

Allt fler positiva drogtest på jobbet

Antalet som åker fast i ett drogtest på jobbet ökar. Mer än vart tjugonde test visar på ett positivt resultat. Många av dem som fastnar har använt cannabis eller kokain.

TEXT Mikael Bergling

2010
4,07 %

2013
3,35 %

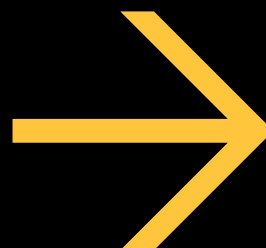


2016
4,77%

2019
5,61%

/ POSITIVA TEST ÖKAR

Antalet positiva drogtestar från arbetslivet har ökat sedan 2010. Nära 6 procent av drogtesterna var positiva 2019. Det visar statistik från Karolinska Universitetslaboratoriet som är störst i Sverige när det gäller analyser av drogtestar från arbetslivet.



F

fter att ha fått tips om att det brukades kokain öppet i bankens lokaler sökte en narkotikahund i höstas i hemlighet igenom banken Avanzas kontor på Regeringsgatan i centrala Stockholm.

– Även om vi inte hade sett eller uppmärksammat några sådana problem tidigare bestämde jag mig för att ta reda på om ryktet var sant eller falskt. Vi hyrde därför in en narkotikahund som sökte igenom kontoret under tre nätter, berättar Avanzas vd Rikard Josefson.

– På några ställen hittades det spår efter narkotika. Vad för slags vet vi inte med säkerhet, men med största sannolikhet var det kokain. Hunden markerade tydligt på ett antal platser. Oomtvistat har det förvarats narkotika på kontoret.

Av vem eller vilka är i skrivande stund fortfarande okänt.

På ett personalmöte informerade Rikard Josefson Avanzas cirka 550 anställda om upptäckten.

– Jag sa att det som hänt var oacceptabelt och att vi kommer att införa slumpmässiga drogtester av personalen, vilket vi också har gjort. Dock har testningen stannat av en del på grund av pandemin. Vår tanke är att testa 20–30 anställda i månaden.

Hur reagerade personalen på avslöjandet att det hade förvarats narkotika i lokalerna?

– Det var en chockartad stämning på mötet och många ledsna blickar.

– Vi har nolltolerans mot droger på vårt företag, men vi är samtidigt väldigt tydliga med att om det är någon medarbetare som åker fast i ett drogtest eller som känner att den har en drogproblematik, vill vi som arbetsgivare först och främst rehabilitera medarbetaren.

Rikard Josefson säger att han inte är en naiv person och att han även tidigare förstod att det förekommer droger runt bland annat Stureplan i Stockholm.

– När jag satte mig in i frågan blev jag dock väldigt överraskad över hur pass accepterat det är med så kallade partydroger. Jag har haft många samtal med unga medarbetare som har berättat att de själva visserligen inte tar droger, men att många av dem som de umgås med tid till annan tar kokain.

Hur stort problem är droger i finansbranschen?

– Lika stort som samhället i stort. Jag tror att det är ganska stor sannolikhet att exempelvis företag

//

Jag bestämde mig för att ta reda på om ryktet var sant eller falskt och vi hyrde därför in en narkotikahund som sökte igenom kontoret under tre nätter.

i Stockholms innerstad med många unga och socialt aktiva anställda har problem med detta. Jag vet att några banker förbereder liknande aktiviteter som vi har gjort för att få grepp över sin situation.

– Det pratas mycket om gängkriminalitet, skjutningar och om hur unga tar partydroger på Stureplan, men inte lika mycket om hur detta hänger ihop. Jag tycker att den som köper kokain bör fundera lite över var pengarna till slut hamnar och om det är en typ av verksamhet som man vill stödja.

Antalet urinprov från drogtester i arbetslivet som har analyserats vid Karolinska universitetslaboratoriet – som är störst i Sverige på detta område – fördubblades under perioden 2010 till 2019.

Det som framfört allt undersöks är förekomsten av cannabis, amfetaminer, bensodiazepiner, opioider och kokain.

Rikard Josefson, vd för Avanza, införde slumpmässiga drogtestar av personalen, efter att det hade hittats spår av narkotika på kontoret.

