infört att det är okej att fråga och ”skvallra” till chefen och infört att detta är accepterat eller t.o.m. en skyldighet.”

”De företag och arbetsgivare jag kommer i kontakt med har oftast en väldigt liberal inställning till alkohol.”

Ylva - Det är väldigt vanligt att det förebyggande arbetet bara hänger på en person på företaget. Det som händer när denna person slutar är att all kompetens på företaget försvinner. Det är inte de företagare som väljer att gå på utbildningar som är det stora problemet för dessa är väldigt duktiga på att hantera problematiken. Det svåra är för dem som hela tiden säger nej och skyller på att de inte har tid och bara kommer när det uppdagats att en medarbetare har alkoholproblem.

”De företagare som väljer att gå våra utbildningar är duktiga på att hantera problematiken men de företagare som säger nej och bara kommer när någon medarbetare kommit full till jobbet några dagar och som då frågar vad de ska göra”.

Analys: ”Alkoholproblem är en realitet inom näringslivet i en omfattning som är relativt okänd (Ljung 2007)”. Detta påstående bekräftas utav några informanter och anser att det blivit sämre än på 80-talet när det gäller att förebygga alkoholproblem. Medan andra informanter menar att det finns en större medvetenhet ute på företagen. Man är öppnare att prata om det både på företagen och i samhället för övrigt. Dessa två motstridigheter är svåra att förklara och trots detta beskriver samtliga informanter att det bedrivs ytterst lite förebyggande arbete på företag och arbetsplatser. Om det finns en större medvetenhet bland företagare samtidigt som de tillämpar ytterst lite förebyggande arbete, visar på en passivitet från arbetsgivarnas sida.

Kännedom om förhållanden på arbetsplatsen i samband med alkoholproblem kan utnyttjas för att skapa förebyggande arbetsmiljöinriktade åtgärder (Lindén-Boström, 1990). Ames och Janes (1992) framhäver vikten av att lyfta fram arbetskulturfaktorer i det förebyggande arbetet och visar på vikten att ta med arbetskulturfaktorer i arbetsplatsernas alkoholpolicy. Företag idag har ett individtänkande i sitt alkoholförebyggande arbete. Det förebyggande arbetet fokuseras på individen istället för att förändra arbetsplatsen och de normer och beteende som formas bland de anställda (Ljung 2007). Man tänker i egenskap som chef att det ligger på individen som dricker att ta tag i sina problem själv i privatlivet. Det arbetsgivarna inte tar hänsyn till är de riskfaktorer som finns på företaget som faktiskt kan främja ett alkoholbruk. Enligt arbetsplatskulturens normsystem är det våra värderingar och normer som styr vårt beteende gentemot alkoholen. Arbetar man på en arbetsplats som inte bedriver något förebyggande arbete och med en chef som anser att problemen måste fånga upp privat, bibehålls detta system som främjar alkoholproblem. Den sociala kontrollteorin förklarar att det är organisationens riktlinjer som styr beteendet på arbetsplatsen. Om arbetsgivarna inte bedriver något förebyggande arbete visar detta på att man ej är intresserad utav dessa frågor vilket också medför att medarbetarna inte heller behöver bry sig. Det beskrivs att chefer och arbetsgivare skyller på att de har lite tid och att de har en liberal inställning till alkohol och detta påverkar och bidrar till en ökad risk att medarbetare får alkoholproblem. Dessa riskfaktorer behöver nödvändigtvis inte vara de grundande faktorerna men de påverkar arbetstagarnas alkoholvanor. Arbetsgivare säger nej till utbildningar och liknade men kommer när det uppdagats att en medarbetare har alkoholproblem. Det har då gått så långt att det handlar om avsked. Arbetsgivarna tillåter i större eller mindre utsträckning medarbetarna att dricka och främjar ett alkoholbruk, men när det gått så långt att det handlar om ett beroende, ber man om hjälp. Detta är alldeles för sent och det bästa hade varit att införa tidigare förebyggande insatser och synliggöra alkoholproblemet när man ligger i zonen för riskbruk, eller det ultimata att fånga upp individer innan det blivit till ett problem.

Det berättas också om medarbetarnas inverkan och att det är viktigt att ändra attityderna gentemot att ange en arbetskamrat. Det finns alltid en risk att kollegor runt en medarbetare med alkoholproblem blir medberoende och skyddar personen i fråga. Medberoende är ett uttryck för missriktad lojalitet som försvårar möjligheterna till adekvat hjälp (Ljung 2007). Det är därför viktigt att ändra dessa attityder och få medarbetarna att känna att de inte anger sina kollegor utan faktiskt hjälper dem att komma ur sitt destruktiva beteende. Det är också medarbetarna som oftast uppmärksammar de första signalerna (Hermansson 2004).

7.4 Policys och handlingsplaner

Benny - *"policypapper ser nästan likadana ut överallt och frågan är egentligen hur det efterföljs och vilken medvetenhet de har om att detta är verksamhetens ansvar. Policyn finns där och alkoholfrågor lyfts säkert fram utav personalavdelningarna vid fördjupningsdagar och vid arbetsmiljöträffar men bara för att det är något som måste tas upp."*

"Lätt gjort att ha det på papper och visa men det gäller att efterfölja och se vad det gjort och vad det står för."

Alkoholpolicyn är även viktig att påtala vid gemensamhetsfester och där är man inte särskilt restriktiv.

Catrin - Det är många som har handlingsplaner och policys men att det är få som använder sig utav dem. Alltför ofta när det uppstår ett problem tar man fram policyn, pekar på den och säger avsked, man använder sig utav den för att bli fri.

Mattias – Policy och handlingsplaner är meningslösa om man inte utarbetar en bra plan för att upprätthålla den.

"Jag är mycket skeptisk till policys men har haft betydelse och man markerar storkonsumenter".

Stefan – Policyn på företagen beskriver viljeinriktning och innehåller inte egentligen något praktiskt arbete.

"Det är utifrån målen i policyn som man gör rutiner och praktiserar dessa i det verkliga livet och de flesta företag kommer inte så pass långt att de får igång några rutiner. Problemet är också att man är väldigt duktig på att ta hand om fysiska arbetsproblem men glömmer bort det psykosociala. Detta på grund utav att man inte har de rätta redskapen."

Ylva - Alla statliga arbetsgivare har policys och handlingsplaner och de flesta företag har någon form, men frågan är hur väl förankrade dessa är bland ledning och medarbetare.

"Det är oftast något som ligger och samlar damm. Om man behöver, tar man fram den men det är ingen som vet hur man använder sig utav den."

