



Drogtester på arbetet

Tillit eller misstro

Författare: Mari Andersson

Handledare: Reza Eyrumlu

Enskilt arbete i/Examensarbete Sociologi 10 poäng, fördjupningsnivå 1

10 p Uppsats

Institutionen för Individ och samhälle

HT 2005

ABSTRACT

Titel: Drogtester på arbetet, tillit eller misstro

Författare: Mari Andersson

Handledare: Reza Eyrumlu

Institution: Individ och samhälle

Typ av arbete: C- uppsats 10 poäng

Tidpunkt: Höstterminen 2005

Syfte:

Syftet med uppsatsen är att försöka se hur förtroende, tillit, misstro påverkas vid en sådan kontroll som drogtest innebär. Att se om detta upplevs som en effektiv och etiskt riktig arbetsmiljömetod.

Frågeställningar:

Vad är arbetsgivarens syfte med att införa drogtest ?

Hur är inställningen till drogtest?

Är slumpvisa alkohol- och drogtest en effektiv metod i arbetsmiljösynpunkt?

Är det etiskt försvarbart att ha alkohol- och drogtestning på arbetsplatserna?

Äventyrar alkohol- och drogtest tilliten till organisation, arbetsgivare och arbetskamrater eller reduceras istället misstron?

Metod:

Denna studie bygger förutom på litteratur, till stor del på enkätundersökning. Jag delade ut en enkätundersökning på företaget Lear i Tidaholm där 13 stycken anställda svarade och en enkät till anställda i Tidaholms kommun, där det var 11 stycken svarande. Jag gjorde även 2 stycken halvstrukturerade intervjuer med personalansvariga på Lear, varav en var per telefon och en halvstrukturerad intervju med fackordförande för den lokala metallklubben.

Huvudresultat:

Arbetsgivarens syfte med drogtesterna är främst att minska på korttidsfrånvaron och för att markera sin drogpolicy. Men de anställda trodde främst det var säkerheten som var det huvudsakliga skälet. De flesta av informanterna satte stor tilltro till drogtesterna och ansåg det vara en bra och etiskt riktig metod. Även om inget visar på att det är en effektiv metod, så är det rådande samhällsklimatet i frågan om droger så beskaffat att vi ger arbetsgivaren makt att utföra en sådan kontroll även om en stor del ansåg att det var obehagligt. Slumpvisa drogtest är en kontroll där vi misstänkliggörs både innan och medan vi gör testet, vilket skulle kunna skada tilliten till arbetsgivaren, men i denna undersökning verkar det som om tilliten istället ökar vid drogtest, genom att misstron reduceras.

Innehållsförteckning

INLEDNING	1
BAKGRUND	1
VAD ÄR DROGTESTNING?.....	3
PROBLEMFÖRMULERING.....	3
SYFTE.....	4
FRÅGESTÄLLNINGAR	4
TIDIGARE FORSKNING	5
TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER OCH BEGREPPSFÖRKLARING	6
KONTROLL OCH MAKT.....	7
TILLIT	8
METOD	9
LITTERATUR.....	10
EMPIRISK STUDIE	10
INTERVJU	11
ENKÄT.....	11
RESULTAT	13
VARFÖR INFÖR MAN SLUMPVISA DROGTESTER?.....	13
INSTÄLLNING TILL DROGTESTER.....	17
ÄR SLUMPVISA ALKOHOL- OCH DROGTESTER EN EFFEKTIV METOD?	19
UPPLEVELSE AV TESTSITUATIONEN	23
ANSTÄLLNINGSTRYGGHET, FÖRTROENDE OCH ETISKA ASPEKTER I SAMBAND MED DROGTEST.....	25
SAMMANFATTANDE KOMMENTARER	29
SLUTDISKUSSION	31
LITTERATUR	33
BILAGA 1 INTERVJUFRÅGOR	35
BILAGA 2 ENKÄT	36

Inledning

I media har ökningen av drogtester på arbetsplatser tagits upp och flera aspekter nämnts både juridiska, ekonomiska, säkerhetsmässiga och den stora frågan i sammanhanget om den personliga integriteten i samband med drogtest.

För ett tag sen så var jag på ett kombinerat föräldramöte och droginformationsmöte på gymnasieskolan i Tidaholm. I resonemanget om vad som skulle kunna göras i det drogförebyggande arbetet så kom diskussionen om drogtest upp. Jag uppmärksammade då att åsikterna gick vida isär när det gällde detta ämne och åsiktsutbytet var ganska upprört. En del ansåg att det var en allt för stor integritetskränkning. Dialog med ungdomar måste bygga på förtroende och man får inget förtroende med testkontroller, ansåg flera. Andra ansåg att den kontrollen skulle både avhålla ungdomarna från att börja med droger och att man även skulle kunna hjälpa dem som redan var fast.

I samma veva så råkade min sambo ut för ett slumpmässigt drogtest på sin arbetsplats. Vi resonerade om detta och jag upptäckte att det var många frågor som kändes obesvarade för min del. Jag var själv kluven om jag såg testerna som en kränkande kontroll eller som en nödvändig hälsobefrämjande åtgärd.

Mitt intresse för ämnet var väckt och jag bestämde mig för att skriva denna c-uppsats i ämnet, drogtest på arbetet.

Bakgrund

I nästan alla former av verksamheter förekommer någon form av kontroll och övervakning. Det är arbetsgivarens rätt att kontrollera för att kunna utöva arbetsledning det vill säga kunna leda och fördela arbetet samt att anställa respektive säga upp personal. En snabb utveckling av informations- och medicinsk teknik har förändrat möjligheterna till kontroll.

För femton år sedan infördes de första drogtesterna i Svenskt arbetsliv.¹

En arbetsgivare kan ha många motiv för att införa drogtest. Enligt arbetsmiljölagen (1 977:1160) kan arbetsgivaren vara skyldig att se till att ingen är drogpåverkad vid

¹ Eriksson & Olsson (2001). *Alkohol och drogtest i Svenskt arbetsliv*, arbetsmarknad & arbetsliv årg.7 nr.4, sid. 225

arbeten som kräver skärpt uppmärksamhet av säkerhetsskäl. Enligt ALNA², som är arbetslivets resurs för att upprätta drogpolicy, så är de vanligaste skälen till att arbetsgivarna tillämpar drogtester, framförallt viljan att minska antalet arbetsolyckor och kontrollera tjänstbarheten.³

I en allt hårdare konkurrens ökar vidare kraven på kostnadseffektivitet, kundanpassning och kvalitetssäkring, även detta kan vara orsak till mer inträngande kontroll av sina arbetstagare.⁴

Drogproblemen uppskattas att kosta företagen ca 3 % av den totala lönesumman, inklusive arbetsgivaravgifter, sammanvägt ca 20 miljarder kronor. Människor med missbruksproblem har en korttidsfrånvaro som är 2-3 gånger högre än normalt. Var fjärde arbetsplatsolycka i världen kan härledas till alkohol och drogmisbruk.⁵

För att inte tala om allt det lidande som missbruk av alkohol och narkotikapreparat har för den enskilde, dens familj och anhöriga. Detta har lett till att antalet drogtester ökat med 20 % sedan 2004, särskilt är det dom slumpvisa testerna som ökar menar arbetsmiljöverket.⁶

Forskning visar dock på att det är alkohol och läkemedelsmissbruket som är det stora problemet och inte narkotikan, som ändå oftast är orsaken till drogtesterna. Enligt arbetsmiljölagen så ska arbetsgivare vidta alla åtgärder för att förebygga olycksfall och ohälsa (2 §). Vidare så ska arbetsgivare och arbetstagare tillsammans se till att en bra arbetsmiljö åstadkoms (1 §).