FOTOGRAF: THOMAS BLOMQUIST

Under senare år har i genomsnitt ungefär vart tjugonde urinprov innehållit något av de undersökta substanserna. En del positiva fall har dock berott på legal användning av narkotikaklassade läkemedel. Samtidigt är det många substanser som inte testas rutinmässigt.

Den vanligaste drogen som upptäcks är cannabis. Ett positivt cannabistest beror så gott som alltid på otillåten användning. Förskrivning av medicinsk cannabis förekommer i mycket begränsad omfattning i Sverige.

Drogtestning i arbetslivet kan i allmänhet ske vid följande tillfällen och sammanhang:

- / I samband med nyanställning.
- / Slumpmässig testning.
- / Misstanke om drogpåverkan, kan även gälla för alkoholpåverkan.
- / I samband med incident eller olycka.
- / I samband med rehabilitering.
- / För att kunna köra visa fordon måste föraren blåsa i alkolås.

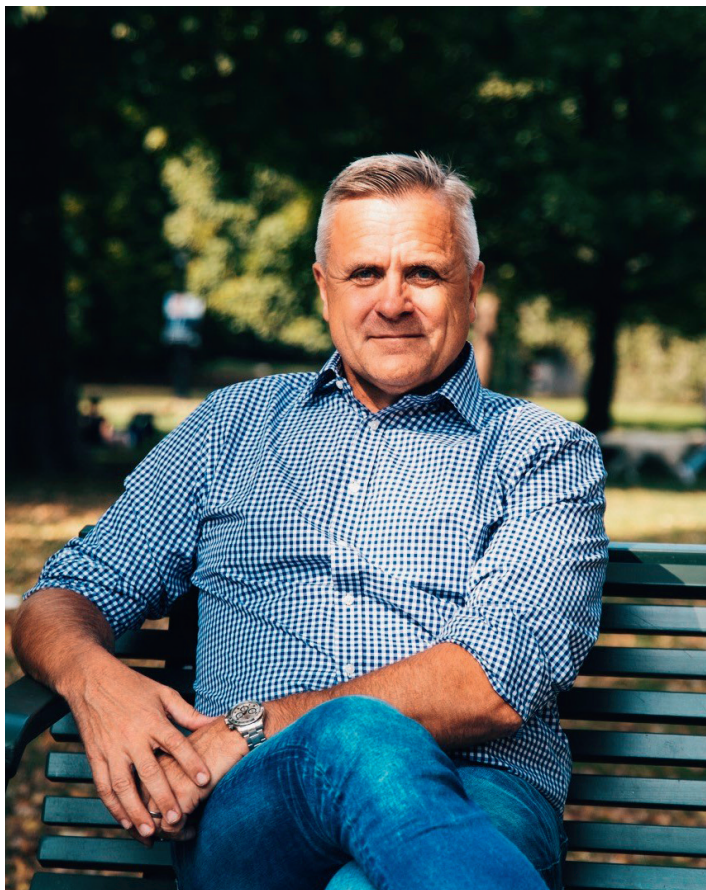
– Det är viktigt att arbetsgivaren har en alkohol- och drogpolicy och en handlingsplan där det bland annat framgår på vilket sätt man drogtestar sin personal och hur man därefter använder resultatet, säger Urban Svensson som är företagsläkare och så kallad MRO (medical review officer) vid företagshälsan Previa.

– Även om det inte finns någon garanti för att den som i samband med nyanställning klarar ett drogtest inte senare använder droger, signalerar testet vad det är som gäller på det här företaget och kan på det viset även ha en förebyggande effekt.

Samma sak gäller för oplanerade slumpmässiga tester.

– En del av dem som testar positivt för exempelvis cannabis försöker komma undan genom att hävda att de har intagit det någonstans i världen där det är legalt, men det hjälper inte. Drogprovet görs utifrån arbetsgivarens krav och policy som de anställda lovar att följa när de skriver under anställningskontraktet, säger Urban Svensson.