Analys: Informanterna i undersökningen anger att de flesta företag har en policy och handlingsplan men att den inte appliceras i praktiken. Undersökningar som gjorts visar att arbetsmarknadsstyrelsens riktlinjer inte efterlevs så som de borde (Eriksson & Olsson 2004). Det sker ingen uppföljning och är oftast utarbetad för en lång tid sen. Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ansvar för det alkoholförebyggande arbetet. Alla arbetsgivare är också skyldiga att ha en alkoholpolicy och handlingsplan som ger klara regler och rutiner för hur arbetsplatsens arbetsledning och medarbetare skall hantera alkoholfrågor (AFS 1994:1 se

bilaga 3). Utarbetandet av dessa planer är arbetsgivarens ansvar, men facket ska givetvis aktivt delta. Det räcker alltså inte att policyn tas fram när det väl uppstår problem. Det ligger även på arbetstagarorganisationerna att se till att detta uppföljs. I policys är det vanligt att riktlinjer för hur och vem som skall agera men de innehåller sällan vilka regler företaget har i sammanhang med att företaget serverar alkohol och vilka rutiner som gäller vid uppföljning (Eriksson & Olsson 2004). Alkoholpolicys är designade att behandla alkoholproblem när de väl har uppstått. De kan även identifiera potentiella problem genom att uppmana arbetstagare att uttrycka sig innan det blir till ett problem. Det kan uppmuntra arbetstagare att få hjälp innan problemet uppstått och därmed minska skadan (Henderson, Hutcheson & Davies 1996). Eftersom policys och handlingsplaner är en förutsättning för det förebyggande arbetet, skall dessa också innehålla de aspekter som accepterar eller uppmanar till alkoholproblem. Policys behöver alltså innehålla förståelsen om arbetsplatsens inverkan. Den skall utformas så att den inte ger arbetstagare någon förvirring eller frågetecken om vad som gäller.

Gemensamhetsfester är en sak som kan skapa förvirring. Det beskrivs att arbetsgivarna inte är restriktiv till alkoholen och att många frångår sin policy. Det är ofta vid dessa tillfällen som alkoholtillsynen försvagas (Andreasson 2006). Enligt tillgänglighetsteorin är detta en bidragande orsak till främjandet av alkoholproblem hos medarbetare. Dessa gemensamhetsfester gör det både fysiskt och socialt tillgängligt att dricka alkohol. Företaget gör det enkelt för medarbetarna att konsumera alkohol och medarbetarna påverkar dessutom varandra i drickandet. Alkohol brukar vara ett självklart inslag på företagsfester och i vissa fall kan det t.o.m. vara svårt att få tag i alkoholfria alternativ.

7.5 Alkoholtester

Benny - berättar att alkoholås och tester har varit på ingång och tillämpas i allra högsta grad.

”Det är ett komplement och alltid en början för att få företagen att tänka rätt.”

Catrin - anser att det är viktigt att se alkoholtester som ett komplement och inte som ett förebyggande arbete.

”alkoholtester kan ej komplettera kunskap och kompetens, men vi ser att allt fler företag åtgärdar sina alkoholproblem med att införa tester. Personligen tycker jag bara att det är ett billigt sätt att komma undan, både rent ekonomiskt och tidsmässigt. Man måste därför bygga det förebyggande arbete från grunden och hela tiden hålla det levande”.

Liam - det finns en del företag som gör alkoholtester och ser detta som förebyggande arbete. De gör en del stickprover och dessa kostar en del men man har lärt sig att alkoholproblematiken också kostar en del i rehabilitering och sjukskrivningar.

”Vi accepterar inte att man gör slumpmässigt utvalda tester utan det skall finnas någon form utav misstanke bakom. Vi vill inte att företagen ska vara ute för att sätta dit någon utan det ska ligga ett genomarbetat syfte bakom. Däremot har nästan alla tester vid nyanställning”.

Mattias - Alkoholtester är förebyggande men man måste tillämpa utbildning, information och attitydförändringar.

Stefan - det är många som infört tester och detta är inte något förebyggande arbetssätt.

”Om det slår ut på ett test har det i regel gått så pass långt att man är fast i ett missbruk, man har då klivit över gränsen att man antingen druckit på arbetstid eller så nära arbetet att det ger utslag. Man behöver därför som arbetsgivare ha agerat långt innan”.

Analys: På senare år har en utav de största och kontroversiella försöken att reducera alkoholproblem i arbetslivet genomförts med hjälp utav tester. De vanligaste formerna av testning är vid nyanställning, periodvis, vid misstanke och slumpmässigt (Henderson, Hutcheson & Davies 1996). Informanterna i studien är alla överens om att detta inte räknas som förebyggande arbete men att det tillämpas mer och mer. Detta mycket på grund utav att det är förhållandevis billigt, om man jämför med hur mycket tid och pengar det krävs att utveckla och föra ett bra förebyggande arbete. Genom tester motverkas framförallt arbetsrelaterade skador som sker i samband med alkoholberusning (ibid.) och man anger säkerheten som den främsta orsaken med att tillämpa alkoholtester (Eriksson & Olsson 2004). Den grundläggande problematiken med alkoholtester handlar om individens rätt till personlig integritet, rättssäkerhetsfrågor och arbetsgivarens rättigheter till kontrollinstrument gentemot sina anställda (Eriksson & Olsson 2001). Risken av att tillämpa alkoholtester vid slumpmässigt utvalda tillfällen är att medarbetare känner sig misstrodda (Hermansson 2002) och som en informant berättar måste alkoholproblemet ha eskalerat till ett beroende när det gått så pass långt när det ger utslag på tester. Därför är det inte alla arbetstagarorganisationer som tillåter denna typ utav alkoholtest. Det vanligaste tillfället vid användandet utav tester är vid misstanke av alkoholpåverkan (Eriksson & Olsson 2004). Att använda sig utav tester när hälsoundersökningar genomförs har bevisats vara framgångsrikt (Hermansson 2002) och om dessa tillämpas med information och utbildning kan det få positiva effekter. Det är viktigt att se olika slag av tester som en del utav det totala preventionsarbetet (Hermansson 2006). Företagen och arbetslivet har anammat alkoholtester och det positiva med det är att man verkar ha en vilja att ta tag i problematiken och det visar även på en ökad medvetenhet. Även om detta inte anses vara något egentligt förebyggande arbete är det en väg i rätt riktning.

7.6 Skillnader mellan olika branscher

Benny - Alkoholproblematiken kan se väldigt olika ut och kan finnas i alla olika miljöer.

”En fördom som är väldigt vanlig är att man tror som förr i tiden att det mest finns i de grova miljöerna som skog och natur samt bland hantverksyrkena men idag kan man se att det är lika vanligt på kontoren där man självklart också känner press och stress”.

”Det finns en ökad medvetenhet i de mansdominerade yrkena t.ex. har de stora verksamheterna i hamnen blivit väldigt måna om att det ska gå bra, för varje medarbetare innebär ju också en kostnad”.

”Killarna som sitter på torgen är ju inte den bild som finns ute på företagen, för dessa killar har det gått utför för länge sedan och har säkert förlorat jobb redan innan de förlora bostad och familj och har redan gått ner sig”

Catrin - Det är otroligt olika bland olika branscher. Många branscher såsom energi, fastighet och el ligger långt fram i utvecklingen just på grund utav att där finns en stor medvetenhet om alkoholproblemet och vad detta innebär. Det förekommer mycket skiftarbete och ensamarbete som är en högriskfaktor och man har därför på många av dessa arbetsplatser infört alkoholtester t.ex. på kärnkraftverk. Det finns en större medvetenhet i mansdominerade branscher än i kvinnodominerande.