Men i Svensk lag finns det inga direktiv när det gäller drogtester. Detta gör det svårt och ibland godtyckligt för både arbetsgivare och arbetstagare, att veta vad som gäller, vilka rättigheter och skyldigheter man har vid drogtest. Flera fall har tagits upp i arbetsdomstolen (AD), men domarna har inte i någon högre grad klargjort de otydligheter som finns. Integritetsaspekten har varit huvudfaktorn i målen som tagits upp. På arbetsgiversidan har utfallen av domsluten dock tolkats som ett klartecken till

² Alna riks samverkar med SAF, LO och TCO

³ Holmberg B. (1999). *Kontroll och förtroende*, sid.23 Alna riks

⁴ Näringslivsdepartementet (1999). *Den personliga integriteten i arbetslivet*, kommittédirektiv från regeringssammanträde den 23/2-99

⁵ Siffror tagna från Alnas hemsida 2005 [www.alna.se]

⁶ *Arbetsliv* nr.4 (2005)

att både införa och fortsätta med tester.

Vad är drogtestning?

Ett blod- eller urinprov som kan påvisa om personen som testet utförs på har någon koncentration av drogen eller dess nedbrytningsämnen kvar i kroppen. Sannolikheten för att testet ska påvisa användning av droger beror på vilken halveringstid drogen har, alltså hur snabbt drogen bryts ner. Alkohol bryts ner med ca 2cl i timmen medan cannabis kan spåras i urinen upp till två månader. Utandningsprov förekommer när man mäter om någon är alkoholpåverkad för tillfället.

Urinprov som denna uppsats handlar om och som är det vanligaste förekommande testet, mäter om drog intagits men inte graden av påverkan. Med urinprov så är det i huvudsak narkotikapreparat (kokain, cannabis, amfetamin, heroin) och Bensodiazepiner (lugnande, smärtstillande - och sömnmedel) man letar efter. Företagshälsovården, kan ibland ha hand om att ta drogtester men oftast är det privata företag som specialiserat sig på denna typ av verksamhet.

För att förhindra manipulation med provet så måste urinprov tas under övervakning och med öppen toalettdörr.⁷ Något som av vissa kan anses vara obehagligt.

En viktig förutsättning vid all sorts drogtestning är att alla personer som utför de olika momenten från provtagning är väl insatta och kunniga på området. En avgörande princip för tillförlitligheten i positiva resultat är att de genomgått två analyssteg på laboratoriet eftersom det finns en risk på 5 -10 % för att ett positivt svar är falskt vid första testningen. För prover som tas i rent kontrollsyfte, som arbetsplatsprover ställs särskilt höga krav på tillförlitlighet för att undvika att oskyldiga drabbas. SWEDAC är en statlig myndighet som har till uppgift att bedöma och ackreditera denna typ av laboratorieverksamhet.⁸

Problemformulering

Relationerna på en arbetsplats bygger på hur villkor tolkas, på löften, förväntningar och förtroenden. Under 90-talet så har vi fått uppleva stora förändringar inom arbetslivet. Anställningstryggheten har fått en annan innebörd och allt fler känner en stor otrygghet.

⁷ Holmberg B,(1999). *Kontroll och förtroende* sid11-12

⁸ SOU 2002:18, *Den personliga integriteten i arbetslivet*, sid. 151-154

Även om det faktiska anställningsskyddet inte ändrats nämnvärt så har upplevelsen av anställningsskyddet gjort det. Detta ändrar i sin tur relationen mellan organisation, arbetsgivare och anställd.⁹

På många håll hävdas det att vi gått från den detaljstyrda organisationen till en flexiblere mer tillitsfull organisation och att tilliten måste finnas från både arbetstagare och arbetsgivare i ett ömsesidigt mellanhavande.

Arbetstillfredsställelse och relationen med arbetsgivare och arbetskamrater är viktiga komponenter för ett lönsamt företag. Mer fokus sätts på den psykosociala arbetsmiljön. Det finns en motsättning mellan å ena sidan arbetsgivarens legitima intresse av en narkotikafri och säker arbetsmiljö samt en effektiv produktion och å andra sidan arbetstagarens legitima intresse av den personliga integriteten.

I själva testsituationen ingår en del åtgärder för att minska risken för manipulation av provet (urinprov) som kan uppfattas som kränkande för individen. Gränsen mellan kontroll och tillit är hårfin.¹⁰

Är det då etiskt rätt att införa alkohol- och drogtester i arbetsmiljöarbetet? Kan inte kontrollen förstöra relationen med arbetsgivare och arbetskamrater? Och vad händer med arbetstillfredsställelsen om man genom den ökade kontrollen känner sig kränkt?

Syfte

Mot bakgrund av det inledande resonemanget så är syftet med uppsatsen är att försöka se hur förtroende, tillit, misstro påverkas vid en sådan kontroll som drogtest innebär. Att se om detta upplevs som en bra, effektiv och etiskt riktig arbetsmiljömetod?

Frågeställningar

- Vad är arbetsgivarens syfte med att införa drogtester?
- Hur ser inställningen till drogtester ut bland arbetstagare?
- Är slumpvisa alkohol- och drogtester en effektiv metod i arbetsmiljösynpunkt?
- Är det etiskt försvarbart att ha alkohol- och drogtestning på arbetsplatserna?
- Äventyrar alkohol- och drogtester tilliten till organisation, arbetsgivare och arbetskamrater eller reduceras istället misstron?

⁹ Aronsson & Karlsson (red)(2001).*Tillitens ansikten* kap.8

¹⁰ Holmberg (1999). *Kontroll och förtroende*, sid. 20-22

Tidigare forskning

När det gäller drogtester i svenskt arbetsliv, så finns det inte så mycket forskning, i alla fall ingen ny sådan. Detta på grund av att det är ett relativt nytt område i Sverige. I Amerikanskt arbetsliv finns det en större erfarenhet av drogtester på grund av att de förekommit längre där, så det mesta av forskningen som finns utgår från Amerikanska förhållanden. Mimmi Eriksson och Börje Olsson, båda verksamma vid Centrum för social-vetenskaplig alkohol- och drogforskning vid Stockholms universitet, har gjort en empirisk studie, *alkohol- och drogtester i Svenskt arbetsliv* (2001)¹¹, där syftet var att kartlägga omfattningen av alkohol- och drogtester på Svenska företag, hur de är utformade och vilka eventuella resultat de givit. De tar upp de mål som varit uppe i AD och uppmärksammar den juridiska tveksamheten till drogtester. Slutsatsen de kom fram till var att arbetsgivaren fått allt större möjligheter att använda kontrollåtgärder av det slag drogtester utgör och att cirka en tredjedel av de Svenska företagen använder någon form av drogtest.

Alna-rådet gav ut en skrift av Holmberg, *Kontroll och Tillit*¹², där de tar upp fördelar och nackdelar för företag att införa drogtestning. De tar även upp risken med att införa drogtester slentrianmässigt. Det är viktigt att företag/organisation vet syftet med att införa tester. Annars är risken att annat viktigt drogförebyggande arbete förbises och man litar allt för mycket på att alla drogproblem löses med hjälp av drogtester. De ger även en bild av hur lagstiftningen ser ut på området.

I Statens offentliga utredningar 2 002:18, *Den personliga integriteten i arbetslivet*, behandlas ämnet. Utredningen kommer inte fram till några bestämmelser som ger ett integritetsskydd som gäller för hela arbetsmarkanden, (de offentliganställda har ett högre integritetsskydd) när det gäller arbetstagares skyldighet att underkasta sig drogtester, utan hänvisar till nödvändighetskravet. Detta innebär att arbetsgivaren i varje särskilt fall måste göra en bedömning av om behandlingen av uppgifterna verkligen är nödvändig.

När det gäller kopplingen till tillit i uppsatsen så har jag använt mig av Anthony

¹¹ Denna undersökning är en del av ett större forskningsprogram: *Alcohol and drug prevention in a changing society – individual responsibility and the legitimacy of control*, vid Centrum för socialvetenskaplig alkohol- drogforskning (SoRAD), Stockholms universitet.

¹² Holmberg B.(1999).