Provtagning kan antingen ske hos företagshälsan eller i anslutning till arbetsplatsen. Oavsett lokal, ska en noga säkerhetskedja som till stor del påminner om rutinerna vid dopingprov inom idrotten följas. Det innebär bland annat speciellt utbildade provtagare, två olika analysmetoder (screening och verifiering), A- och B-prov,



tydliga sekretessregler och möjlighet att vid positivt resultat begära analys av B-provet vid ett annat för arbetsplatsdrogtestar ackrediterat laboratorium.

Den slutliga bedömningen av analysresultatet ska göras av en läkare som har genomgått en så kallad MRO-utbildning. MRO-läkarens uppgift är bland annat att bedöma och utesluta alternativa medicinska förklaringar till ett positivt analys svar (till exempel mediciner som ordinerats av läkare) och att meddela resultatet vid ett personligt samtal med den som har testats.

Polisanmäler ni eventuellt positiva resultat?

– Nej. Den enda som får reda på att det blivit ett positivt provresultat är den kontaktperson hos arbetsgivaren som den som har testats har samtyckt att vi informerar. //



FOTO: CORNELIA NORDSTRÖM / EXPRESSEN / TT

”Arbetsgivaren lät oss hålla på ostört”

Han hade ett kvalificerat arbete och utstrålade stor framgång. Samtidigt var Martin Sjöberg tung alkohol-, kokain- och heroinmissbrukare.

– Beroende är ett stort dolt problem i de flesta branscher, säger han.

För drygt 15 år sedan startade Martin Sjöberg tillsammans med en kollega företaget Ljung & Sjöberg, som har specialiserat sig på att hantera olika typer av missbruk och beroendeproblematik i arbetslivet. Bland kunderna finns stora och små företag, myndigheter och organisationer.

– När man frågar HR-funktioner får man ofta till svar att de inte har några problem med missbruk på deras arbetsplats. I verkligheten är det sällan så. Många är duktiga på att upprätthålla fasaden och på jobbet dölja sin beroendeproblematik. Det har ingen betydelse om det är frågan om arbetsplatser med många eller få välutbildade. Detta är ett väldigt utbrett och demokratiskt problem som finns i alla yrkesgrupper.

– Det som många med beroendesjukdomar har gemensamt är att de har ett jobb, som dessutom i allmänhet är det sista som man släpper. Familjen har ofta stuckit långt tidigare.

Precis som flera av sina kollegor har Martin Sjöberg, 52, gjort en egen beroenderesa.

– Jag började dricka alkohol när jag var 18 år och ta droger något år senare. Ganska snabbt var jag fast och utvecklade redan under universitetstiden ett drogberoende.

Efter att ha pluggat företags ekonomi och ekonomisk historia på Stockholms universitet flyttade Martin Sjöberg till Belgien där han tog en examen i ekonomi och beteendevetenskap och arbetade på en rekryteringsbyrå.

Tillbaka i Stockholm var det fritt fall.

– När jag väl slog i botten kände jag att jag inte stod ut längre; jag var riktigt illa där. Jag missbrukade alkohol, kokain, heroin. Jag hade dagliga självmordstankar, återkommande överdoser och hjärtstillestånd.

Efter en behandling för 22 år sedan kom vändningen. Sedan dess har Martin Sjöberg återkommande gått på självhjälpsmöten för personer med alkohol- och drogproblem. På ett sådant träffade han Fredrik Ljung som han senare startade sitt företag tillsammans med.

– Vi jämförde våra erfarenheter

//
När jag väl slog i botten kände jag att jag inte stod ut längre.

och de liknande varandra. Trots att vi var unga, nästan döende och hade kostat våra arbetsgivare mångmiljonbelopp i misstag, hade vi fått hålla på ganska ostört i flera år. Det är tragiskt. Åtminstone den skada som vi orsakade borde ha gjort att man av ren självbevarelsedrift agerat, men det gjorde man inte.

Under de senaste decennierna har droganvändningen i samhället ökat – explosionsartat bland personer under 40 år – enligt flera av de bedömare som Akavia Aspekt har talat med.

– I stora grupper har det blivit socialt accepterat att under helgerna använda droger som komplement eller alternativ till alkohol, säger Martin Sjöberg.