”Hur tänker man sig en alkoholist? Jo, en man på en parkbänk som sitter och super dagarna i ända, därför är det otroligt stigmatiserande att vara alkoholist och kvinna och man stämplas också som en slampa.”

Om man tittar på medlemsärenden, tar det längre tid för en kvinna, än för en man att komma ut med att man är alkoholist. Kvinnor träder också snabbare in ett missbruk, de är medvetna om att det är stigmatiserande och tar även längre tid att märka. Ekvationen afterwork och arbetsliv är också mycket komplicerad och härrör till vissa branscher.

Liam - *Det är en stor skillnad mellan olika branscher.*

Mattias - Kravnivån är högre inom transport och processindustrin eftersom en nolltolerans krävs där.

Stefan – Man kan se stora skillnader mellan olika branscher och menar på att det förebyggande arbetet är minst förekommande i de typiska branscherna som säljare och konsulter men även inom It-branschen.

Tore – *”I och med afterworkens intåg har mediebranschen fått stora problem och detta på grund utav att man bland annat använder sig utav representationsalkohol.”*

Offentliga sektorn är bättre på att arbeta förebyggande, där de också har en gemensam policy

Analys: Samtliga informanter beskriver att det finns stora skillnader mellan olika branscher och talar om en större medvetenhet i mansdominerade yrken än kvinnodominerande. I vårt samhälle är det stigmatiserande att vara alkoholist och att dessutom vara kvinna är ännu stigmatiserande. Det anses vara värre att vara alkoholist och kvinna, än om en man är alkoholist (Jakobsson 2007). Kvinnor döljer sitt missbruk längre och det kan vara svårt att upptäcka. Varför detta uppmärksammas mer i arbetslivet kan bero på att kvinnor inte säger sig ha alkoholproblematik. Man kan se klara samband med att kvinnor också använder alkohol som ett stressreducerande medel. En viktig grupp att rikta in ett förebyggande arbete mot är kvinnorna och då speciellt de yngre. Detta för att kvinnor med alkoholproblem i ett relativt tidigt skede av alkoholkarriären inte attraheras av vårdutbudet (Lindén-Boström 1990). Varför de inte attraheras utav vårdutbudet kan vara bundet med att man är stigmatiserad och man känner sig skamsen över sitt missbruk. Det beskrivs att offentliga sektorn är bättre på att förebygga men offentliga sektorn är å andra sidan kvinnodominerande. Är det då kvinnodominerande yrken utanför offentliga sektorn som har minst förebyggande arbete? Det som framkommer är att branscher såsom bygg, el och hantverksyrken, om dessa jämförs med de kvinnodominerande yrkena, har ett bättre förebyggande arbete.

Varför det är en sådan skillnad mellan olika branscher kan bero på olika faktorer. Detta kan förklaras utifrån arbetsplatsperspektivets olika modeller. Olika branscher har olika normer och regler vad som gäller och detta medför vilket synsätt man har. Representationsalkohol nämns utav informanterna och finns främst i tjänstemannabranscher. Detta är alkohol som serveras utav företag och det är då mindre troligt att det bedrivs ett seriöst förebyggande arbete. Jobbar man på en "våt" arbetsplats är risken att man själv börjar dricka mer, större än om man jobbar på ett ställe där konsumtionen är låg (Eriksson 1999). Afterwork är en sort av träffning efter arbetstid som alltmer har brett ut sig i alla yrkeskategorier. Fenomenet sprider sig från reklam- och finansbranscher till mindre glamorösa arbeten och även från storstäder till småstäder (Heldmark 2005). Detta är ett dilemma för många företagare på grund utav att alkoholen inte intas under arbetstid men det sker i samband med arbetet och med arbetskolligor. Ibland sker

afterwork- träffar spontant och informellt och i andra fall kan det t.o.m. vara arbetsgivaren som uppmuntrar att dricka med kollegor och kunder. I båda dessa fall är det oklart om det är en fråga om jobb eller fritid (ibid.). Det är en spegling av hur arbetet bygger på att skapa social gemenskap med alkoholen som redskap. Alkoholen har blivit en viktig del i att skapa samhörighetskänsla och i arbetskamraternas identitetsskapande. Ensamarbete och skiftarbete nämns som en riskfaktor och dessa kan förklaras utifrån kvalitet och organisation. Frågan blir att om det inte tillämpas något förebyggande arbete i dessa branscher, dricker man mer där då. Högre tjänstemän använder alkohol som stressreducerande medel i större utsträckning än andra (Lindén-Boström 1990). De yrkesgrupper som har en så hög konsumtion som signifikant skiljer sig från genomsnittet är bland annat kvinnor inom reklambranschen, kvinnor och män inom kommersiellt arbete t ex försäljare samt manliga affärsbiträden (Eriksson 1999). Men 1980-1983 såg det annorlunda ut då sjömän, städare, servitörer, betongarbetare, hårfrisörer och journalister var överrepresenterade bland dem som hade en hög alkoholkonsumtion. Trädgårdsarbetare, gruv- och diversearbetare, sotare, stuveriarbetare och fotografer fanns också i gruppen med den högsta andelen alkoholismdiagnoser (ibid.). Att det har förändrats beror på att arbetsgivare insåg problemet och började tänka på konsekvenserna. I vissa av dessa grupper bedrivs numer ett bra förebyggande arbete.

7.7 Skillnader mellan olika företag

Benny - Det kan vara lättare att upptäcka alkoholproblematik i mindre verksamheter för det syns på ett helt annat sätt men det är de större företagen som insett vad det innebär att jobba förebyggande. Några föregående exempel är Volvo, hamnen och Västrafik som helt enkelt insett att det lönar sig både ekonomiskt och hälsobefrämjande.

Liam – Man arbetar endast förebyggande på de företag man applicerar företagshälsovård

”ju mindre ett företag är ju mindre arbetar man med det och gör någonting åt det”.

De stora företagen har policys och kallar dem drogpolicy där man drar allt över samma kam och har egentligen ingen praktisk betydelse.

”De små företagen vill inte lägga ut för mycket pengar på förebyggande arbete så då tar man hand om det när det väl uppdragas och då skriver man väldigt hårda överenskommelser och man får nästan bara en chans att bli av med missbruket.”

Ett missbruk upptäcks snabbare på ett mindre företag eftersom man arbetar närmre varandra och detta medför även att vi är dåliga på att säga till.

Mattias - Stora företag som kärnkraftverk och transport tillämpar förebyggande arbete i allra högsta grad, men bland de mindre företagen är det ytterst få som jobbar med det.

Stefan - Det förekommer mer förebyggande arbete i stora företag och inte lika mycket eller inget alls på mindre, detta följer även det systematiska miljöarbetet. De företag som har mest problem är de som växer snabbt.