Giddens verk *Modernitetens följder* (1996) där han tar upp hur det är att leva i, som han kallar det, *den radikala moderniteten*. Ett grundläggande drag för den radikala moderniteten är dess *reflexivitet*, det vill säga behovet av att pröva, ompröva, reflektera och förhandla. Moderniteten har också medföljt ett risktagande. Vi är utlämnade åt stora system och mer eller mindre tvungna att lita på dom. Detta kräver tillit även om den inte alltid är berättigad, men vi har varken råd eller ork att hela tiden fråga oss om tilliten är berättigad eller inte.

En annan bok jag använt mig av är *Tillitens ansikten* (2001), där bokens redaktörer heter Gunnar Aronsson, professor i Psykologi och Jan Ch. Karlsson, professor i Sociologi. Boken har samlat flera författare från beteende – och samhällsvetenskap som svarar på frågan varför tillitsbegreppet ökat i intresse. De har kommit fram till att det är de förändringar som skett i samhället och i organisationerna som har gjort att tillitsfrågorna blivit tydliga. Kerstin Isaksson, fil. DR. i Psykologi, skriver i boken om det psykologiska kontrakt som rör relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta kontrakt är en oskriven överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd och rör hur parterna upplever relationen, förväntningar och hur de tolkar villkoren som gäller.

Teoretiska utgångspunkter och begreppsförklaring

I en organisation eller företag förekommer genom arbetsgivares arbetsdelningsrätt naturligt ett maktförhållande mellan arbetsgivare och anställd. Makt är ett omdebatterat ämne inom samhällsforskningen och man kommer nästan aldrig ifrån begreppet, vad man än studerar.

Ett närliggande betraktelsesätt är att man ser makt bara som något negativt, vilket det alls inte behöver vara, makt kan även användas för att belöna och påverka. Inom sociologin finns ingen egentlig enighet när det gäller vad makt egentligen står för, detta beror ofta på olika teoretiska utgångspunkter och olika syn på världen.¹³

Även om undersökningens syfte huvudsakligen inriktar sig på begrepp som förtroende och tillit, går det inte att bortse från ett maktperspektiv. Tillit kan vara en del av makten. Jag har därför valt några centrala teoretiker som omfattar dessa begrepp. Det finns massor av olika maktteorier men jag har valt att förhålla mig till begreppet efter Foucaults synsätt som en praktik även om jag nedan börjar med Weber eftersom han var

¹³ Andersson (1994). *Organisationsteori*, sid.83-84

viktig för organisationers uppbyggande i moderniteten.

Kontroll och makt

Organisationsteorin är en utpräglad modernistisk disciplin, som förknippas starkt med Max Webers visioner om den modernistiska världen. Han är en man som förknippas med byråkrati och organisationer, där kontrollsysteem är en nödvändighet.¹⁴

För Max Weber var maktbegreppet centralt då han menade att legitimerad makt var något som krävdes för ett sunt samhälle. När legitimiteten i makten försvinner så försvinner också lojaliteten för makten.¹⁵

Han menade vidare att socialt handlande är målrationellt eller instrumentellt rationellt när det bestäms av förväntningar om hur andra människor kommer att bete sig. Detta ska skiljas från ett värderationellt handlande där det istället handlar om en tro på värdet i sig oberoende om det har utsikt för att lyckas.¹⁶

Scientific management, var ett typiskt exempel på kontrollsysteem. Scientific management utgår från en ekonomisk och mekanisk syn på människan. Inriktningen var helt på produktion och människan kom i skymundan. Man flyttade all kontroll till olika chefer och företagsledning. Arbetet blev bara organiserat efter vinst och individuell arbetstillfredsställelse fanns inte ens på kartan.¹⁷

Efter denna epok, som i vissa sammanhang inte är helt borta, har det kommit flera andra teorier, där människan ställs i fokus och där arbetstillfredsställelse är lika med bra produktivitet. *Human relationsrörelsen*, framhöll det sociala systemet framför det tekniska. En grundtanke var att en mänsklig organisation måste utgå efter vad som är naturligt för människor, scientific managementmodell ansågs inte naturlig för människan.¹⁸

Idag använder man sig inom organisationer av en terminologi som allt mer liknar kärlekens. Man avkräver den anställde ett passionerat förhållningssätt till arbetsplatsen.¹⁹

¹⁴ Andersson (1994). *Organisationsteori* sid.150

¹⁵ Andersén & Kaspersen (1999). *Klassisk och modern samhällsteori* sid. 102-116

¹⁶ Abrahamsson (2000). *Organisationsteori*, sid.102-103

¹⁷ Andersson (1994). *Organisationsteori* sid.23-24

¹⁸ Ibid. Kap.3

¹⁹ Aronsson & Karlsson (red.) (2001). *Tillitens ansikten*, kap.9

Jag kommer dock inte gå in på fler organisationsteorier eftersom min uppsats inte har till uppgift att granska organisationers/företags arbetssätt. Dock är deras syn på människan viktig i sammanhanget.

Foucaults maktanalyser är ofta använda i olika sammanhang, så även i denna uppsats. Hans teorier om den relationella makten, kan passa in på uppsatsens ämne.

Det finns inget tvivel om att Foucaults teorier har varit viktiga för samhällsdebatten.

Han har gjort värdefull empirisk forskning om makt, som har gett oss medel att se maktstrukturer ur ett annat perspektiv. Hans genealogiska metod är både unik och originell och han har genom den visat att makten är cirkelformad och finns överallt.²⁰

Foucault²¹ menar att makt inte kan ägas. Han menar istället att makt är något som utövas. Makt är inte något som tas utan makt är något som ges.

I sitt verk *Övervakning och straff*²² tar han upp disciplineringen av kroppen. Där han menar att maktförhållandena äger ett direkt grepp om kroppen. Det är i sin egenskap av produktionskraft som kroppen är utrustad med maktförbindelser och härskarmöjligheter. För att kroppen ska bli en användbar kraft måste den på en gång vara både produktiv och beroende. Detta underkuvande behöver inte ske genom våld eller ideologi utan kan vara väl organiserat och tekniskt genomtänkt, men ändå vara fysiskt.

Den engelske sociologen Anthony Giddens är en av nutidens mest inflytelserika samhällsteoretiker. I *modernitetens följder*²³ tar han upp modernitetens för och nackdelar. Han menar att människorna i den moderna samhällsutvecklingen visserligen har större möjligheter att leva ett tryggt och rikt liv men att det även utvecklats en förmåga till kontroll och övervakning. Då kommer vi in på nästa kapitel som handlar om människans behov av att känna tillit.

Tillit

Ordet tillit förekommer i dagligt tal men vad menar vi egentligen?

Vår Svenska samhällsmodell bygger på förtroende och tillit, genom den indirekta

²⁰ Fraser (2003). *Den radikala fantasin*, sid. 38-39

²¹ Andersén & Kaspersen (1999). *Klassisk och modern samhällsteori* sid.102-116

²² Foucault (1998). *Övervakning och straff*, sid. 35

²³ Giddens (1996). *modernitetens följder*, avsnitt 1

demokratin. Där vi röstar fram representanter som ska föra vår talan. Vi skulle inte kunna leva tillsammans om vi inte byggde vårt förhållningssätt på förtroende.²⁴

När man ger tillit till någon så förutsätter det att man är medveten om vissa risker. Man är medveten om att förväntningarna kan komma på skam.²⁵

Här finns det tidigare nämnda maktutövandet. Att bli litad på betyder att man har makt över andra då man förfogar över resurser som är värdefulla för andra. Tillitsrelationen är en beroendesituation och därmed också en maktrelation.²⁶

Intresset för begreppet tillit verkar ha vuxit sig starkare på senare år. Detta kan ha att göra med den otrygga värld vi lever i, där många anser att vi är inne i en ny tidsålder. Olika system gör att vi kan känna oss trygga i vardagen.

Giddens²⁷ tar upp exemplet att varje gång vi tar ut eller sätter in pengar på banken, tänder ljuset eller vrider på vattenkranen erkänner man outtalat att det finns stora områden av säkra och samordnade handlingar som gör det moderna sociala livet möjligt. Tillit till dessa system är en förutsättning för trygghet i vardagslivet. Tillit och risk, möjligheter och fara genomtränger oss alla i modernitetens vardag och ingen kommer undan.