– Det är en helt annan, och mer obehaglig, verklighet i dag än för 30 år sedan. Utbudet av droger har nog aldrig varit så stort. Dessutom har priserna rasat jämfört med vad exempelvis jag betalade, vilket märks på utbredningen. I dag är en drog som kokain spridd över hela landet och bland många yrkesgrupper.

Martin Sjöberg säger att det på arbetsplatserna behöver finnas tydliga processer för att upptäcka, utreda och rehabilitera eventuellt drogmissbruk.

– Det är viktigt att förstå att det här handlar om människor som har en sjukdom, men som inte anser det. I dag bygger många policyer på att människor ska vara hjälpsökande, men så är det i princip aldrig när vi talar om beroendesjukdom.

– Förutom att utbilda chefer i vad de ska vara vakna på och hur de ska agera, behöver man ha en tydlig struktur på arbetsplatsen som chefen kan luta sig mot och som gör att hen kan ta tag i problemen tidigt. Chefer ska dock inte ta på sig ett slags läkarroll och försöka ställa diagnos, inte heller en terapi- eller föräldraroll. Chefer ska initiera kartläggning och ställa krav.

Gör man det i dag?

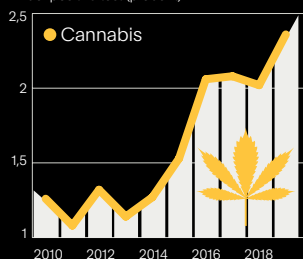
– På många håll finns det en stor okunskap om hur man ska agera. Det man gör är ofta som att behandla cancer med penicillin. //

AKAVIA ASPEKT

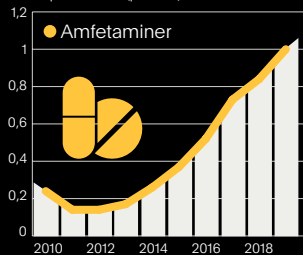
/ POSITIVA TEST ÖKAR

Andel positiva drogtest totalt och per substansgrupp i urinprov från arbetslivet som analyserats vid Karolinska Universitetetslaboratoriet. De flesta opioidpositiva proven berodde på intag av smärtstillande läkemedel.

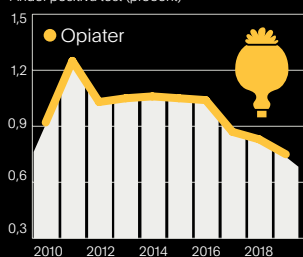
Andel positiva test (procent)



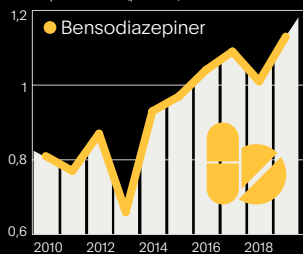
Andel positiva test (procent)



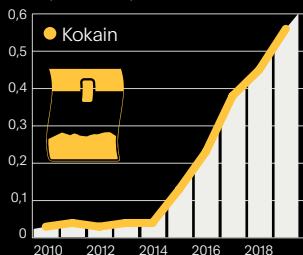
Andel positiva test (procent)



Andel positiva test (procent)



Andel positiva test (procent)



KÄLLA: KAROLINSKA INSTITUTET

Tre av tio känner inte till drogpolicy

Under februari frågade Akavia ett representativt urval av förbundets medlemmar om deras inställning till och erfarenheter av drogpolicyer, drogtest och liknande. Cirka 4 600 medlemmar deltog i undersökningen.

På frågan om det på deras arbetsplats finns en uttalad policy för hur frågor kring missbruk på arbetet ska hanteras svarade 63 procent ja, 30 procent vet ej och 7 procent nej.

Akavias förhandlingschef Anna Steen säger att det är viktigt att arbetsgivare har en tydlig alkohol- och drogpolicy.

– Men självklart också att den är väl känd så att alla anställda vet vad som gäller på deras arbetsplats. Det är dessutom ett bra sätt att undvika eventuella framtida konflikter.

