

# Alkohol och andra droger

Riskbruk, skadligt bruk och beroende



**Prevent** förmedlar kunskap om hur man genom ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete kan skapa framgångsrika företag där alla är säkra och mår bra.

Prevent vill inspirera och stödja arbetsplatsernas arbetsmiljöarbete. Det gör vi genom att:

- informera om arbetsmiljöfrågor
- utbilda och genomföra seminarier runt om i landet
- ta fram enkla och användbara produkter och metoder.

Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK, det vill säga arbetsgivare och fack tillsammans.

Besök [www.prevent.se](http://www.prevent.se) – kunskaper för en bättre arbetsdag!

<b>© 2022</b>	<b>Prevent</b> Arbetsmiljö i samverkan Svenskt Näringsliv, LO & PTK
<b>Upplaga</b>	3
<b>Projektledare</b>	Malin Strömberg
<b>Text</b>	Carin Hedström
<b>Grafisk form</b>	Camilla Atterby
<b>Omslag</b>	Foto © iStock
<b>Distribution</b>	Prevent, Box 20133, 104 60 Stockholm
<b>Telefon</b>	08-402 02 00
<b>E-post</b>	<a href="mailto:kundservice@prevent.se">kundservice@prevent.se</a>
<b>Webb</b>	<a href="http://www.prevent.se">www.prevent.se</a>
<b>ISBN</b>	978-91-7365-318-3



**prevent**

ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN  
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

# Innehåll

<b>Alkohol och andra droger – en arbetsmiljöfråga .....</b>	<b>3</b>
<b>Vad är riskbruk, skadligt bruk och beroende när det gäller alkohol? .....</b>	<b>7</b>
<b>För organisationen.....</b>	<b>11</b>
<b>För chefen .....</b>	<b>14</b>
<b>För skyddsombudet .....</b>	<b>19</b>
<b>För medarbetaren .....</b>	<b>21</b>
<b>Vilka lagar gäller? .....</b>	<b>23</b>
<b>Vill du veta mer? .....</b>	<b>26</b>
<b>Vanliga frågor .....</b>	<b>27</b>

## Alkohol och andra droger – en arbetsmiljöfråga

Det kan ibland vara svårt att prata om de problem alkohol skapar, eftersom alkohol är en så accepterad del av vårt samhälle. Men det är viktigt att se och prata om problemen, både när det gäller alkohol och andra droger. För problem får konsekvenser. Både för den som är beroende, för närstående och för arbetsplatsen.

Alkohol och andra droger kan medföra säkerhetsrisker både för den anställde och för kollegor samt även risker för företagets varumärke. Samtidigt är arbetet ofta en mycket stor och viktig del i människors liv. Av den anledningen kan arbetsplatsens syn på – och förhållande till – alkohol och andra droger ha stor påverkan på medarbetares förhållningssätt. Arbetsplatsen kan fungera som ett skydd, om regler, värderingar, gränser och ledarskap är tydliga och konsekventa. Då kan arbetsplatsen fanga upp och hjälpa människor. Men arbetsplatsen kan också vara en riskfaktor om kulturen är tillåtande, gränserna otydliga och ledarskapet svagt. Det sista en person som har problem med alkohol eller andra droger vill är att förlora sitt jobb. Och det sista en arbetsgivare vill är att förlora en kompetent medarbetare.

Sammantaget är det här flera skäl till varför alkohol och andra droger är en angelägen arbetsmiljöfråga. Därför behöver varje företag och arbetsgivare ha en tydlig hållning i fråga om alkohol och andra droger.

### Hur stora är problemen?

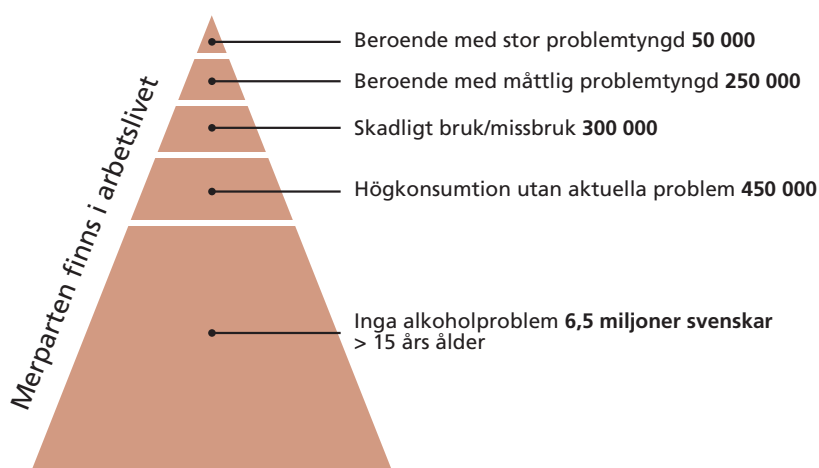
#### Alkohol

I Sverige dricker 90 procent av befolkningen över 15 år alkohol. Och för flertalet är alkohol inget problem.