”Ett litet familjeföretag med 1-6 anställda har bra koll på sina anställda men i och med att det växer måste man införa rutiner, regler, förhållningssätt och värderingar, detta redan på ett tidigt stadie. Ett exempel på när detta gick snett var när It-branschen expanderade och man hann helt enkelt inte med vare sig med dessa frågor eller miljöarbete. Det gick så långt att vissa t.o.m. gick i konkurs på grund utav att det inte funkade på arbetsplatserna. Dessa företag hade också väldigt mycket ungdomar som chefer och har därför oftast ett annat synsätt gentemot alkohol”.

De som arbetar seriöst är de stora företagen och de små företagen har knappt policys. De medelstora har oftast en policy som de kan plocka fram men gör sedan ingenting.

Ylva - Bland mindre företag är det väldigt få som använder sig utav policys och handlingsplaner. Större företag och landsting är bättre men den ska också förmedlas till arbetsplatsen samt medarbetare. Det är också viktigt att visa den för varje ny anställd och verkligen föra fram att den är viktig och skall även användas som ett verktyg i ledarskapet.

Analys: Precis som med att det var skillnad mellan olika branscher är det också skillnad mellan hur olika stora företagen är. 33 % av företag med 29-49 anställda har en skriven alkoholpolicy och handlingsplan och 45 % av företag med 50-99 anställda (Eriksson & Olsson 2004). Samtliga företag med över 500 anställda har en skriven alkoholpolicy (Eriksson & Sandberg 2004) Det beskrivs att det är de små företagen som har problem med att föra ett förebyggande arbete och de stora företagen har bättre förutsättningar. Detta beror på en rad olika omständigheter. Små företag har oftast ingen personalavdelning som har kompetens av frågor av olika slag och detta är en otroligt viktig resurs i det preventiva arbetet. All kunskap och kompetens läggs därför över på arbetsledaren som kanske inte alltid vet hur man skall hantera dessa frågor. Hantering utav alkoholproblematik i mindre företag utmärks framförallt av avsaknaden av expertkunskap (Alm 2002). Alkoholpreventiva åtgärder har en stark samhörighet med företagshälsovård och små och mindre företag har i mindre utsträckning någon anslutning till hälsa överhuvudtaget (Eriksson 1999). En stor skillnad är också att mindre företag inte har en lika utbredd facklig kontakt och dessa är en viktig källa till att förankra arbetet. Det svåra med mindre arbetsplatser är att arbetsgivare och anställda arbetar närmre varandra och detta kan både vara på gott och ont. Alkoholproblematiken upptäcks snabbare på mindre företag och dessa är oftast familjeföretag där man inte vill rota i den andres liv. Det är också vanligt att man blir medberoende. Ur arbetsplatskulturperspektivet handlar detta om normsystemet och den sociala kontrollen. För att få ett fungerande alkoholpreventivt arbete krävs det att insatser sätts in på alla nivåer och i ett litet företag är det viktigt att alla medverkar så att allt inte bara läggs på arbetsledaren även om det är denna person som har det yttersta ansvaret.

7.8 Hur skall man arbeta förebyggande?

Benny - Det man var bra på förut kan också falla i träda, även om ett företag var ett gott exempel förut så gäller det att ligga i och vara ständigt uppdaterad.

"Som arbetsledare kan det vara svårt att ta upp alkoholproblematiken på arbetsplatser och man vet inte riktigt hur man ska handla och det är där man behöver kunskap och kompetens"

Catrin - Alkohol och drogfrågan är nyckeln till att jobba med arbetsmiljö. En organisation som inte jobbar med systematiskt arbetsmiljöarbete får inte samma win and win situation.

"En bra fråga är egentligen hur många man kan förhindra genom att arbeta med förebyggande arbete."

Alkohol och stress är en kombination som är viktig att titta på, speciellt hos läkaren. En medarbetare kan räkna upp en massa olika symptom till alkoholmissbruk som stress med mera. Det är därför viktigt att öka medvetenheten bland läkarna om alkoholmissbruk i arbetslivet. Man behöver arbeta med handlingsplanen och få upp allas kunskap och kompetens på företaget.

Liam - Det behövs mer kompetens inom arbetslivet och framförallt mer om hur arbetskamrater skall agera.

”Detta är ett familjeproblem och hela familjen måste vara delaktiga annars kommer man aldrig ur det.”

Det kan inte finnas ett missbruk kvar hemma utan måste vara stöttande. Det är också viktigt att få en noggrann genomgång av hur vi beter oss när vi misstänker att våra arbetskamrater dricker.

”Man kan inte begära hur mycket som helst utan den anställde måste också ta sitt ansvar och om detta inte sker kan förhandlingar om upphörande av anställning tas upp.”

Mattias - Man borde ta upp det förebyggande arbetet minst en gång per år och diskutera alkoholpolicy så att den håller sig levande.

”Man måste framförallt utbilda chefer och fackliga företrädare på området.”

Stefan – Man måste införa rutiner, regler, förhållningssätt och värderingar i ett tidigt skede. Man måste få in rätt attityd i företaget, medarbetarna måste kunna ställa frågor och detta ska anses som ett accepterat beteende. Det är de tidiga signalerna man behöver komma åt för då har man möjligheten att göra något. Arbetskamraterna är bland de första som ser problemet. Det behövs också mer kunskap och kompetens inom området och jag tycker det är väldigt underligt när det gäller kompetenskrav på chefer idag, man har inget grundläggande krav på arbetsmiljöutbildning.

”Man måste också se till att cheferna har tid för sin personal annars är det ingen ide att utbilda dem heller. Det är ett långsiktigt mötande med arbetsgivarna och man måste få dem att göra tidiga insatser. Även chefer behöver stöttning eftersom de oftast är väldigt ensamma i sina positioner.”

Ylva - Det är viktigt att påverka politiken som ett sätt att förebygga alkoholproblem.

”Man måste ta ansvar ute på företagen och vi brukar föreslå vissa åtgärder som vi anser är viktiga. Arbetsgivare och fack måste diskutera fram en alkoholpolicy som ska innehålla; när man tillåter alkohol, vad som händer när man kommer berusad till arbetet. Det är också viktigt att denna policy är central, att medarbetarna är med så att det kan bli väl förankrad på företaget. Genom detta kan medvetenheten och kunskapen ökas på företaget.”

Det är viktigt att inte bara jobba ekonomiskt utan också mot individen och mot att få ett bra arbetsklimat. Man skall som arbetsgivare ej uppmuntra till alkohol på arbetsplatsen.