Enligt undersökningen anser 46 procent av Akavias medlemmar att en arbetsgivare ska ha rätt att utföra slumpmässiga alkohol- och drogtest på sina anställda. 39 procent menar att den rätten enbart ska gälla för vissa branscher och företag, medan 15 procent anser att arbetsgivaren aldrig ska ha den rätten.

– Jag tror att det är viktigt att man når en rimlig avvägning mellan individens integritet å ena sidan och verksamhetens krav och behov å den andra.

– Om någon är påverkad på jobbet kan det dessutom innebära att övriga medarbetare utsätts för fara. Arbetsgivaren behöver säkerställa att det är en säker och bra arbetsmiljö för alla. En del i det arbetet kan vara drogtest. //

//

Arbetsgivaren måste alltid ha bra skäl till varför man vill testa.

Drogtester på jobbet – det här gäller

Privat anställda som inte vill genomföra slumpmässiga drogtester kan i vissa fall förlora jobbet.

För offentligt anställda är det annorlunda.

Oavsett var man arbetar är det givetvis inte tillåtet att vara påverkad eller förvara narkotika på jobbet.

Men det finns inte någon lag i Sverige som uttryckligen säger att arbetsgivare har rätt att alkohol- och drogtesta sin personal. Vad gäller privata arbetsgivare vilar den möjligheten i stället på tre ben:

- Överenskommelser i kollektivavtal.
- Skrivningar i anställningsavtal.
- Arbetsgivarens så kallade arbetsledningsrätt, som dock inte får ske i strid mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.

Det behöver även ske en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att drogtesta och arbetstagarens intresse av att värna sin personliga integritet.

Testningen ska alltid vara rimlig i förhållande till den verksamhet som bedrivs.

Den som vägrar att delta i ett alkohol- eller drogtest kan bli uppsagd.

– Hittills har arbetsgivaren aldrig förlorat ett mål i Arbetsdomstolen som gäller rätten att genomföra drogtester, säger Annamaria Westregård som är docent i handelsrätt vid Lunds universitet.

– Arbetsgivaren måste dock alltid ha bra skäl till varför man vill testa, till exempel säkerhet eller att man vill ha en drogfri arbetsmiljö. Det krävs inte att arbetsgivaren har en alkohol- och drogpolicy för att få genomföra

tester, men det är bra att ha det. Det behövs också en plan för vad man ska göra om någon testar positivt.

Provtagning kan till exempel ske i samband med nyanställning, efter misstanke eller slumpmässigt.

Offentligt anställda har ett starkare skydd mot integritetskränkande tester än vad privatanställda har.

– Inom den offentliga sektorn är arbetstagaren enligt regeringsformen skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp. Det är ett skydd som bara kan begränsas genom lag, vilket också har skett via lagen om offentlig anställning, säger Ellen Hall som är förbundsjurist på Akavia.

– En arbetstagare som har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd kan medföra risk för bland annat människors liv, personliga säkerhet och hälsa kan i vissa fall vara skyldig att genomgå periodiska hälsoundersökningar. Skyldigheten förutsätter stöd i kollektivavtal eller föreskrift av regeringen. //



Annamaria Westregård

Det är hög tid att införa slumpmässiga drogtester av anställda även inom rättsväsendet.

Det menar kommissarie Lennart Karlsson som är ordförande i Narkotikapolisförbundet.

Polisen: Allt mer narkotika på arbetsplatserna

I flera länder i Europa öppnas det för en legalisering av narkotika.

Den nya koalitionsregeringen i Tyskland (Socialdemokraterna, Fridemokraterna och De Gröna) till exempel, förbereder en legalisering av hasch och marijuana. Inom vissa gränser ska såväl försäljning som innehav och bruk vara tillåtet. Försäljning är tänkt att ske i licensierade affärer, nästan som ett Systembolaget för cannabis. Och i december röstade Maltas parlament igenom en lag som gör personligt bruk av cannabis lagligt samt att inneha sju gram och att odla fyra plantor.

Kommissarie Lennart Karlsson skräms av den pågående liberaliseringen i synen på narkotika.