Men kartläggningar av svenska folkets alkoholvanor visar att:

- en knapp femtedel av männen (19 procent) och något mer än en tiondel av kvinnorna (12 procent) har en riskkonsumtion av alkohol och att
- cirka 8 procent av männen och cirka 4 procent av kvinnorna i åldersgruppen 17–84 år har ett skadligt bruk eller är beroende av alkohol.



Figur hämtad från Andréasson (2011).

Det motsvarar cirka 285 000 män och cirka 161 000 kvinnor. Merparten av dessa personer har ett arbete och finns i arbetslivet. Och ungefär var fjärde person i Sverige har någon i sin omedelbara närhet som har alkoholproblem.

### Läkemedel

Viktigt att komma ihåg är att de flesta människor får läkemedel utskrivna för att de behöver dem. I arbetslivet behöver inte bruket av läkemedel vara negativt – det kan istället göra det möjligt för människor att jobba istället för att vara sjukskrivna.



### Narkotika

Narkotika i arbetslivet är inte lika vanligt som problem med alkohol eller läkemedel, men problemens omfattning är svåra att bedöma, eftersom det handlar om illegala substanser. Både erfarenheter och studier visar att narkotika förekommer i stor utsträckning även i arbetslivet.

## Avgränsning

Eftersom alkohol är det mest dominerande problemet har Prevents informationssidor en naturlig tyngdpunkt på alkohol. Andra droger som tas upp definieras som »all icke-medicinsk användning av narkotikaklassade preparat«.

## Vad kostar det?

Alkohol och andra droger kan medföra höga kostnader både för individ och samhälle. När människor har ett riskbruk eller skadligt bruk påverkas produktionen på en arbetsplats. Frånvaron ökar, arbetsklimat och kvalitet påverkas. Beräkningar visar att det kan kosta upp till cirka 4 procent av lönesumman. En av de största kostnaderna är dagenefter-problematik, som i snitt kostar arbetsgivaren cirka 15 000 kronor per anställd och år i minskad produktivitet.



---

## Varför ska vi bry oss om alkohol och andra droger på arbetsplatsen?

- Det är en självklarhet att arbetsplatsen ska vara alkohol- och drogfri.
- De anställda mår bättre. De flesta som får kunskap om hur skadligt bruk påverkar hälsan kan ändra sina vanor.
- Arbetsplatsen blir säkrare. En påverkad person utgör en säkerhetsrisk för verksamheten, sig själv, sina arbetskamrater och för kunderna.
- Det blir billigare – både på kort och lång sikt. Det är lönsamt att förebygga. Skadligt bruk kostar genom störningar i produktionen och i arbetsgruppen, frånvaro och sämre effektivitet. Det innebär även stora kostnader för samhället och individen.
- Lönsamhet och överlevnad för företaget hänger ihop med graden av kvalitet och service. Kvalitetsbrister och brister i service inom en del av organisationen kan leda till störningar för övriga delar.
- Varumärket stärks. De flesta företag strävar efter ett starkt och positivt varumärke. Det kan handla om goodwill, att ha ett gott rykte bland kunder och samarbetspartners. Det kan gå fort att rasera ett gott rykte och ta väldigt lång tid att bygga upp det igen.
- De anställda trivs bättre. Skadligt bruk skapar vantrivsel, frustration och oro. Ofta går det åt mycket energi för att dölja eller prata med varandra om problemen.

- 
- Det står i arbetsmiljölagen. Lagstiftningen ger en bra grund för arbetet med att skapa goda arbetsmiljöer och minska problem med skadligt bruk. En tydlig och skriftlig alkohol- och drogpolicy är ett bra verktyg i det förebyggande arbetet.
- 





## Vad är riskbruk, skadligt bruk och beroende när det gäller alkohol?

För att få ett gemensamt mått på alkoholkonsumtion används begreppet standardglas. Ett standardglas alkohol innehåller 12 gram ren alkohol och motsvarar:

- 1 glas bordsvin (12–15 cl)
- 1 flaska starköl (33 cl, 5 procent)
- 1 litet glas dessertvin (8 cl) eller
- 1 grogg (knappt 4 cl sprit).

Men det kan vara svårt att dra gränsen mellan vad som är ett accepterat bruk, hög konsumtion eller riskbruk, skadligt bruk och beroende. Vad som är en riskfri eller en riskfylld konsumtion kan variera från person till person. Kvinnor tål generellt sett mindre, främst beroende på kroppsvolym. *Riskbruk av alkohol* innebär att regelbundet dricka över en viss mängd alkohol per vecka.

För män innebär det

- mer än 14 standardglas i veckan, vilket motsvarar cirka tre flaskor vin eller 53 cl starksprit.