Analys: Samtliga informanter beskriver på olika sätt vad som är ett bra förebyggande arbete och de har många liknelser. Det övergripande är att företag måste arbeta med kompetensen och att framförallt ändra attityden på arbetsplatsen och i arbetslivet. Det preventiva arbetet som görs är oftast tertiära åtgärder och riktar sig oftast mot missbruket och beroendet. För att kunna förebygga behövs också åtgärder med både primär och sekundär prevention för att minska skadeverkningen. Fortfarande finns dock ett allt för snävt fokus på att enbart upptäcka medarbetare med ett alkoholmissbruk eller beroende, trots att det finns metoder för att tidigt upptäcka och åtgärda förhöjda och riskabla alkoholvanor (Hermansson 2006). En viktig förutsättning för preventivt arbete är att hålla det ständigt uppdaterat och att hålla policy och

handlingsplaner levande. Den ska inte bara vara implementerad bland ledning utan också vara väl förankrad bland medarbetare.

Chefers kunskap och kompetens nämns utav informanterna som en viktig faktor som förutsättning för bra förebyggande arbete. Kompetens anses göra det möjligt att känna en större säkerhet i sitt agerande och därigenom en större upplevd säkerhet om samband mellan de åtgärder som tas och dess effekter (Alm 2002). Ledare kan på många sätt vara väldigt ensamma i sitt arbete och helt utelämnade till att fatta alla beslut själv. De kan själva vara i riskzonen för att utveckla ett alkoholmissbruk. Det är även vanligt att chefer skyller på för lite tid och att de måste prioritera andra uppgifter. Det är därför viktigt att ledare får gå utbildningar för att visa att detta är viktiga frågor och därmed öka medvetenheten. Utbildning till chefer och andra nyckelgrupper bör syfta till att öka färdigheten i att våga och kunna agera vid misstankar om missbruk och öka beredskapen på arbetsplatsen. Detta beredskapsarbete är en viktig komponent i det totala alkoholpreventiva arbetet inom arbetslivet. Att chefer liksom medarbetare dröjer med att agera har inte enbart med otydliga kännetecken att göra. Mycket tyder på att det finns en passivitet eller rädsla att agera eftersom frågan är känslig (Hermansson 2006). För att kunna bedriva ett seriöst preventivt arbete på företag krävs det att man vet vilka riskfaktorer som finns på arbetsplatsen. Attityderna är särskilt viktiga att uppmärksamma både bland ledning och medarbetare. Företagen kan förebygga hur mycket som helst och sätta in olika insatser men detta ger inget resultat om de inte ändrar förhållningssätt, beteende och attityder gentemot alkoholen på arbetsplatserna. På senare år har en förändring skett i ledarstilen hos olika arbetsgivare. De har antagit en mer modern roll som innebär att medarbetarna skall känna samhörighet med varandra och företaget. I många fall förväntar arbetsledningen att medarbetarna skall hänga med på pubrundor (Heldmark 2005). Dessa företag har antingen ingen policy eller så bryr man sig inte om den och detta sänder ut fel signaler till medarbetarna.

7.9 Teoretisk modell

Här nedan kommer en sammanfattning av analysen presenteras i en teoretisk modell. Den ger en inblick om vilka resultat som redovisats i studien.

	Primär prevention Riskbruk	Sekundär prevention Missbruk/beroende
Arbetsplatskulturens normsystem	Förhållningssätt och attityder Olika branscher och storleken på företag har olika förutsättningar	Systemet upprätthålls av kulturen och subkulturen. Arbetskamraterna är medberoende
Sociala kontrollteorin	Utbildningar, Policy och handlingsplaner, Regler och rutiner Alkoholtest	Restriktivt förhållningssätt Förhandlingar om uppsägning
Tillgänglighetsteorin	Gemensamhetsfester, After-work, Representationsalkohol Arbetskamraters alkoholkonsumtion	Dricker på eller i samband med arbetet. Inga klara regler om vad som gäller.
Arbetets kvalitet och organisation	Uppskattning Stress Arbetets utformning	Ser ingen mening i arbetet tar till alkoholen som stressreducerande medel

Den primära preventionen riktar sig framför allt åt riskbrukare och mot dem som har en normal alkoholkonsumtion. Genom att applicera primär prevention kan man tidigt upptäcka faktorer och åtgärda dessa. Den sekundära preventionen är åtgärder som är specifika när det redan uppkommit en skada och måste därför sätta in tidigaste åtgärd för att begränsa dessa. I denna modell förklarar den sekundära preventionen vad som kan hända om inte tidigaste möjligaste åtgärd sätts in. Syftet med denna studie har ej varit att titta på de sekundära behandlingsinsatserna utan att titta på hur företagare arbetar mer förebyggande. Denna modell visar på de primära insatserna som kan göras och därmed minska riskerna. De sekundära insatserna beskriver vad som kan hända om man inte arbetar med de primära och är alltså inte förslag på hur man kan arbeta. Det handlar i detta skede om behandlingsinsatser för individen.

8. DISKUSSION

Syftet med denna studie har varit att undersöka företagares förebyggande arbete av alkohol i arbetslivet. Genom kvalitativa intervjuer med arbetstagarorganisationer har studien undersökt i vilken utsträckning företag anammat alkoholpreventivt arbete. Syftet med undersökningen var att få fram faktorer som kan vara viktiga att tänka på vid preventionsarbete samt att ge en ökad kunskap om strategier som kan användas i det förebyggande arbetet. Undersökningen har utgått ifrån prevention och för att förklara olika faktorer används Ames och Janes arbetsplatskulturperspektiv.

Studiens två frågeställningar var:

- I hur stor utsträckning förekommer alkoholpolicydokument samt handlingsplaner på olika företag och inom olika branscher i Sverige enligt olika arbetstagarorganisationer?
- Hur uppfattar arbetstagarorganisationerna företagares förebyggande arbete utifrån innehåll och genomförande?

Studien har undersökt dessa frågeställningar och de huvudsakliga resultaten visar att det inte bedrivs något egentligt förebyggande arbete. De flesta företagare har skrivna policys och handlingsplaner men använder sig inte utav dessa i praktiken. Alkoholtester används alltmer ute i arbetslivet och många företagare tillämpar dessa test som ett slags förebyggande arbete. Undersökningen visar att det finns stora skillnader mellan olika branscher och mellan olika företag i hur man arbetar preventivt med alkoholproblem. De mansdominerade branscherna har en större medvetenhet och det är oftast de stora företagen som arbetar mer aktivt. Tjänstemannabranschen och mindre företag bedriver inte i samma utsträckning ett fungerande förebyggande arbete. Det behövs mer kunskap och medvetenhet i arbetslivet och framförallt bland chefer.