– Vi ser mer och mer narkotika ute i samhället, även inne på arbetsplatserna. För en tid sedan avslöjades det till exempel hur en person satt och packade narkotika på ett bankkontor. Det blir också fler och fler 'vanliga' människor som använder narkotika. När det gäller kokain och cannabis finns hela skalan från dem som är superberoende, men som ändå klarar av att hålla upp en fasad och dölja sitt beroende, till dem som använder droger kanske några gånger i månaden.

Lennart Karlsson säger att polisen i allmänhet inte bedriver någon riktad verksamhet mot just arbetsplatser för att upptäcka illegal droganvändning.

– Men min bild är att det i allmänhet är ett väldigt bra samar-

be mellan näringslivet och polisen. Ibland tar en arbetsplats kontakt med oss och berättar att de har problem med droger. Vi kan då åka dit och söka igenom lokalerna med narkotikahund. Kanske lägger vi extra fokus på vissa individer.

Bör man genomföra fler drogtester på arbetsplatser?

– Tester är bra, men det räcker inte att bara testa. Det gäller att även att ha en handlingsplan eller policy för vad som ska hända om man upptäcker att någon exempelvis använder illegala droger.

Till skillnad mot på en del företag genomförs inte slumpmässiga drogtester av personal inom exempelvis rättsväsendet.

– Jag tycker att alla som arbetar inom rättsväsendet bör omfattas av slumpmässiga drogtester. Det gäller i synnerhet poliser. Det är extremt anmärkningsvärt att det inte redan är så. Vi talar trots allt om en verksamhet med våldsmonopol, där 75 procent av de anställda bär vapen och som under vissa

förutsättningar får bryta mot trafikregler.

– Under senare år har dessutom antalet poliser som rapporteras för narkotikabrott ökat. Det är en mycket oroande utveckling.

Vad behöver göras för att narkotikaanvändningen ska minska?

– Det måste till en attitydförändring. Bland annat behöver vi sluta se droganvändning som en fråga för individen. Det är en kollektiv folkhälsofråga. //



Lennart Karlsson



Så tycker arbetsgivarna om drogtester

Akavia Aspekt har frågat företrädare för ett antal större svenska arbetsplatser om deras policy för alkohol och droger samt om deras inställning till alkohol- och drogtester. Så här svarar de.

1. ALKOHOL- OCH DROGTESTAR NI ERA ANSTÄLLDA?

2. VARFÖR GENOMFÖR NI EVENTUELLA TESTER?

3. VAD HÄNDER VID ETT POSITIVT RESULTAT?

→ **MARGARETA SANDHOLM, biträdande personaldirektör, Åklagarmyndigheten:**

1. Vi genomför ingen drog- eller alkoholtestning vid nyanställning eller slumpmässigt.

3. Inom ramen för en rehabilitering förekommer det att en person får gå till företagshälsovården för att lämna alkohol-/drogtest.

→ **HANNA STURESSON EKEROOS, kommunikatör, Domstolsverket:**

Vi testar bara när vi har en person som är under rehabilitering med alkohol- eller drogproblematik och när vi tecknat överenskommelse med den medarbetaren. Då är det i första hand med hjälp av företagshälsovården eller annan behandlande läkare.

→ **MELINA HEDLUND, kommunikatör, Stockholms stad:**

1. Vid misstanke om missbruk och/eller påverkan görs en handlingsplan för medarbetaren där testning ingår.

2. Våra arbetsplatser ska vara säkra, alkohol- och drogfria.

3. Vederbörande blir hemskickad och en rehabiliteringsplan tas fram om det är en alkoholsjukdom. Vidare vidtas arbetsrättsliga åtgärder i enlighet med gällande lagar och avtal.





1. ALKOHOL- OCH DROGTESTAR NI ERA ANSTÄLLDA?

2. VARFÖR GENOMFÖR NI EVENTUELLA TESTER?

3. VAD HÄNDER VID ETT POSITIVT RESULTAT?

→ ANNE-CHATRINE ÄLGEVIK, sektionschef, Kriminalvården:

Nej. Statligt anställda har ett grundlagsskydd att inte bli utsatt för kroppsligt ingrepp, vilket en drogtest anses vara. Vi har inte heller kollektivavtal i frågan, vilket skulle ha gett möjligheter till testning. Vi har dock alkohol i våra bilar.