För kvinnor innebär det

- mer än nio standardglas i veckan, vilket motsvarar cirka två flaskor vin eller 34 cl starksprit.





Med riskbruk menas också berusningsdrickande. Ju mer och ju oftare en person dricker, desto mer ökar risken för skador. Berusningsdrickande innebär inte bara ökad risk för fysiska skador av alkohol och ökad risk att bli beroende. Det ökar också risken för olyckor, våld och andra skador. Berusningsdrickande är när du vid ett och samma tillfälle dricker:

- 5 eller fler standardglas för män och
- 4 eller fler standardglas för kvinnor.

När det gäller begreppet *skadligt bruk* innebär det bruk av »psykoaktiva substanser« (exempelvis alkohol) på ett sätt som skadar hälsan, fysiskt eller psykiskt. Begreppet *alkoholberoende* kräver att tre av nedanstående sex kriterier ska vara uppfyllda under det senaste året:

- en stark längtan efter alkohol
- svårigheter att kontrollera alkoholintaget
- fortsatt användning av alkohol trots skadliga effekter
- prioritering av alkoholanvändning är högre än andra aktiviteter och förpliktelser
- ökad tolerans
- fysiska abstinenssymtom.

Viktigt att tänka på är att definitioner är föränderliga och även beskriver föränderliga tillstånd. En fördjupad bedömning av en persons problem och de åtgärder som behövs behöver alltid göras av extern expertresurs, som till exempel en företagshälsa. Forskning visar också att det inte går att förutsäga vilken behandling som passar vem utifrån problembilden. Det vill säga, det saknas stöd för att säga att en viss problematik effektivt kan åtgärdas av en viss behandling. Därför är det grundläggande rådet alltid att börja med minsta möjliga insats, för att sedan trappa upp insatsen beroende på behov.

## Orsaker

Det finns ingen fullständig enighet i synen på hur skadligt bruk uppstår. När det gäller alkoholberoende är det klassat som en sjukdom. Överkonsumtion kan också bero på tillfälliga händelser i livet. Under semestern är det för många lätt hänt att bruket ökar, liksom vid personliga kriser som skilsmässa, dödsfall, sjukdom, konflikter, hög arbetsbelastning eller kanske en omorganisation på jobbet. De flesta minskar sin konsumtion igen när semestern är slut och krisen är över. Vad som motiverar människor – både att öka och minska sin konsumtion – kan vara väldigt olika.

Men oavsett syn och orsak så vet vi att bruk kan leda till skadligt bruk och beroende. Och att det kan hända vem som helst. Många som har en hög konsumtion känner inte själv av den, men överkonsumtion kan på sikt ändå ge skador och problem. När konsumtionen under längre eller kortare perioder blir så hög att personen själv och andra tar skada har bruket övergått till skadligt bruk.

## Tecken att vara uppmärksam på

Tecken på riskbruk, skadligt bruk och beroende kan vara tydliga och mindre tydliga. Det kan ibland vara svårt att skilja dessa tecken från symtom som har att göra med andra personliga problem. Men oavsett vad som ligger bakom är det viktigt att ta tecknen eller symtomen på allvar.

### Tecken på arbetsplatsen kan vara:

- **Förändrat beteende** – rastlöshet, nervositet, håglöshet, nedstämdhet, retlighet eller tendens att isolera sig.
- **Sämre arbetsprestation** – sämre koncentration, fler misstag, glömmer saker.
- **Frånvaro** – ökad frånvaro, tillfällig frånvaro, sen ankomst, går för tidigt, söker semester och kompensationsledighet samma dag eller i efterskott, är sjukfrånvarande i samband med helger och/eller löneutbetalning.
- **Försvarar droganvändning** – olika sätt att försvara sitt skadliga bruk eller beroende.
- **Problem i arbetsgruppen** – bortförklaringar, frånvaro som påverkar arbetet, svårt att samarbeta.

Viktigt att tänka på är att alkohol kan få effekter också på andra sätt – psykisk ohälsa. Stress kan göra att du dricker mer alkohol och alkoholkonsumtionen i sig kan påverka dig psykiskt. Det kan vara svårt att veta vad som är orsak och verkan.

*Läkemedelspåverkan* kan ha liknande tecken som alkohol. Det kan ta lång tid att se att en person blivit läkemedelsberoende och för den som drabbas kan det vara svårt att förstå att det går att bli beroende av något som en läkare ordinerat. Det är också mycket vanligt med blandmissbruk av till exempel läkemedel och alkohol.

*All icke-medicinsk hantering av narkotika* är kriminell och därför döljer många sitt beroende så länge det bara går.

**Tecken som kan tyda på skadligt bruk eller beroende av läkemedel och narkotika, förutom ovanstående:**

- Rödögdhet
- Hyperaktivitet
- Pupillförändringar

## För organisationen

### Ta fram en alkohol- och drogpolicy

Arbetsplatsen har stora möjligheter att påverka attityder till alkohol och andra droger. En alkohol- och drogpolicy är ett viktigt verktyg för att arbeta med normer och värderingar.