Alkoholproblem har en multifaktorell bakgrund och arbetsmiljön har blivit en alltmer bidragande del i sammanhanget (Lindén-Boström 1990). Att söka efter riskfaktorer i arbetsmiljön på individnivå är nödvändigt för att kunna förstå vad som bidrar till problemet för den enskilda människan. Kännedom om riskförhållanden i arbetsmiljön med avseende på alkoholproblem kan användas till förebyggande åtgärder (ibid.). I undersökningen beskrivs riskfaktorer och syftet med detta har varit att använda detta risktänkande och lyfta fram de faktorer man bör arbeta med för att främja och förstärka det förebyggande arbetet. Utifrån ett alkoholkulturperspektiv kommer en hälsofrämjande ansats som riktar sig mot hela personalstyrkan och inkluderar kulturella och organisatoriska förändringar som bidrar till en restriktiv alkoholkonsumtion (Ames & Janes 1992). Ett prioriterat område i den svenska alkoholkonsumtionen är att stimulera landets arbetsplatser till att arbeta alkoholförebyggande men arbetsgivare och arbetstagarorganisationer har visat sig vara låg (Eriksson & Olsson 2004). I undersökningen framkommer det att företagare inte arbetar förebyggande på arbetsplatserna och att arbetskulturen bidrar till hur alkohol hanteras. I de fall man arbetar förebyggande har ett renodlat individ- och problemorienterat tankesätt antagits, det är därför viktigt att lyfta fram till hälsofrämjande och förebyggande ansvarstagande för arbetsgivaren. Ett tankesätt som utgår ifrån ett kulturperspektiv samt inkluderar det arbetsrelaterade drickandet, d v s även alkoholkonsumtion som sker innan och efter arbetet (Olausson 2007). Alkoholprogram på arbetsplatser syftar oftast till att upptäcka och rehabilitera eller att förändra arbetstagarorganisationernas alkoholbeteende genom utbildning och antar inte de mer enkla

frågorna som att identifiera vad i arbetssituationen och upplevelser på arbetsplatsen som bidrar till en negativ inställning till alkohol och vilka preventiva insatser som kan främja dessa villkor. Vid utformandet av förebyggande arbete bör arbetsgivare ta hänsyn till den kultur som råder på en arbetsplats när det handlar om primärpreventivt arbete (Lindén-Boström 1990).

I resultatet framkommer det att företag har policys och handlingsplaner, problemet är bara att dessa inte tillämpas praktiskt. Tidigare forskning visar på att det är ytterst få som ens har policys och främst på mindre arbetsplatser (Eriksson & Sandberg 2004, Eriksson & Olsson 2001,2004). Policy och handlingsplaner är en typ av formell styrning medan arbetsplatskulturen är en form av informell styrning. För att lyckas med det preventiva arbetet på arbetsplatsen krävs det att företagen identifierar och arbetar med båda formerna. Det förefaller att den informella strukturen ligger bortom företagsledningens förmåga att leda denna styrning. Den informella strukturen ligger på det omedvetna planet och om dessa är starkt utvecklade kan det vara svårt att förändra dem (Alm 2002). De sociala faktorerna såsom arbetsplatsens normsystem, sociala beroendeförhållanden och företagskulturen spelar en stor roll för hur policyn tillämpas i praktiken. Föreställningar och attityder bildar tillsammans en norm för vad som betraktas som normalt. I den allmänna inställningen till alkoholism finns etiketter till fenomenet (ibid.). Denna etikett stämmer inte överens med den bild som personen med alkoholproblem har utav sig själv och medger oftast inte sitt problem. Detta gäller även medarbetare på arbetsplatsen som blundar för medarbetares problem. Genom en interaktion med medarbetarna bildas den egna subjektiva uppfattning om sig själv (Saagvag 2007). Genom att lyssna på de sociala signalerna på en arbetsplats är det möjligt bromsa eller rent av stoppa ett alkoholbruk (Alm 2002). Problemet på företagen och i samhället för övrigt är att omfattningen av alkoholbruket inte tas på allvar och mestadels sammankopplar alkoholbruk med a-lagare som sitter i parken eller på en kvarterskrog. Denna syn stämmer inte överens med den som personen har om sig själv eller som andra har om en, vilket bidrar till att det inte tas på lika stort allvar. Den allmänna normen är att alkoholkonsumtion är högst privat och inget man direkt pratar om. Alkoholkonsumtion och dryckesvanor är en ytterst social fråga då just detta fenomen utvecklas i sociala sammanhang. Erfarenhet och kunskap om alkoholbruk, föreställningarna runt det och arbetsgruppens relationer bidrar till hur problemet hanteras. I verksamheter där policyn inte är förankrad eller där ingen policy existerar, internaliseras egna bedömningar om vad som behöver göras.

Genom att undersöka bakgrundsförhållanden ges en inblick i hur företagare kan arbeta mer preventivt. Preventionsforskningen visar att det kan bli en större förebyggande effekt om fler faktorer på individ-, grupp- och samhällsnivå kan påverkas (Hermansson 2006). Den preventiva metoden ger förslag på åtgärder och de insatser som krävs för att stoppa en alkoholproblematik. Resultatet i denna studie visar att det finns en hel del riskfaktorer att arbeta med. Den främsta uppgiften för arbetsgivare och företag är att upprätta en policy som är en primär prevention men riktar sig åt alla på arbetsplatsen. I policyn ska det framkomma hur arbetsplatserna arbetar med olika bruk utav alkohol och därefter upprätta en handlingsplan som aktivt tillämpas. Attityderna idag tycks vara att arbetsgivare först handlar när uppsägning är aktuellt. Personens alkoholbruk ter sig då i ett missbruk eller beroende som kan härledas till en sekundär prevention. Syftet med studie har varit att undersöka de primära insatserna med förhoppningen att förhindra uppkomsten till ett alkoholmissbruk och beroende. På arbetsplatser är det viktigt att arbeta med en aktiv prevention och främst en promotion som inbringar medarbetares deltagande. Det har inte varit meningen att bara fokusera på risktänkandet utan att se dessa faktorer och tänka vidare i ett frisktänkande till en hälsosam inställning till alkohol på arbetsplatsen.

Syftet med studien har ej varit att fördöma arbetsgivares förebyggande arbete utan visa på att det finns brister men att det lönar sig att aktivt arbeta med dessa. Man får ej heller glömma att alkoholpolicyn är ej den enda policy ett företag har, arbetsgivare måste även upprätthålla t.ex. jämställdhetspolicyn. Många företag integrerar drog och alkoholpolicyn i ett och har samma förhållningssätt gentemot den. Studien hade inte som syfte att undersöka alkoholtester, då det i litteraturen och av många forskare inte anses som förebyggande arbete (Ljung 2007, Hermansson 2004, Eriksson & Olsson 2001,2004). Efter att informanterna pratat om alkoholtester och att företag alltmer hade börjat använda sig utav dem ville jag undersöka detta. Att allt fler företag anammat alkoholtester visar på att medvetenheten i arbetslivet ökat samtidigt som det kan ses som en alltför lätt utväg att ta. Det är inte lika tidskrävande och inte lika dyrt i jämförelse med kostnaderna för ett aktivt förebyggande arbete.

Genom förebyggande arbete kan arbetslivet upplysas om alkoholproblem och om deras eget alkoholbeteende. *"This in turn could result in significant changes, not only in patterns of workplace drinking but also patterns of drinking in society as a whole"* (Henderson, Hutcheson & Davies 1996 s 85).