I arbetslivet kommer tillit ofta i fokus då man talar om de kontrakt som finns mellan arbetsgivare och anställd. Om förväntningarna arbetsgivare och anställd har på relationen.²⁸

Metod

I denna studie har jag använt mig av litteraturstudier, intervjuer och enkät som metod, eftersom studien till stor del är en attitydundersökning. Detta förhåller jag mig till på ett kvalitativt sätt eftersom frågeställningar har karaktären av att finna svar på attityder och upplevelser.

När frågeställningarna gäller att förstå eller att hitta mönster så används helst en

²⁴ Aronsson & Karlsson (red) (2001). *Tillitens ansikten* sid. 148

²⁵ Giddens (1996). *modernitetens följder* sid.36-38

²⁶ Aronsson & Karlsson (red.) (2001). *Tillitens ansikten*.kap.9

²⁷ Giddens (1996). *Modernitetens följder* kap.3-4

²⁸ Aronsson & Karlsson (red.) (2001). *Tillitens ansikten* sid. 13-15

kvalitativ studie.²⁹ Jag kommer nedan att redogöra för de olika stegen i min metod.

Litteratur

Vid sökning efter litteratur på HTU:s bibliotekskatalog, SOFIA, så använde jag sökord som drogtest, arbetsliv, organisation, tillit, kontroll och makt. Då jag hade svårt att hitta redan tidigare forskning inom just drogtest i arbetslivet, så har jag även använt mig av arbetsdomstolarnas domar i ämnet och SOU, s utredning om *den personliga integriteten*.³⁰

Ett annat forskningsarbete har jag tagit från Arbetsmarknadsstyrelsen, *Alkohol och drogtest i Svenskt arbetsliv* (2001).³¹

Jag har även haft email kontakter med Alna och Lo, för att få reda på forskning och deras syn på alkohol och drogtest.

Dessutom har jag använt mig av litteratur som anknöt till min teoretiska anknytning om makt, kontroll och tillit. Här kan nämnas Giddens *Modernitetens följder*³², och Foucaults *Övervakning och straff*.³³

Empirisk studie

Kvalitativa forskare vill ofta väva samman tidigare teori med empiriska studier, då detta är ett bra sätt att förankra teorin i resultatet.³⁴

Detta sätt att jobba har sin grund i en hermeneutisk hållning, där forskaren närmar sig objektet utifrån sin egen förförståelse. Denna forskning handlar mer om att förstå varför, tolka verkligheten, än hur det faktiskt är. Text, tolkning, förståelse, ny textproduktion, ny tolkning och ny förståelse, allt detta är delar i en helhet som ständigt växer och utvecklas och kallas för den *hermeneutiska spiralen*.³⁵

I den empiriska fasen av studien så har jag både genomfört halvstrukturerade intervjuer samt enkäter. Undersökningen utgår i hög grad från ett stort företag Lear

²⁹ Trost (1994). *Enkätboken* sid.22

³⁰ SOU 2002:18

³¹ Eriksson & Olsson (2001).

³² Giddens (1996).

³³ Foucault (1998).

³⁴ Bryman (1997). *kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*

³⁵ Patel & Davidsson (2003). *Forskningsmetodikens grunder* sid.28-31

Corporation i Tidaholm, med 350 anställda, som tillverkar instrumentpaneler till Saab och Volvo. Lear Corporations är ett stort internationellt företag med över 3000 anställda bara i Sverige. Detta företag var intressant i sammanhanget på grund av att de nyligen ändrat sin drogpolicy och infört slumpvisa drogtester. Det borde betyda att de hade ämnet aktuellt närvarande.

För att göra en jämförande studie med anställda som inte hade någon erfarenhet av slumpvisa drogtester i Arbetslivet, så gick jag till min egen arbetsplats i Tidaholms kommuns omsorg för att undersöka attityden om ämnet där.

Intervju

Anna-Greta Lindblad, personaladministratör på Lear i Tidaholm, tog emot mig på sitt kontor, där jag gjorde en halvtimmes lång halvstrukturerad intervju (se bilaga 1). En lika lång också halvstrukturerad intervju gjordes med Lennart Rehn ordförande för den lokala metallklubben, som även han tog emot på sitt kontor. Det var vissa svar som behövdes klargöras därför tog jag kontakt med Johanna Christersson Personaldirektör på Lear Sverige och genomförde en halvstrukturerad telefonintervju med henne. Vid alla intervjuerna så har jag antecknat under tiden. Jag valde att inte spela in på band, utan nöjde mig med anteckningar (som jag visserligen direkt efter skrivit rent, så inte minnet skulle svikta), på grund av att vikten för undersökningen skulle ligga vid enkäten. Namnen på informanterna är utskrivna eftersom intervjuerna gjordes med yrkesoffentliga personer som svarat utifrån deras yrkesroll och dessa personer skulle ändå kunna spåras.

Enkät

Jag ville göra en attitydundersökning bland de anställda på företaget Lear i Tidaholm, om deras inställning till införandet av drogtesterna. Jag utformade en provenkät med mest öppna frågor och delade ut dessa till tre tjänstemän på företaget Lear. Svaren jag fick tillbaka var innehållsrika men lite tvetydiga. Det skulle bli ett alldeles för stort jobb att analysera sådana svar. Jag ändrade då enkäten till kryssfrågor.

Man är även i en studie tvungen att göra ett urval och i denna studie valde jag hålla urvalet till en avdelning på företaget. Jag fick tillstånd av företaget att dela ut en enkät på avdelning 43. Där urvalet bestod av arbetare anslutna till metalls kollektivavtal och en arbetsledare. Arbetsledaren hade plockat ut 13 stycken frivilliga inklusive sig själv

att delta, sex män och sju kvinnor. När jag kom så visste de inte innehållet i enkäten. Enkäten bestod av 13 frågor av nominal och ordinalskaletyp.

Jag ville även jämföra svaren med anställda på en arbetsplats, som inte har någon erfarenhet av slumpvisa drogtester och se om attityden var annorlunda där. Här valde jag för enkelhetens skull min egen arbetsplats Tidaholms kommuns omsorg. Här delades enkäten ut på ett arbetsplatsmöte till åtta undersköterskor (sju kvinnor och en man), en arbetsledare, en sjuksköterska och socialchef, som alla är kvinnor. Dessa hade inte fått någon information om drogtester innan enkäten delades ut. Denna enkät (se bilaga 2) var lite förenklad, det var likadana frågor som de Lëaranställda fått men eftersom drogtester inte förekommer inom kommunen så tog jag bort de frågor som inte var relevanta här och eftersom bara en man var bland de svarande valde jag för anonymitetens skull att inte fråga om kön här, som jag gjort bland de Lëaranställda, där urvalet var mer uppdelat mellan män och kvinnor.

Alla informanterna fyllde i enkäten medan jag var där men alla fick lägga sitt svar i ett kuvert så ingen skulle se vem som skrivit vad. Alla blev informerade om att de skulle vara anonyma både i uppsatsen och gentemot företaget.

Jag är medveten om att detta är för få deltagare för att få statistisk signifikans men med tanke på att tiden är så begränsad i en c-uppsats fick jag nöja mig med det.

Att man har god reliabilitet och validitet anses betyda att man kan generalisera forskningen till att gälla även andra som inte är undersökningen. Validitet avser att jag mäter det som är av vikt i sammanhanget och reliabilitet betyder att undersökningen skett på ett tillförlitligt sätt. Dessa kvalitetskriterier är svårare att definiera i kvalitativ forskning än i kvantitativ men brukar visa sig i hela forskningsprocessen Ett problem man stöter på är att visa på det typiska i det man undersöker, alltså generaliserbarheten. Men i kvalitativa studier så är inte mängden viktigast utan just att försöka förstå hur saker och ting förhåller sig.³⁶

Att hjälpa läsaren att skapa en förståelse och kunna överföra kunskapen till sin egen situation, även om den inte är exakt likadan. Genom att man förstår ett fall så kan man förstå något annat. Så det är egentligen läsaren själv som avgör om denna studie är generaliserbar.