Det är lättare för företaget att agera när det finns en policy för hur problem ska hanteras. Om arbetet konsekvent bedrivs utifrån policyn vet de anställda vad som gäller. Dessutom syns det att det är en viktig och prioriterad fråga för arbetsgivaren.

Det är viktigt att policyn utformas efter arbetsplatsens förutsättningar och det är bra om den är skriftlig. Utbilda kontinuerligt i policyn och informera alltid om policyn vid nyanställningar. För att kunna göra detta på ett bra sätt är det viktigt att alla inblandade, framför allt chefer och skyddsombud, har kunskap om dessa frågor.

I arbetet med att ta fram policyn, som kan vara en del av arbetsplatsens arbetsmiljöpolicy, är det viktigt att arbetsgivare, fackliga organisationer, skyddsombud och medarbetare samverkar. Om fler är med och formar policyn kommer fler att leva efter den. Ju mer förankrad policyn är, desto bättre.

### Innehåll i en policy

Policyn ska innehålla övergripande formuleringar, kopplade till mål, visioner och värderingar. Det konkreta, som berättar hur, finns i rutinerna.

En policy kan till exempel innehålla formuleringar om att arbetsplatsen ska vara trygg och drogfri, att ingen får vara påverkad av alkohol eller droger på jobbet, att alla ska våga söka



stöd och hjälp vid problem och att arbetsplatsen aktivt ska förebygga och hantera alkohol- och drogproblematik. Policyn beskriver ofta även vem som omfattas av den, hur den följs upp och att cheferna ansvarar för att informera om den men att alla medarbetare har ansvar att följa policyn. En policy kan även beskriva vilka undantag som får göras, till exempel vid representation eller personalfester.

## **Rutiner**

Det ska också finnas rutiner för hur arbetsgivaren konkret ska agera utifrån policyn. Rutinerna är beskrivningar av vad som ska göras av vem om något händer, som till exempel hur chefen ska agera om en anställd är påverkad på arbetstid och hur ett samtal ska gå till vid misstanke om riskbruk. En rutin kan också beskriva hur en rehabiliteringsutredning ska gå till.

Läs mer i avsnittet För chefen.

## **Drogtester**

Drogtester kan inte ersätta en bra policy. Men de kan fungera som ett verktyg för att förverkliga policyns målsättning. Funderar ni på att införa drogtester – ta reda på om det finns kollektivavtal och om dessa omfattar drogtester i er bransch. Beslutet bör vara gemensamt och syftet med drogtesterna tydligt och överenskommet. Använd kvalitetssäkrade och evidensbaserade metoder och ackrediterat laboratorium. Gör tydligt vem som äger testet och resultaten och hur resultaten ska användas.

---

## Frågor att fundera över om ni ska använda drogtestar



- **Varför.** Är det som en del i policyn för att förebygga, av säkerhetsskäl eller för att upptäcka personer med skadligt bruk och beroende?
  - **När.** När ska tester göras? Vid nyanställning, slumpmässigt, vid misstanke, vid olycksfall, som stöd i rehabilitering eller vid hälsoundersökningar?
  - **Vem.** Vem ska testas? All personal? Vissa grupper? Vissa personer?
  - **Hur.** Hur säkras den enskildes integritet och rättssäkerhet? Hur minimeras fusk? Hur ska policy och rutiner för testerna se ut? Hur informeras personalen, vem ansvarar för testningen, hur sparas svaren, vem får information om resultaten, hur överlämnas informationen, hur hanteras vägran?
  - **Vad.** Vilka ämnen ska omfattas av testningen? Cannabis, annan narkotika? Anabola steroider? Alkohol? Hur ser ni på sömn- och lugnande medel?
  - **Uppföljning.** Har säkerheten blivit bättre med drogtestar? Har arbetsmiljön blivit bättre? Har personer med skadligt bruk identifierats? Har säkerheten höjts?
-

## För chefen

### Chefens ansvar

I uppdraget som chef ingår att skapa förutsättningar för en bra arbetsmiljö och förebygga att medarbetare blir sjuka eller råkar ut för olyckor. Skadligt bruk är ett arbetsmiljöproblem. Därför har du som chef ett formellt ansvar att agera. Du som chef ansvarar för säkerheten och har rätt att skicka hem en medarbetare som kommer till jobbet påverkad. Om chefen inte agerar kan hen ställas till svars om en olycka skulle inträffa. Som chef har du också ansvar för att ha rutiner och kunna vidta de åtgärder som behövs när en person har problem med alkohol eller andra droger.