→ VICTORIA THORE, vd, Familjens jurist:

1. Vi har inte tillämpat någon slumpmässig testning. Vi begär testning av företagshälsovård vid misstanke.

2. Om den anställde nekar till att hen är påverkad kan alkohol- eller drogtest bli aktuellt för att klargöra eventuell misstanke.

→ JESSICA HJÄLMERED, presschef, försäkringsbolaget IF:

1. Vid misstanke om påverkan.

2. Vi eftersträvar en trygg, säker samt alkohol- och drogfri arbetsmiljö för samtliga medarbetare.

Tester genomförs för att dels stötta individen, dels för att det är en risk att ha personer som är påverkade på arbetsplatsen.

3. Det beror på vad personen testas positivt för. Vid alkohol- och blandmissbruk kan IF stötta med rehabiliteringsprogram. Vid illegala droger har vi nolltolerans och kräver omedelbart att nyttjande avslutas.

→ JENNY RYDERSTEDT, pressekreterare, Regeringskansliet:

1. Inte generella eller slumpmässiga drogtester. Tester kan förekomma utifrån att särskild överenskommelse har träffats mellan medarbetare och arbetsgivaren i samband med rehabilitering.

2. För att uppfylla arbetsgivarens ansvar om en god och säker arbetsmiljö och som en del i rehabiliteringsarbetet.

3. En arbetsrättslig utredning startas. Vad som blir utfallet beror på omständigheterna i det enskilda ärendet.



Anders Hammarberg är psykoterapeut vid Beroendecentrum Stockholm.

FOTO: CASPER HEDBERG

Så bemöter du en kollega som dricker för mycket

Är du orolig för att din kollega dricker för mycket? Berätta det i så fall för honom eller henne.

Det säger Anders Hammarberg som är psykoterapeut vid Beroendecentrum Stockholm.

Drygt 10 procent av befolkningen beräknas enligt Folkhälsomyndigheten ha en riskabelt hög alkoholkonsumtion. Andelen är högre bland män (13 procent) än kvinnor (9 procent).

Under coronapandemin befaras många alkoholkonsumtionsproblem ha förvärrats. Vid hem- och distansarbete försvinner en del naturliga spärrar som kan fungera begränsande på alkoholkonsumtionen, till exempel tydliga arbetstider och fysiska möten och kontakter med kollegor och chefer.

Anders Hammarberg, psykoterapeut vid Beroendecentrum Stockholm och docent vid Karolinska Institutet, säger att det inte finns bra standardsvar på frågan hur man bör agera om man misstänker att en kollega dricker för mycket.

– Men det kan vara bra att signalera en oro, att utgå från sig själv och säga att jag "blir orolig för dig när vi dricker alkohol tillsammans". Det uttrycker en omtanke och att man

bryr sig. Det är ofta bättre än att komma med du-utsagor som att "du borde dricka mindre" eller att "du gör alltid bort dig när du har druckit".

//
En tydlig varnings-signal är att man dricker mer än vad man har tänkt sig.

UPPSÄGNING PÅ GRUND AV SJUKDOM FÅR ENDAST SKE I TRE SITUATIONER

1. När nedsättningen av arbetsförmågan är varaktig och så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren.

2. När arbetstagaren har en nedsättning av arbetsförmågan och utan godtagbara skäl vägrar att med-

verka till adekvata försök att förbättra den för arbete hos arbetsgivaren.

3. När sjukdomen, oftast av psykisk natur, orsakar ett sådant beteende som inte kan tolereras på en arbetsplats eller när den sjuka arbetstagaren annars gör sig skyldig till sådant beteende.

/ Om du behöver hjälp mot missbruk kan du vända dig till en vårdcentral eller särskild mottagning. Sjukvårdsupplysningen 1177 kan hjälpa dig att hitta rätt. Du kan också vända dig till företagshälsovården.



– Att någon signalerar en oro innebär för de flesta ofta en tankeställare. Man behöver inte komma med en lösning på problemet och erbjuda en behandlingsplan.

Vad ska jag göra om jag är orolig för att jag själv dricker för mycket?