³⁶ Patel & Davidsson (2003).*Forskningsmetodikens grunder* Sid. 99-106

Resultat

Nedan kommer nu att redogöras för utfallet på intervjuerna och enkäterna. Analysen kommer att kopplas till begreppen makt, kontroll och tillit. Resultatet börjar med att granska vad syftet är för arbetsgivaren med att införa slumpvisa drogtest. Därefter tas det upp hur inställningen till drogtest ser ut bland anställda. Efter det kommer studien att ta upp hur effektiv denna metod är både ur ekonomiska och arbetsmiljömässiga synvinklar. Resultatet slutar sedan med en diskussion om förtroende och etiska aspekter i samband med drogtest.

Varför inför man slumpvisa drogtest?

Alla stora företag tvingas ta ställning för eller emot alkohol- och narkotikatester idag. Motståndet mot att införa drogtest har varit större i Europa än i USA. I vissa länder strider drogtestning mot landets nationella lagstiftning. Trots visst motstånd så har drogtesterna ökat i Europa och däribland i Sverige³⁷

I telefonintervjun med Personaldirektören för Lear Sverige som har det huvudsakliga ansvaret för de slumpvisa drogtesterna på Lear, ställde jag frågan:

Vad var syftet med att införa drogtesterna?

Att visa att på Lear, så accepterar vi inte droger. Vi vill minska korttidsfrånvaron och hjälpa dom som behöver komma ur sitt missbruk. Vi accepterar inte att någon är drogpåverkad eller har bakrus på jobbet. Vi testar 25 % av våra anställda/år, alla som ligger i farozonen ska tänka sig för en extra gång, då risken för att åka fast finns.

Det ekonomiska intresset är stort, då tjänstbarheten, och det avskräckande syftet väger tungt. Att markera sin drogpolicy om att här accepteras inte droger är en viktig del för att få anställda att tänka sig för en extra gång innan de provar någon drog även på fritiden.

Något man ofta försöker åstadkomma i de så kallade ”mjuka organisationsformerna” är en gemensam värdegrund för de anställda. Man internaliserar organisationens policy

³⁷ Holmberg (1999). *Kontroll och förtroende* sid.7-9

bland de anställda.³⁸

Jag frågade även personaladministratören (PA) och den Fackliga metallordföranden (FO), på Lear Tidaholm samma fråga?

(PA); *Vår drogpolicy är att bekämpa alkohol och droger så mycket vi kan. Det har mest en avskräckande effekt. Alltid avhåller det någon. Mycket var nog för att vi är underleverantörer till Saab och Volvo och eftersom Volvo har infört drogtestar så är det bland annat för att uppfylla deras krav. Vi har länge haft en arbetsgivarvård där både stora och små företag var med i kommunen. Där hade vi dock svårt att få med oss de andra på drogtesterna. Det var bara ett företag som var före oss. Metall var emot drogtestar men efter förhandlingar med oss, gick dom med på det.*

(FO); *Ja, det ligger väl i tiden med drogtestar. Det är lite av en modefluga. Det var företaget och metall på centralt håll som drog igång den nya drogpolicyn. På grund av att det kommit så många droger vid sidan om alkohol, så måste man ta till andra knep. Jag tror företaget vill visa framfötterna, visa att man vill verka mot droger och att man gör något åt det.*

Jag är väl positiv till de slumpvisa testerna i huvudsak men tycker personligen att de är onödiga. Det räckte med de testerna vi gjorde vid misstanke förut. Lite otäckt är det ju om man tänker ett steg längre, man vet aldrig var kontrollen ska sluta, vad är nästa steg, att vi kollar andra saker som exempelvis graviditet eller diabetes.

Båda var överens om att det är drogpolicyn, att visa sitt avståndstagande till droger som är huvudskälet för införandet av drogtesterna Båda hävdade skälet att visa sina kunder en styrka i sitt drogförebyggande arbete, att visa andra att företaget är ”säkert”. Fackordföranden menar också att det är en modefluga som ligger i tiden. Ett viktigt skäl är att visa sin säkerhet och handlingskraftighet för att få förtroende från omgivning och kunder

Dessa åsikter stämmer överens med den forskning som Eriksson & Olsson³⁹ gjorde 2001, där man kom fram till att säkerhetsskäl och policyskäl var de starkaste faktorerna och att policyn innebar att man infört tester för att ta avstånd från droger och

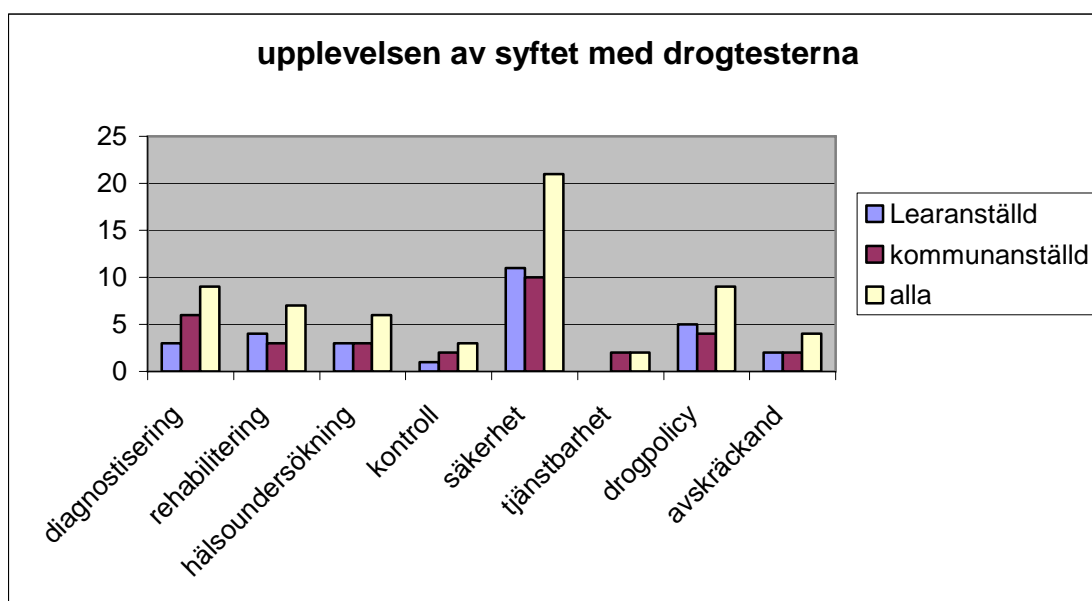
³⁸ Abrahamsson (2000). *Organisationsteori*, sid.188-190

³⁹ Eriksson & Olsson (2001). *Alkohol och drogtestar i Svenskt arbetsliv* sid. 229

att de ska ha en avskräckande effekt. Flera av företagen svarade också då att man använde testerna för att det låg i tiden.

Efter att ha hört vad arbetsledning och fack hade för tankar om syftet med införandet av drogtesterna på Lear, så kan det vara intressant att se vad de anställda på företaget trodde var det huvudsakliga skälet. Jag frågade även de kommunalanställda om samma sak för att se om det fanns någon skillnad i vad man trodde var skälet eftersom de inte var utsatta för drogtest, och därför inte tagit del av någon policy om detta.