### Kulturen på arbetsplatsen

Som chef är du en viktig förebild. Ditt agerande visar hur arbetsplatsen ser på alkohol och andra droger. Om du är tydlig och informerar om vilken policy som gäller är risken mindre att det utvecklas en osund alkoholkultur. I det här arbetet ingår att ta initiativ till att ta fram en policy, skapa rutiner och aktivitetsplaner. Det är viktigt att du lever som du lär. Läs mer i avsnittet För organisationen.

### Vänta inte

Många chefer är osäkra på vad som är tillåtet och inte tillåtet att göra. Då är det viktigt att skaffa sig kunskap. Att vänta löser inte problemet, det är det sämsta alternativet. Misstänker du att en medarbetare har problem med alkohol eller andra droger är sannolikheten stor att problemet funnits en längre tid. Även om personen försöker dölja problemen



märker omgivningen ofta att något är fel. Ofta är arbetskamrater de första att uppmärksamma att någon förändras. Men det kan finnas en rädsla för att ingripa – en rädsla för att ha fel, såra eller göra någon arg.

### **Om någon kommer påverkad**

Chefen ansvarar för bedömningen av om personen kan utföra sina arbetsuppgifter och kan erbjuda personen drogtest för att fria sig från misstanke. Se till att personen kommer hem säkert. Kräv att personen kommer nykter eller opåverkad dagen efter, följ upp med ett samtal. Ta kontakt om medarbetaren inte kommer.

### **Om du misstänker skadligt bruk eller beroende**

Har du möjlighet att ta hjälp av interna eller externa resurser för att förbereda dig inför ett samtal – gör det. Efter att du har förberett dig, prata med medarbetaren.

### **Det nödvändiga, viktiga samtalet**

Du är chef, inte terapeut. Du är inte heller läkare eller åklagare. Din uppgift är inte att bevisa att medarbetaren har problem eller att ställa diagnos. Din uppgift är att förebygga ohälsa och att skapa en säker och bra arbetsmiljö. Ta gärna hjälp av intern eller extern kompetens redan vid misstanke. Agera direkt, även om det känns jobbigt. Dokumentera alltid misskötsamhet och speciellt den som påverkar verksamheten. Var trygg i att det du gör är för individens och arbetsplatsens bästa. Ju förr du gör något, desto bättre. Att bry dig tidigt kan bli en varningsklocka för den som är på väg in i problem.



### **Före samtalet**

Förbered dig och gör klart för dig själv vad du vill uppnå med samtalet. Samla fakta och dokumentera vad som hänt eller tidigare gjorts i ärendet fram till nu. Ta med allt som hänt som gör dig orolig. Summera frånvaro, ta med dina egna och eventuella kollegors synpunkter. Tänk på att utgå från verksamhetens krav och hur medarbetarens eventuella problem med alkohol eller andra droger påverkar verksamheten. Problemet för dig som chef är konsekvenserna av en persons beteende och handlingar. Det är dem du ska fokusera på. Håll dig till fakta. Kanske

vill du bara uppmärksamma personen på att du ser hen. Ta även fram saker som är positiva, för att visa varför personen behövs. Ta hjälp av intern eller extern resurs om du behöver det. Medarbetaren har rätt att ha med sig någon från facket eller någon annan person som stöd.

**Formulera syfte och mål för samtalet.** Vad är problemet du vill komma till rätta med?

**Policy.** Gå igenom policyn för alkohol och andra droger så att du påminner dig själv om vad som gäller.

**Reaktion.** Förbered dig på reaktioner. Vad händer med dig om någon börjar gråta eller blir arg?

**Fundera över vilka eventuella åtgärder som kan bli aktuella.**

## Under samtalet

- **Var tydlig med ramen för samtalet.** Repetera hur lång tid som är avsatt och varför du vill prata med personen. Stäng av mobiltelefon, se till att ni inte blir störda.
- **Tystnadsplikt.** Var ärlig och noga med att du har sekretess och att samtalet är mellan er.
- **Sätt dig i medarbetarens fåtölj.** Tänk på hur du själv skulle vilja bli bemött.
- **Berätta om ditt ansvar och ditt uppdrag.** Delge vad ditt ansvar är, förklara att du som arbetsgivare har en skyldighet att agera och att du inte får låta bli. Berätta vilka regler som gäller på arbetsplatsen.
- **Håll dig till ämnet.** Berätta vad du sett och vet, men värdera inte. Undvik att prata om dina egna känslor.
- **Lyssna.** Ge medarbetaren möjlighet att beskriva sin situation, både på arbetet och privat. Visa att du bryr dig, men försök att inte påverkas av ilska och tårar. Var inte rädd för tystnad eller pauser. Kontrollera att den information du ger når fram. Presentera inte en lösning direkt, personen kanske inte tycker sig ha problem. Tänk på att förnekelse är en del av problemet och att det är normalt. Räkna inte med ett erkännande.
- **Ställ krav.** Acceptera inte rakt av de förklaringar som ges. Ställ krav på konkreta förändringar. Var tydlig.