– Det finns en del tydliga varningssignaler, till exempel att man dricker mer än vad man har tänkt sig och har svårt att hålla igen eller att andra har sagt att de är oroliga för hur man dricker. Är man inte riktigt säker kan det vara en bra idé att föra statistik över sitt drickande.

– Lågriskkonsumtion brukar anges till nio standardglas per vecka. Ett standardglas är antingen 33 centiliter starköl, 15 centiliter vin eller fyra centiliter starksprit. Dricker du mer än så ligger du över gränsen för lågriskkonsumtion. Samtidigt bör man vara klar över att det inte finns någon riskfri konsumtion.

Enligt Anders Hammarberg är det i dag inte lika "skämmigt" att söka hjälp för alkoholproblem som det var för några decennier sedan.

– Då uppfattades det som likvärdigt med att sitta på en parkbänk och att gå på en beroendemottagning. Synen på alkoholberoende har förändrats. Det är inte lika stigmatiserande längre att prata om sina missbruksproblem, vilket är bra. //

10%

av befolkningen beräknas enligt Folkhälsomyndigheten har en riskabelt hög alkoholkonsumtion.

VANLIGA TECKEN PÅ ALKOHOLPROBLEM

Tecken på att någon har alkoholproblem kan vara korttidsfrånvaro, ofta komma sent, sjunkande intresse för arbetet, kraftigt förändrad arbetsprestation, koncentrationsproblem, ökad trötthet, dålig ekonomi, humörsvängningar och att personen undviker sociala sammanhang, men detta kan också ha andra orsaker.

ALKOHOLISM ÄR EN SJUKDOM

Alkoholism är klassat som en sjukdom. Att säga upp en person på grund av en specifik sjukdom är inte tillåtet. Om arbetsgivaren anser att sjukdomen påverkar arbetet har arbetsgivaren en rehabiliteringsskyldighet som måste fullföljas innan det kan bli grund för uppsägning av personliga skäl.

KÄLLOR: FOLKHÄLSOMYNDIGHETEN, FAMILJENS JURIST, BEROENDECENTRUM, KAROLINSKA INSTITUTET, SVERIGES FÖRETAGSHÄLSOR, M FL.



1. ALKOHOL- OCH DROGTESTAR NI ERA ANSTÄLLDA?

2. VARFÖR GENOMFÖR NI EVENTUELLA TESTER?

3. VAD HÄNDER VID ETT POSITIVT RESULTAT?

→ **FREDRIK HULTGREN-FRIBERG, pressekreterare, Säkerhetspolisen:** Som myndighet följer Säkerhetspolisen lagstiftning och gängse regler för statliga arbetsgivare på arbetsmiljöområdet. Vi kan inte gå in närmare på omständigheter rörande myndighetens inre arbete då det omfattas av sekretess, varför vi inte har möjlighet att svara på ett mer detaljerat sätt.

→ **MAGNUS HOLST, kommunikatör, Volvo Cars:**

1. Drogtest görs vid nyanställning, vid misstanke samt slumpmässigt urval. Sju procent av alla anställda drogtestas per år.
2. Vi har vi vårt drog-, alkohol- och tobaksdirektiv "Nolltolerans mot illegal droganvändning i samband med arbete". Detta för att säkra en trygg och säker arbetsmiljö för alla som utför arbete för Volvo Cars.
3. Tester skickas för verifiering för att säkra resultatet. Om det är positivt efter verifiering startas utredning för att avgöra åtgärd.

→ **YLVA BOYE, HR-strateg, Gävle kommun:**

1. Medarbetare erbjuds provtagning vid misstanke om påverkan på arbetsplatsen eller enligt behandlingsöverenskommelse.
2. Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön och vid eventuell förekomst av alkohol/droger på en arbetsplats påverkas säkerheten, medarbetares hälsa, arbetsförmågan, förtroendet och arbetsmiljön. Medarbetaren erbjuds test för att påvisa nykterhet i syfte att antingen kunna avskriva förekomst av alkohol/droger eller för att kunna påbörja stöd- eller rehabiliteringsinsatser.
3. Utredning om rehabiliteringsbehov inleds.



LÄS FLER SVAR PÅ WEBBEN
akaviaaspekt.se