I enkäten så fick man kryssa för åtta olika alternativ, och ange flera alternativ om man ville. Alternativen var diagnostisering av missbruk, utformning av rehabiliteringsplaner, som en hälsoundersökning, som en kontroll för att bli av med anställda som inte fungerar på arbetsplatsen, som en säkerhetsåtgärd, av tjänstbarhetsskäl och produktivitetsskäl, för att markera sin drogpolicy eller som avskräckande effekt som det huvudsakliga syftet med drogtesterna. Utfallet av svaren i diagrammet nedan:



Här kan vi se att både de Learanställda och de Kommunanställda hela 21 stycken 87,5 % av svaren hade säkerheten som det huvudsakliga syftet, vilket inte alls var ett lika uttalat syfte bland ledning och fack även om det också ofta är ett huvudskäl för slumpvisa drogtestar på arbetet. Anmärkningsvärt är dock att bara 2 st. och då endast två kommunalanställda, hade tjänstbarhet som skäl och att endast 4 st. hade det avskräckande syftet som huvudskäl. Detta är intressant med tanke på att det är just dom skälen som är det huvudsakliga syftet enligt arbetsgivare och fack. Om detta betyder att

man helst tror att skälen är av godare karaktär, ska väl vara osagt. Annars var svaren väldigt lika från både Lëaranställda och de kommunanställda men det fanns en tendens att fler kommunanställda upplevde att själva upptäckten av missbruk var ett huvudsyfte, något fler svar på drogpolicyn som skäl för de Lëaranställda, vilket kan bero på att de nyss fått information om sin nya drogpolicy.

Arbetsgivarens skäl är i grunden ekonomiska. De skäl som anges för drogtester på arbetsplatsen är säkerhets-, produktivitets-, identifierings- och policyskäl. Slumpvisa tester där grupper tas ut till test utan förvarning, har ofta avskräckande skäl.⁴⁰

Men i drogpolicyprogrammen får man ofta intrycket av att det är den psykosociala arbetsmiljön som är orsaken till testerna och när man inför testerna hänvisar man ofta till arbetsmiljölagen.

Införandet av drogtester kan ses som en form av *paternalism*.

” En överlägsen välvilja eller en patologisk godhet som maskerar maktutövning bakom social hjälpsamhet och omsorg.”⁴¹

Vad man än har för åsikt om drogtester, om man anser att de är nödvändiga eller om man tycker dom är onödiga, så är det en kontroll av människan och därmed finns ett maktförhållande.

Foucault som var en misstankens hermeneutiker, inriktad på att aldrig ta något för vad det ser ut för att vara utan att försöka avslöja dolda intentioner bakom det som vid första ögonkastet kommer till uttryck.⁴²

Vi kan göra som Foucault och se med misstankens hermeneutiska ögon på syftet med införandet av drogtester. Där man kan likna drogtester vid ett övervakningssystem, en disciplinering av kroppen som Foucault⁴³ menade sker för att omforma och forma individer, till att bli en användbar och produktiv kraft. Det är ingen triumferande makt, utan en försiktig men misstänksam makt. Vi blir alla misstänkta droganvändare som ska bevisa vår oskuld.

Fast nu är nog inte intentionen med att införa drogtester att visa makt även om man besitter den, utan intentionerna är oftast av en godartad karaktär. Man använder sig av

⁴⁰ Holmberg (1999). *Kontroll och förtroende* sid. 23-27

⁴¹ Ramirez (2001). se Aronsson & Karlsson kap.6

⁴² Aronsson & Karlsson (red.) (2001). *Tillitens ansikten* Kap. 6

⁴³ Foucault (1998). *Övervakning och straff*, kap.2

drogtesterna för man tror på metoden och det är mera så att det är samhällsklimatet som kräver att organisationerna handlar mot det man ser som ett stort hot, narkotikan.

Det är inte arbetsgivarna som producerar makten de reproducerar den bara.⁴⁴

Och eftersom nutida människor i väst uppfostras till självständighet, och strävar numer efter att slippa lita till andra, medför det i organisationssammanhang att man tar till allt mer avancerade övervakningssystem. Dessa kontroller är ett sätt att eliminera tillitsproblem och viktigt för att kunna genomföra kontrollen, är att de anställda vill samma sak som ledningen.⁴⁵

Inställning till drogtester

Innan införandet av drogtesterna så hade företaget Lear, tagit hjälp av Alna som utbildat chefer och förtroendemän inom facket i det drogförebyggande arbetet. Förhandlingar hade även skett med Fackförening före införandet av drogtesterna och de anställda hade tagit del av den nya drogpolicyn.

Enligt min enkätundersökning så var det en övervägande positiv inställning till införandet av drogtesterna. Något som även bekräftades av arbetsledning och fack.

(PD) Alla anställda har fått tagit del av företagets nya drogpolicy och förstår vikten av att alla drogtester sig. Skulle någon vara negativ så har vi misslyckats i vår utbildning, vilket skulle vara allvarligt.

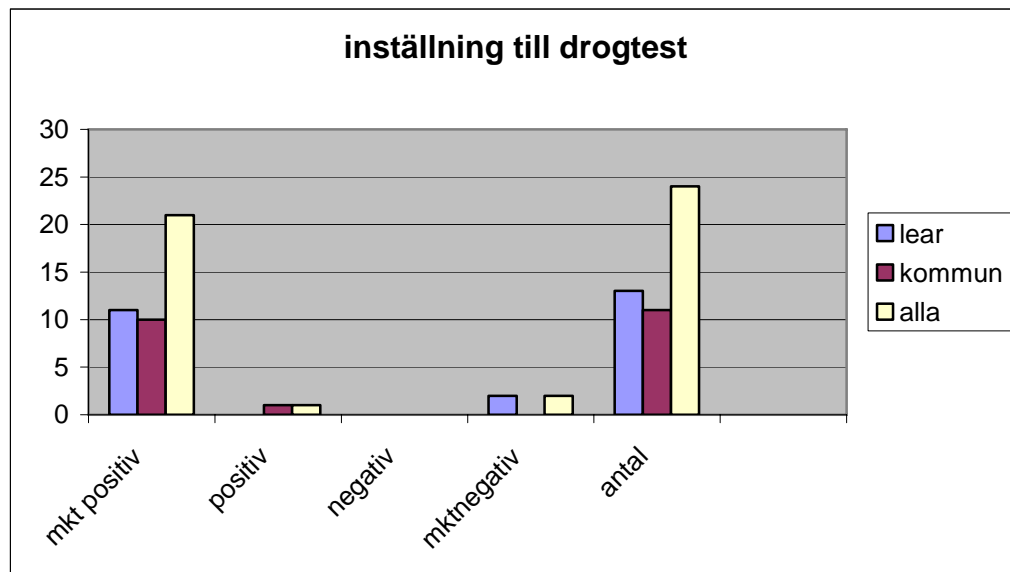
(PA) Jag upplever att det tagits emot bra. Ingen har opponerat sig. Eftersom testerna är slumpvisa behöver ingen känna sig utpekad.

(FO); Jag har inte märkt några negativa reaktioner och dom brukar ju komma fram till mig annars som facklig representant. Ingen vill ju ha narkotikan här så därför är nog de flesta positiva till testerna.

Även bland de kommunanställda så var alla mycket positivt inställda till drogtester, även om de inte fått någon information om drogproblematiken. Se diagrammet nedan:

⁴⁴ Andersén & Kaspersen (red.) (1999). *Klassisk och modern samhällsteorisid*.102-116

⁴⁵ .Aronsson & Karlsson (red.) (2001). *Tillitens ansikten* Kap.9



Vi ser i diagrammet att hela 21 stycken 87,5 % var mycket positiva och det var endast 2 stycken av de Learanställda som är mycket negativa.

För Weber var organisationer samma sak som *kontroll*, men de behövde ha kontrollen/makten legitimerad för att den skulle fungera.⁴⁶

Här är samhällets syn på drogberoende den legitimitet som behövs för att arbetstagarna ska gå med på den nya kontrollen och anse den befogad.