- **Erbjud hjälp.** Berätta att det går att få hjälp och hur företaget kan hjälpa.
- **Summera.** Gå tillsammans igenom vad ni kommit fram till.

### **Efter samtalet**

Beroende på vilka problem medarbetaren har kanske det räcker med ett samtal. Om problemen kvarstår kan det behövas fler. Då är det viktigt att fortsätta dokumentera det som händer och boka in nya samtal.

### **Vid fortsatta samtal**

- Repetera det du sa i det tidigare samtalet, förklara att det fortfarande inte är acceptabelt.
- Förklara att situationen behöver utredas vidare.
- Förklara vilket stöd medarbetaren kan få vid en utredning eller andra insatser.
- Beskriv vad som händer om ingen positiv förändring sker.

### **Rehabiliteringsansvar**

När det konstaterats att någon har ett skadligt bruk eller beroende som personen själv inte kan förändra, eller ta sig ur, behöver du ta initiativ till att medarbetaren får möjlighet till rehabilitering. Detta är också reglerat i arbetsmiljölagen, dess föreskrifter och socialförsäkringsbalken, där det står att arbetsgivaren har ansvar för att vidta rehabiliterande åtgärder på arbetsplatsen. Målet med rehabilitering är att personen ska kunna fortsätta jobba och vara anställd.

Förutsättningarna för att rehabiliteringen ska lyckas brukar öka om alla berörda parter – till exempel arbetsgivare, medarbetare, läkare, fack, Försäkringskassan, HR – tillsammans gör en skriftlig överenskommelse. Då vet alla vad som gäller och det går tydligt att se om överenskommelsen hålls.

### **Externa resurser**

I rehabiliteringsarbetet kan du som arbetsgivare behöva ta hjälp av någon som är expert på området. Många externa resurser har bra kompetens inom området, till exempel den allmänna hälso- och sjukvården,

beroendemottagningar, Alna, företagshälsor och privata företag särskilt inriktade på skadligt bruk. Arbetsgivaren har rätt att anvisa vårdgivare, men denna möjlighet kan variera beroende på kollektivavtal, och olika typer av behandling fungerar olika bra för olika personer. Bidrag till utredande eller rehabiliterande insatser går att söka via Försäkringskassans »Arbetsplatsnära stöd« och AFA Försäkrings AGS-fond.

## Chefen och arbetsgruppen under rehabiliteringen

Det är viktigt att du som chef är delaktig i hela behandlingen och följer upp hur den fungerar för din medarbetare. Du kan också till exempel behöva anpassa arbetsuppgifterna under tiden en person är under behandling. Kom även ihåg att arbetsgruppen kan ha frågor och känna oro. Svara på det du kan, förekom med information, men glöm inte bort din tystnadsplikt.

---

### Att tänka på för chefen

- **Sprid kunskap.** Påminn om att arbete och droger aldrig hör ihop.
- **Förebygg.** Se det förebyggande arbetet som en del i både säkerhetsarbete, arbetsmiljö och friskvård.
- **Agera så snart du har en misstanke om riskbruk.** Den som har ett skadligt bruk behöver få hjälp.
- **Var ett föredöme.** Var återhållsam med att arrangera träffar med alkohol. Ge inte alkohol som present. Drick måttligt. Merparten av alla arbetsplatser har medarbetare med problem.
- **Erbjud alternativ.** Samla gruppen även för andra aktiviteter än after work med alkohol. Om alkohol serveras på fester – se till att alltid erbjuda alkoholfria alternativ.
- **Håll drogpolicyn levande.** Var konkret och konsekvent. Vid hotellvistelser, ställ krav på att ta bort alkohol från minibaren.
- **Visa omtanke och var en aktiv ledare.** Låt det märkas att du bryr dig och glöm inte fråga dina medarbetare hur de mår. Känner du dina medarbetare är det lättare att säga ta ett samtal om du tycker någon verkar må dåligt.
- **Lyssna.** Ta upp frågan på möten och i utvecklingsamtal.

## För skyddsombudet

### Skyddsombudets roll

Som skyddsombud företräder du dina arbetskamrater och har en viktig roll i det förebyggande arbetet. Du har bland annat rätt till kunskap och behöver ha nära kontakt med dina arbetskamrater för att fånga upp problem.



Som skyddsombud är du med både i det övergripande arbetet med att ta fram policys, handlingsplaner, rutiner och utbildningar. Men du kan också komma att ge stöd till medarbetare, till exempel vid arbetsanpassning och rehabiliteringsutredningar eller i samtal med chefen. Om du inte får gehör för problem som du uppmärksammar som skyddsombud kan du begära att arbetsgivaren ger besked om vilka planer som finns för att rätta till problemen. Du har också rätt att kräva att en fråga behandlas i skyddskommittén.