8.1 Vidare forskning

Arbetet med undersökningen har varit intressant och lärorikt, och fyller en rad olika syften. Förhoppningsvis har den satt igång ett tänkande om att arbetslivet är en bra arena att förebygga alkoholproblem på. Denna studie har utgått ifrån arbetstagarorganisationers kunskap och det finns även studier gjorda på företagare. Det som saknas är fler studier på arbetstagare och deras syn på förebyggande arbete. Det finns inte mycket forskning gjord på arbetstagares attityd och förhållningssätt gentemot alkohol och hur man förhåller sig till alkoholen på olika arbetsplatser . Det hade även varit intressant att jämföra inställningar till alkohol bland olika företag.

Denna studie hanterar alkoholproblematiken men några utav informanterna tog även upp narkotikan. De beskrev det som ett problem som blivit allt större under senare år och framförallt bland ungdomar. Det finns ett annat förhållningssätt bland ungdomar idag gentemot alkohol och droger, därför hade en undersökning om droger på ungdomstäta arbetsplatser varit intressant. Företaget jag arbetade på var en arbetsplats med mycket ungdomar. Dessa arbetsplatser har oftast en hög personalomsättning men ändå sitter alkoholkulturen kvar i företaget och det tillåts att bruka alkohol i större utsträckning. Vad är det som upprätthåller denna kultur? Blandmissbruk upplevdes utav informanterna som problematiskt och detta bruk av tabletter och alkohol har framförallt växt sig starkare bland medelålders kvinnor.

Denna undersökning har ej kunnat ta upp hela problematiken och det behövs mer studier och forskning om alkohol i arbetslivet. Studiens bakomliggande syfte var att uppmuntra till vidare forskning och målet är att man kan få en så komplex bild utav fenomenet som möjligt.

9. REFERENSER

9.1 Litteratur

Alm, Martin (2002); *Hantering av missbruksproblematik vid mindre företag*, Centrum för Vårldsforsknin, Skriftserie B, nr 26, januari 2002

Ames, G.M./Janes, C.R. (1992); *A cultural approach to conceptualizing alcohol and the Workplace*, Alcohol Health Research World, 16(2)

Andréasson, Sven (2006); *Policy för prevention*, Statens folkhälsoinstitut, Stockholm

Arbetsmiljöverket, (2005); *Arbetsmiljölagen*, Stockholm, Arbetsmiljöverkets publikationsservice

Boman, Ulrika/Leifman, Håkan/Norström, Thor/Romelsjö, Anders; *Alkohol och sjukskrivning – analyser på individ- och befolkningsnivå* i Marklund, Staffan/Bjurvald Mats/Hogstedt, Christer/Palmer, Edward/Theorell, Töres (red) (2005); *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm

Bostedt, Göran/Lundberg, Lars (1997); *Lagstiftning eller självlärande? – en policyanalytisk studie av alkohol- och narkotikaarbete på arbetsplatser*, Folkhälsoinstitutet 8/1997, Stockholm

Eriksson, Mimmi/Olsson, Börje (2004); *Problemantering eller förebyggande arbete? – resultat från två enkätstudier till företag och kommuner om alkoholprevention i arbetslivet*, Centrum för Socialvetenskaplig alkohol- och drogforskning (SoRAD), Stockholms universitet

Eriksson, Mimmi/Olsson, Börje/Osberg (2004) *Alcohol Prevention in Swedish Workplaces – Who cares? Contemporary Drug Problem*, SoRad, Stockholm's Universitet

Eriksson, Mimmi/ Sandberg Bo (2004); *Alkohol och drogförebyggande arbete på mindre arbetsplatser*, SoRAD, Forskningsrapport nr 5

Heldmark, Thomas (2005); *Alkohol – varför vi dricker som vi gör*, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) nr 1/2005, Stockholm

Henderson, Marion/Hutcheson, Graeme/ Davies, John (1996); *Alcohol and the workplace*, WHO Regional Publications European Series No. 67

Hermansson, Ulric (2006); *Alkoholförebyggande insatser i arbetslivet*, Statens folkhälsoinstitut – alkohol och narkotikaavdelningen, Stockholm

Hermansson, Ulric (2004); *Riskbruk av alkohol i arbetslivet*, SAD & CAN

Hermansson, Ulric (2002); *Risky alcohol consumption in the workplace – the feasibility of early detection and brief intervention as a part of routine health examinations*, Karolinska Institutet, Stockholm

Ieskog, Tommy (2005) Upplaga 2:1; *Missbruk och anställningsskydd – arbetsgivarens ansvar vid alkohol- och drogmisbruk*, Thomson fakta, Stockholm

Jakobsson, Annika (2007); *Characteristics and processes of treatment-seeking for alcoholproblems – findings from epidemiological and qualitative studies*, Department of Public Health and Community Medicine Social Medicine, The Sahlgrenska Academy at Goteborg University

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

Larsson/Sam; *Kvalitativ metod* i Larsson, Sam/Lilja, John/Mannheimer, Katarina (2005); *Forskningsmetoder i socialt arbete*, Studentlitteratur, Lund

Leifman, Håkan/Gustavsson, Nina-Katri (2003); *En skål för det nya millenniet: en studie av svenska folkets alkoholkonsumtion i början av 2000-talet*, Centrum för Socialvetenskaplig alkohol- och drogforskning (SoRAD), Stockholms universitet

Lilja, John/Larsson, Sam; *Organisationsanalys – teoretiska och metodologiska perspektiv* i Larsson, Sam/Lilja, John/Mannheimer, Katarina (2005); *Forskningsmetoder i socialt arbete*, Studentlitteratur, Lund

Lindén-Boström, Margareta (1990); *Arbetsmiljö och alkohol – en studie om alkoholbruk och dess relation till olika arbetsmiljöförhållanden i en organisation*, Institutionen för tema, Linköping

Ljung, Fredrik (2007); *Alkohol och droger på jobbet – en chefshandbok*, Norstedts Juridik, Stockholm

Olausson, Jenny (2007); *Alkohol och arbetsliv – en studie av alkoholkulturen i en svensk organisation och dess inverkan på de anställdas inställning till alkohol*, Institutionen för hälsovetenskap, Kristianstad

Regeringen (2005/06:30), *Nationella alkohol- och narkotikahandlingsplaner*, Prop. 2005/06:30, Stockholm: Regeringskansliet

Sagvaag, Hildegunn (2007); *Alkoholbruk i tilknytning til arbeid – en kvalitativ studie i eit folkehelsevitenskapelig perspektiv*, Nordiska Högskolan för folkhälsokunskap, Göteborg

Sandberg, Bo (2004); *I väntan på sämre tider – en explorativ studie av statsmaktens centrala aktörers intentioner, roller och förväntningar på alkoholprevention i arbetslivet*, Centrum för Socialvetenskaplig alkohol- och drogforskning (SoRAD), Stockholms universitet

SKTF (2006); *Ett arbetsliv fritt från alkohol och narkotika - en skrift för chefer och Skyddsombud*, Alfaprint

Smithers, R.Brinkley (1999) *Work conditions and employee drinking*, Institute for Alcohol – Related Workplace Studies, Cornell University

Svenning, Conny, *”Metodboken”*, Lorentz Förlag, 2003, Femte upplagan

Trygged/Sven; *Fallstudiemetodik* i Larsson, Sam/Lilja, John/Mannheimer, Katarina (2005); *Forskningsmetoder i socialt arbete*, Studentlitteratur, Lund

Öjesjö, Leif; *Alkoholproblem och arbetsliv* i Andreasson, S. (red). (2002:11). *Den svenska supen i det nya Europa. Nya villkor för alkoholprevention: en kunskapsöversikt*. Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut.