Frågan om vem som har eller utövar makt kan lätt bli ett missförstånd, maktutövandet är istället en fråga om hur vissa handlingar eller praktiker, strukturerar andra möjliga handlingar eller praktikers utrymme. De maktlösa tar ofta över den ideologi som makthavarna omfattar och gör den till sin egen.⁴⁷

Det finns i Sverige en mycket stor skillnad i synen på alkohol och narkotika. Alkohol är lagligt och konsumeras av majoriteten av befolkningen medan narkotikan är olaglig och konsumeras av få. Enligt siffror från centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning 2002 så var det omkring en procent av Svenska folket som använt narkotika under en 12 månadersperiod och då var majoriteten av dessa fall i så kallat experimentellt bruk.⁴⁸

Det betyder att antalet narkotikapåverkade på arbetet endast utgör en bråkdel och av de

⁴⁶ Andersen & Kaspersen (red.) (1999). *Klassisk och modern samhällsteori* sid. 102-116

⁴⁷ Vinthagen, *nytolkning av makt*. [www.plowshares.se/texter/stellan/makt.html] 2005-11-20

⁴⁸ Centralförbundet för alkohol och narkotikaupplysning (2002). rapport nr.68 *Drogutvecklingen i Sverige, rapport 2002*

tunga narkotikamissbrukarna finns endast ett fåtal i arbetslivet.

Eriksson och Olsson⁴⁹ tar upp vad Lenke (1991) lät förstå om att det förekommer ett proportionalitetsproblem med narkotikatester eftersom det måste finnas en proportion mellan faran och kontrollåtgärden. De flesta är överens om att det är alkohol som är den stora riskfaktorn, ändå är narkotika tester som ett urinprov trots allt fokuserar på, mer accepterat än om arbetsgivaren kontrollerar hur mycket man dricker av alkohol på fritiden. Olika narkotikasubstanser får genom sin illegala status automatiskt uppfattningen som farligare än alkohol och risken finns att alkoholproblematiken får en alltför undanskymd plats i kampen mot narkotikan. Konsekvenserna kan å andra sidan vara lika förödande för båda beroendena.

I en dom i Arbetsdomstolen (1998: 97) gällde frågan om en lokalvårdare på ett kärnkraftsverk, var tvungen att genomgå den obligatoriska alkohol- och narkotikatestningen på företaget. Domstolen ansåg att lokalvårdaren var skyldig att medverka till narkotikatestningen men inte till det leverprov som skulle visa på förekomsten av högt alkoholintag. De hänvisade då till att narkotika är straffbart och alkohol är tillåtet och socialt accepterat. Här ser vi att skillnaden på legitimiteten mellan de olika kontrollerna. Även om man faktiskt vet att det är troligare att tjänstbarheten skulle vara i farozonen av ett högt alkoholintag än att lokalvårdaren använde någon form av narkotikapreparat.

Är slumpvisa alkohol- och drogtesten en effektiv metod?

I detta kapitel ska redogöras för huruvida drogtesten är en effektiv metod ur lönsamhets och arbetsmiljöperspektiv. Först ser vi utslaget av intervjuerna.

Personaldirektören (PD) sa så här på frågan om effektiviteten och lönsamheten.

PD; Man räknar med att 10 % av befolkningen har alkohol eller drogproblem, och det blir en betydande korttidsfrånvaro till följd av det. Vi har stora kostnader för korttidsfrånvaro och vi tror att det är ekonomiskt lönsamt med drogtesterna, annars hade vi inte genomfört det.

Samma fråga ställs till den lokala Personaladministratören (PA) och fackordföranden (FO)?

⁴⁹ Eriksson & Olsson (2001). *Alkohol och drogtesten i Svenskt arbetsliv* sid.228-229

(PA) *Ja som sagt alltid avskräcker det väl någon. Lönsamt är det nog inte ekonomiskt men det är inte syftet. Vi har bara fått ett positivt svar på två testningar på företaget här och det positiva svaret hade andra förklaringar. Personen hade glömt uppge en medicin som gav utslag.*

(FO); *Nej, egentligen inte. Det lönar sig nog i alla fall inte ekonomiskt. I våra fabriker i storstäderna har de kanske mer effekt, vi har så lite problem med narkotika här. Det klart det har väl en avskräckande effekt.*

Personaldirektören menar att det är en effektiv och för företaget lönsam metod medan både personaladministratören och fackordföranden var tveksamma till lönsamheten i metoden ekonomiskt. Detta kan betyda att eftersom personaldirektören har mer överblick över alla fabriker i Sverige så kan hon se en större lönsamhet. Fackordföranden sa ju också att det kanske hade mer effekt i storstäderna. Vi ska komma ihåg att Tidaholm endast har ca; 13 000 invånare och är en stad där alla känner alla, mer eller mindre, vilket då kan göra att testerna har en mer begränsad effekt eftersom man ofta har mer kännedom om varandra och eventuella missbruk blir mer tydliga.

Eriksson & Olsson⁵⁰ tar i sin forskning upp tveksamheten till det kostnadseffektiva med drogtesterna. Regelbundna tester är en dyr åtgärd och uppskattningar i USA visar på enormt höga belopp. I USA har Drogtesterna under 1990 - 2000 talet minskat något mest på grund av de höga kostnaderna och för risken att bli stämnda. Man såg också risken med att marknadsförare av narkotikatester övertalade företag med ytterst tveksamma siffror om missbrukets omfattning.

I den nuvarande forskningen, även om den är begränsad vad det gäller effektiviteten, så finns det inga belegg för att drogtestar höjer produktiviteten, minskar missbruket eller ökar motivationen för rehabilitering. Den avskräckande effekten är dock svår att mäta.

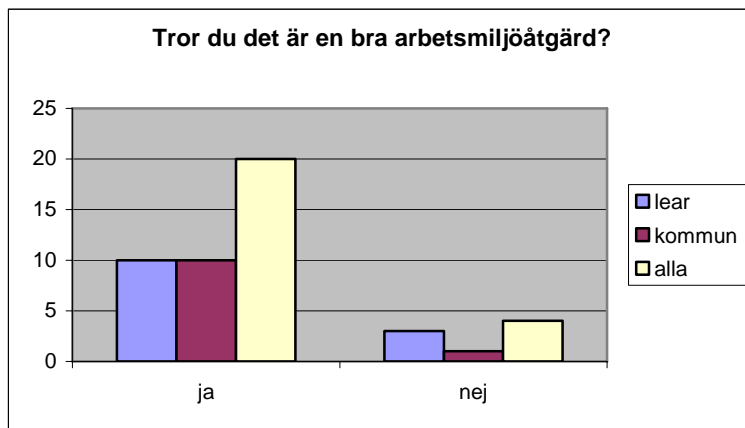
51

Vad trodde då de anställda om effekten ur arbetsmiljösynpunkt?

Jag ställde den frågan i enkäten både till de anställda på Lear och de kommunanställda.

⁵⁰ Eriksson & Olsson (2001).

⁵¹ Holmberg (1999). Denna forskning gjordes 1999 men efter kontakter med Alna som ansvarig utgivare står sig denna än.



Både de anställda på Lear (10 st.) och de kommunanställda (10 st.) ansåg med klar majoritet att de trodde att det var en effektiv arbetsmiljöåtgärd? Det var 3 av de Lear anställda som inte trodde på metoden som en effektiv arbetsmiljöåtgärd mot bara 1 av de kommunanställda.

Enligt Giddens⁵² så leder ökad kunskap till ett ökat riskmedvetande, vilket driver på skapandet av kontrollmekanismer. Värderingar och empirisk kunskap är förbundna i ett nätverk av ömsesidig påverkan.. Allt större del av vårt liv har lagts i händerna på olika expertsystem och vi är helt enkelt tvungna att lita på dom.

Vårt riskmedvetande om drogers effekt har ökat och utformningen av drogtesterna är ett led av det. Testerna är ett expertsystem som de flesta av mina informanter anser att de kan lita på.

Enligt Weber⁵³ så är ett handlande rationellt i den mån det leder till målet, sett ur den enskildes eller gruppens perspektiv. Och sett ur detta perspektiv kanske drogtester är rationella. Arbetsgivaren har krav på sig att värna om arbetsmiljön och de anställda har krav på sig att göra ett bra jobb.

Vi påverkas av synen på narkotika och får alla en känsla av att man ska dra sitt strå till stacken och underkasta sig kontrollen. Dessutom tror de flesta att det är en effektiv metod, för att få en drogfri arbetsplats.