Den mindre arbetsplatsen kanske har en arbetsmiljögrupp med representanter för alla parter. Gruppens uppgift kan vara att långsiktigt driva det förebyggande arbetet, så att detta blir en naturlig del av insatserna för en bättre arbetsmiljö.

### Om du pratar med personen själv

- Ta reda på de bakomliggande orsakerna – det kan ha med arbetsmiljön att göra. Fråga om personen har tagit upp frågan med sin chef.
- Föreslå personen att söka hjälp. Erbjud att följa med personen vid ett samtal med chefen.

- Förklara att personen har en skyldighet att delta i sin egen rehabilitering.
- Säg det du ser, men var konkret och håll dig till fakta.
- Förbered dig – skriv ned vad du vill ha sagt och ditt mål med samtalet.
- Kom ihåg att det formella ansvaret ligger på chefen.

## För medarbetaren

### Medarbetarnas ansvar

Det kanske vanligaste är att en persons problem med alkohol eller andra droger upptäcks av arbetskamraterna. På en arbetsplats är alla varandras arbetsmiljö och som anställd har du ansvar för att bidra till en bra och säker arbetsmiljö. Det innebär att du inte kan blunda för problem och säkerhetsrisker. Då är det viktigt att komma ihåg vad det innebär att bry sig om.



### Arbetskamrat och medberoende

Även om problemen och riskerna har att göra med en arbetskamrat är det viktigt att prata med personen direkt, eller att ta upp saken med sin chef eller arbetsledare. En person som är påverkad på jobbet kan vara en säkerhetsrisk både för sig själv och andra. Då måste du säga till din chef direkt.

En person som du tycker verkar ha problem kan behöva hjälp. Samtidigt kan det kännas svårt och känsligt att agera direkt. Det finns ett begrepp som heter medberoende, vilket innebär att den som är anhörig, kollega eller nära en person med ett beroende anpassar sitt eget beteende efter den personens. Men det bästa du kan göra är att visa vad du ser och säga till. Att skydda en kollega är en björntjänst. Likaså att täcka upp och själv göra personens jobb.

Misstänker du att något är fel, så har du ofta rätt. Om någon luktar alkohol eller verkar påverkad på något sätt – berätta direkt för personen vad du ser, och för din chef eller skyddsombud. Var saklig, säg vad du ser och hur det påverkar dig och jobbet.



## **Ta reda på vad som gäller på arbetsplatsen**

Vilka policys gäller? Hur ser rutinerna ut för om någon är påverkad på jobbet? Vem har ansvar för vad?

Finns det ett skyddsombud du kan prata med?

## Vilka lagar gäller?

### Lagar och förordningar

#### Arbetsmiljölagen (AML)

Enligt AML har arbetsgivaren ansvar för att förebygga ohälsa och olycksfall och se till så att ingen blir skadad på arbetsplatsen. I lagen står bland annat att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en bra arbetsmiljö, att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall och att arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en bra arbetsmiljö. I arbetsmiljölagens 7 kap 13 § finns bestämmelser om sekretess som gäller anställda inom privat tjänst. Där står bland annat att den som deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt arbetsmiljölagen inte obehörigen får röja eller utnyttja vad han under uppdraget fått veta beträffande den anställdes personliga förhållanden.



---

#### Socialförsäkringsbalken

Arbetsgivaren har skyldighet att uppmärksamma anställda med hög korttidsfrånvaro eller långa sjukperioder. I detta ingår ett ansvar för att undersöka behovet av rehabilitering och sätta in åtgärder för att komma till rätta med frånvaron. Försäkringskassan gör tillsammans med arbetsgivaren och den behandlande läkaren en rehabiliteringsplan med åtgärder.

### Medbestämmandelagen (MBL)

Medbestämmandelagen (MBL) ger det grundläggande stödet för fackligt arbete och inflytande. Lagen innehåller bland annat regler om föreningsrätt, rätt till information, rätt till förhandlingar, kollektivavtal, fackligt tolkningsföretråde, fredsplikt, och stridsåtgärder.

MBL syftar till att ge medarbetarna – genom de lokala fackliga organisationerna – insyn i och möjlighet att påverka arbetsgivarens verksamhet samt arbets- och anställningsförhållanden. Särskilt viktiga är bestämmelserna om arbetsgivarens löpande informationsskyldighet och skyldighet att förhandla inför alla viktiga verksamhetsbeslut. De fackliga organisationernas rätt att företräda medlemmarna är dock begränsad till att gälla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och medlemmarna.

---

### Lagen om anställningsskydd (LAS)

En anställning skyddas av anställningsskyddslagen och det krävs saklig grund för säga upp ett anställningsavtal. Arbetsdomstolen har bland annat i sin praxis jämställt vissa svårare alkoholberoenden med sjukdom. Exempel på omständigheter som talar för att uppsägning kan ske är att den anställda inte vill delta i rehabilitering eller missköter sitt arbete. För att bedöma om en uppsägning kan ske måste dock samtliga omständigheter i det enskilda fallet vägas in.