9.2 Tidningsartiklar

Eriksson, Ingela (1999); *Dricker man mer inom vissa yrkesgrupper?*, Alna Stockholm nr 1 1999

Eriksson Mimmi/Olsson Börje (2001); *Alkohol- och drogtester i svenskt arbetsliv*, Arbetsmarknad och arbetsliv, årg. 7, nr 4,

Uhlin/Tor-Björn (2005-11-14); *Alkohol påverkar arbetslivet*, Arbetsliv, artikel nr: 2351

Zeidler/Krister (2005-11-14); *Alkohol ofta bakom långa sjukskrivningar*, Arbetsliv, artikel nr 2345

9.3 Internet

se□ (2007-03-26)

www.arbetslivsinsitutet.se (2007-03-26)

www.arbetsmiljoverket.se (2007-04-10)

www.vr.se (2008-02-13)

10. BILAGOR

10.1 Bilaga 1:

Intervjuguide

Mitt namn är Malin Karlsson och jag studerar sista terminen på socionomprogrammet vid Göteborgs Universitet. Jag ska skriva en C-uppsats där jag kommer att uppmärksamma företagares förebyggande arbete till alkoholproblematik i arbetslivet utifrån fackliga organisationers kunskap. Studien syftar till att undersöka företags intresse när det gäller alkoholprevention och kommer därför att fokusera på policys och handlingsplaner. Mitt mål med undersökningen är öka kunskapen om alkoholpreventivt arbete i arbetslivet. Det är därför som jag har tagit kontakt med Dig, just för att ta del av den kunskap som Du besitter på detta område. Undersökningen följer vetenskaprådets forskningsetiska principer, vilket bland annat innebär full anonymitet. Materialet kommer endast att användas för ovan presenterade ändamål.

Jag har nedan sammanställt frågor som jag tänkte vi kunde ha som underlag för vår intervju.

Uppfattning

- Vilken är er roll i arbetet med företags förebyggande arbete?
- Hur arbetar ni förebyggande inom dessa frågor?
- Hur uppfattar ni företagares förebyggande arbete?
- Hur viktigt är det att jobba förebyggande till alkoholproblematik i arbetslivet?
- Hur ser framtiden ut inom området?
- Behövs det mer kunskap och kompetens inom företagen?

Förekomst

- I hur stor utsträckning förekommer förebyggande arbete bland företagare?
- I hur stor utsträckning använder sig företagare utav policys och handlingsplaner?
- Kan man se skillnader mellan olika branscher och mellan hur många anställda företagen har?

10.2 Bilaga 2:



Göteborgs Universitet
Institutionen för socialt arbete
Socionomprogrammet
Vetenskapligt arbete
SOM 350

Förebyggande arbete bland företagare i näringslivet

Hej!

Jag är en studerande på socionomprogrammet som heter Malin Karlsson och läser på institutionen för socialt arbete vid Göteborgs Universitet. Jag ska skriva en C-uppsats där jag har valt att uppmärksamma företagares förebyggande arbete om alkoholproblematik i arbetslivet. Studien syftar till att undersöka företags intresse när det gäller alkoholprevention och kommer därför att fokusera på policys och handlingsplaner. Mitt mål med undersökningen är öka kunskapen om alkoholpreventivt arbete i arbetslivet. Det är därför som jag har tagit kontakt med Dig, just för att ta del av den kunskap som Du besitter på detta område. Undersökningen följer vetenskaprådets forskningsetiska principer, vilket bland annat innebär full anonymitet. Materialet kommer endast att användas för ovan presenterade ändamål.

Samtycke

Härmed ger jag mitt samtycke till att muntligen lämna ut uppgifter med anledningen av pågående undersökning.

Underskrift

Ort och datum

Namnförtydligande

Kontaktuppgifter

Författare: Malin Karlsson 0707 833 533, mail: malin_karlsson_@hotmail.com

Handledare: Jörgen Lundälv 786 57 95, mail: Jorgen.Lundalv@socwork.gu.se

10.3 Bilaga 3:

Arbetsmiljölagen 3 kapitlet

2 §

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

Arbetsgivaren skall beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam. Lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar skall underhållas väl. (Paragrafen ändrad genom SFS 2002:585)

2a §

Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras.

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

Arbetsgivaren skall vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring vilar på honom. (Paragrafen ändrad genom SFS 2003:365)

2b §

Arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. (Paragrafen ändrad genom SFS 1999:841)

3 §

Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet. Arbetsgivaren skall se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall.

Arbetsgivaren skall genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika.

Lagen om allmän försäkring AFS 1994:1

Tillämpningsområde

1 § Dessa föreskrifter gäller arbetsgivarens verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering samt arbetsgivarens åtgärder för att anpassa arbetsituationen till den enskilde arbetstagarens förutsättningar för arbetet.

Verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering

2 § Arbetsgivaren skall organisera och bedriva verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering för arbetstagarna.

3 § Arbetsgivaren skall ange mål för verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering.

4 § Arbetsgivaren skall fortlöpande ta reda på vilka behov av åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering som finns bland arbetstagarna.

5 § Arbetsgivaren skall så tidigt som möjligt påbörja arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering för de arbetstagare som har behov därav.

6 § Arbetsgivaren skall klargöra hur arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering skall fördelas. Den som arbetar med arbetsanpassning och rehabilitering skall ha de befogenheter och resurser samt de kunskaper och den kompetens som behövs för uppgifterna.

7 § Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten skall organiseras så att den kan ske i samarbete med de enskilda arbetstagare som berörs av åtgärderna samt med deras företrädare i arbetsmiljöfrågor.

8 § Verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering skall organiseras så att den kan bedrivas i samarbete med försäkringskassan och myndigheter som är berörda.

9 § Arbetsgivaren skall årligen följa upp verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering samt göra de ändringar som föranleds av uppföljningsresultatet.

10 § Arbetsgivaren skall ha de rutiner som behövs för verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering.

11 § Om det behövs med hänsyn till verksamhetens art eller omfattning skall mål (3 §), fördelning (6 §), uppföljning (9 §) och rutiner (10 §) dokumenteras skriftligt.

Åtgärder för att anpassa arbetsituationen

12 § Arbetsgivaren skall anpassa de enskilda arbetstagarnas arbetsituation med utgångspunkt från deras förutsättningar för arbetsuppgifterna. Därvid skall särskilt beaktas om den enskilde arbetstagaren har någon funktionsnedsättning eller annan begränsning av arbetsförmågan.

Alkohol och andra berusningsmedel

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