---

### Inkomstskattelagen

Lagen reglerar om arbetsgivaren beviljas avdrag för utgifter för arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder, förebyggande insatser och företagshälsovård.

---

### Socialtjänstlagen

Kommunerna ansvarar genom socialtjänsten för övergripande, långsiktig rehabilitering. Reglerna finns i socialtjänstlagen och handlar om att medborgare ska få den hjälp och vård som behövs för att komma ur ett skadligt bruk.

## Arbetsmiljöverkets föreskrifter

### Arbetsanpassning (AFS 2020:5)

Enligt föreskrifterna ska arbetsgivaren ha rutiner för arbetsanpassning på arbetsplatsen. Dessa rutiner omfattar även skadligt bruk.

De viktigaste punkterna är att:

- Sätta upp mål för arbetet med arbetsmiljön.
  - Ta reda på behov av åtgärder, skapa handlingsplaner, åtgärda problemen och följa upp resultatet.
  - Fördela ansvaret.
  - Organisera verksamheten så att den kan ske i samarbete med berörda anställda, deras företrädare samt berörda myndigheter.
  - Anpassa arbetssituationen efter arbetstagarens förutsättningar.
- 

### Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Arbetsgivaren har ansvar för att förhindra att människor blir sjuka av sitt arbete. Det gäller både den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. De viktigaste punkterna är att:

- Undersöka arbetsmiljön, bedöma de risker som finns, åtgärda riskerna och följa upp att de åtgärder som gjorts har fungerat och varit tillräckliga.
- Utredda skador och allvarliga tillbud.
- Dokumentera de rutiner som behövs för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Årligen följa upp att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar.
- Fördela arbetsmiljöuppgifter.
- Se till att det finns tillräckliga kunskaper kring arbetsmiljö.
- Formulera en arbetsmiljöpolicy.

Som ett led i ett eventuellt införande av tester bör man ta del av Arbetsmiljöverkets föreskrift Medicinska kontroller i arbetslivet (AFS 2005:6).

## Vill du veta mer?

[www.alkoholhjalpen.se](http://www.alkoholhjalpen.se)

[www.alna.se](http://www.alna.se)

[www.arbetsmiljoupplysningen.se](http://www.arbetsmiljoupplysningen.se)

[www.av.se](http://www.av.se)

[www.can.se](http://www.can.se)

[www.folkhalsomyndigheten.se](http://www.folkhalsomyndigheten.se)

## Vanliga frågor

### **Jag har misstankar, men inga bevis. Vad gör jag?**

SVAR: Misstänker du något är det viktigt att du agerar. Ta din känsla på allvar, oftast stämmer den.

Se avsnittet *Vad är riskbruk, skadligt bruk och beroende när det gäller alkohol?*

---

### **Går det att se på en människa om den är beroende av alkohol eller andra droger?**

SVAR: Självklart går det att se om en människa ser trött och sliten ut.

Men orsakerna kan vara många.

Att en person har ett beroende är därför inte alltid lätt att se.

Se avsnittet *Vad är riskbruk, skadligt bruk och beroende när det gäller alkohol?*

---

### **Om det skadliga bruket inte direkt påverkar jobbet, men jag ändå är orolig – ska jag då lägga mig i?**

SVAR: Om du är orolig, prata med personen. Ju tidigare du möter någon som är i en riskzon, desto bättre.

---

### **Hur gör jag om det är chefen som har problem?**

SVAR: På samma sätt som med vilken medarbetare som helst.

Samtalet behöver tas av chefens chef.

---

**Jag är rädd att det blir värre och kan skada mer om jag pratar med någon som redan mår dåligt.**

SVAR: Det bästa du kan göra är att inte vänta och att bry dig om. En person som har ett skadligt bruk eller beroende behöver hjälp om personen inte kan hjälpa sig själv. Ju tidigare du/företaget gör något, desto större sannolikhet att ni kan hjälpa på ett bra sätt.

---

**Att ha alkoholproblem eller andra drogproblem – är det grund för uppsägning?**

SVAR: Det finns inget entydigt svar på frågan, det är en arbetsrättslig fråga som måste bedömas utifrån omständigheterna i varje enskilt fall.

---

**Jag har en medarbetare som har alkoholproblem. Nu hävdar hen att jag ska betala de 80 000 kronor som behandlingshemmet kostar. Måste jag betala det?**

SVAR: Nej, det måste du inte. Din skyldighet är att vidta de rehabiliterande åtgärder och anpassningar som är möjliga på arbetsplatsen. För att göra detta finns många alternativ.

---

**Var finns hjälp att få?**

SVAR: Bra hjälp finns både inom den allmänna hälso- och sjukvården, hos kommunen, på beroendemottagningar, företagshälsor och frivilligorganisationer som till exempel Anonyma alkoholister, Länkarna, Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning, CAN.

---