Men för att skapa en bra psykosocial arbetsmiljö på arbetsplatsen så krävs det ofta tid och energi. En kritik mot drogtester är att den förbiser andra viktiga åtgärder som den mellanmännsliga kontakten mellan arbetsgivare, anställd och arbetskamrater.

⁵² Giddens (1996).*Modernitetens följder*, avsnitt 1

⁵³ Trost & Levin (2004).*Att förstå vardagen*, sid. 60

Enligt FN-organet ILO⁵⁴ (international labour Organisation) visar den befintliga forskningen som finns ingen direkt positiv effekt med drogtester. Arbetsgivarna lockas av en enkel teknisk lösning på problemet när det istället oftast behövs tid och energi på bred front för att skapa en bra psykosocial arbetsmiljö.

Främsta argumentet för att testerna genomförs, är det förebyggande arbetsmiljöarbetet och att det är arbetsgivarens rätt utifrån dennes arbetsledningsrätt. Arbetsgivaren är skyldig att använda sin arbetsledningsrätt så att han vidtar alla åtgärder som behövs (3 kap.2 § arbetsmiljölagen) för att förebygga ohälsa och olycksfall.⁵⁵

Men risken finns att människan avpersonaliseras i stora organisationer och att det unika, kreativa och originella inte får komma till sin rätt. Då människor inte får bruka sina resurser och skapa eget livsrum leder det ofta till otillfredsställelse som märks i krognotornas mångfald och i sena morgnar.⁵⁶

Detta är en arbetsmiljöåtgärd som är att tänka på för företagen.

”...Giddens identifierar en rad hot mot vårt senmoderna risksamhälle och ett av de allvarligaste beskrivs som en upplösning av intima ansikte mot ansikte -relationer till förmån för abstrakta och institutionella motsvarigheter.”⁵⁷

Jag lyfte fram den här kritiken för arbetsledningen och fack.

(PD); *Nej, det är ingen risk hos oss. Man får inte se drogtesterna som en allenarådande metod. Vi drogtestar ju trots allt bara 25 % av 3000 anställda per år. Skulle man ha haft det som enda metod så skulle vi behöva testa minst en gång i månaden. Man måste även jobba med annat som att uppmärksamma korttidsfrånvaro och förändrat beteende. Att direktavvisa människor som är påverkade på jobbet och göra hembesök hos anställda som skulle ha befunnit sig på jobbet.*

(PA); *Eftersom företaget skickat ut sitt drogpolicyprogram och att Alna har varit här och informerat om droger, så är alla än mer medvetna om alkohol- och narkotikafrågor*

⁵⁴ Eriksson & Olsson (2001). *alkohol och drogtester i Svenskt arbetsliv*

⁵⁵ Iseskog (2005). *Missbruk och anställningsskydd*. Sid.66

⁵⁶ Svenska arbetsgivareföreningen Landstingsförbundet (1995) *Alkohol, droger och chefens ansvar*

⁵⁷ utdrag av citat från, Dahlgren, Emmelin & Wingvist, (2004). se Dahlgren & Starrin (2004). *Emotioner, vardagsliv & samhälle*, sid.107

och företagets inställning till det. Jag jobbar med rehabilitering och får ofta höra om hur arbetskamrater ställer upp på varandra, det är en bra sammanhållning. Jag tycker det blivit bättre på den fronten.

(FO); Detta företag har varit mycket framgångsrika i sitt drogförebyggande arbete. Införandet av den nya drogpolicyn motiverades med en mycket bra introduktion, där både chefer och fackliga representanter fick utbildning av Alna.

Av enkäten som delades ut på Lear så var det lite mer tveksamt. 38 % av deltagarna såg en risk med att drogtesterna tog över annat drogförebyggande arbete men majoriteten 62 % trodde inte det. Lear har varit framgångsrikt när det gäller att informera och få med sig personalen på noterna. Lear har sedan tidigare ett framgångsrikt arbete mot droger och hade på så vis ett redan stort förtroende i frågan. Den nya drogpolicyn har fått upp problemet i ljuset och alla har kanske mer fokus på droganvändning och varandras beteenden nu. Frågan är bara om det håller i sig när drogpolicyn glömts och läggs till handlingarna. Det är därför viktigt att detta arbete underhålls hela tiden.

Upplevelse av testsituationen

Dagens metoder att utföra alkohol och drogtester, kan upplevas som en kränkning av privatlivet. Själva testsituationen, då särskilt urinprov som vi pratar om här, kan upplevas som obehaglig för många eftersom urinprovet måste tas under övervakning med öppen toalettdörr, för att undvika manipulering av provet. Det räcker med att man har citron på händerna för att provet ska bli resultatlöst.

Det finns en hel bransch som försörjer sig på att tipsa om tabletter och andra metoder för att man ska klara sig igenom ett drogtest.⁵⁸

AD⁵⁹ skriver i sina domar att den valda kontroll och testmetoden inte får vara kränkande för individen.

Att se till att testmetoden inte känns kränkande kan vara svårt, på grund av att alla individer kan ha olika åsikter om just detta. Många hävdar att medicinska tester alltid

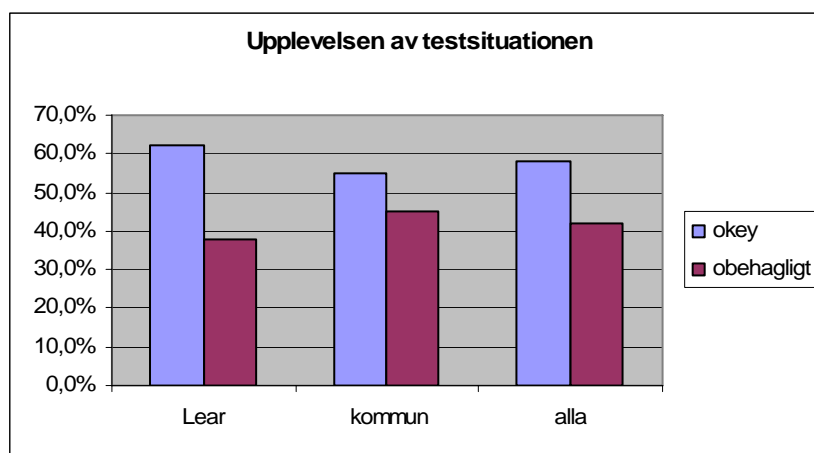
⁵⁸ Kumlien (2005). Missbrukare i kostym, *arbetsliv* nr.4

⁵⁹ Iseskog (2005). *Missbruk och anställningsskydd*, sid. 62-65

måste anses vara frivilliga⁶⁰ men samtidigt så anses det som en skyldighet att som arbetstagare ställa upp på alkohol- och drogtest.⁶¹

I enkätsvaren på Lear så var upplevelsen av testsituationen blandad, men övervägande deltagare 62 % tyckte att det kändes okey medan 38 % upplevde situationen som obehaglig. Ingen ansåg att de kände sig kränkta av testsituationen. Detta kommer sig troligen av den positiva synen som finns om drogtest. Eftersom de flesta tror att det är en effektiv metod för att uppnå en drogfri arbetsplats så underkastar man sig den ”Kollektiva insatsen”. Proffsigheten bland dom som utför testet är också av stor betydelse.

De kommunalanställda utsattes inte för slumpvisa drogtest. Och eftersom bara ett fåtal hade utsatts för testsituationen så fick de till uppgift att försöka föreställa sig situationen Svaren utföll så här:



Här ser vi att fler av de kommunalanställda trodde att de skulle uppleva den situationen som obehaglig, men även här så tyckte de flesta att det skulle kännas okey.

Detta var även vad Personaladministratören på Lear upplevde att de anställda tyckte om situationen:

(PA); första gången vi testade så använde vi en toalett som var här utanför kontoret och även om vi såg till att inte ha några besök då så kände en del det lite generande eftersom dörren måste vara öppen och provpersonal tittar på när man kissar. Andra

⁶⁰ Eriksson & Olsson (2001).*Alkohol och drogtest i svenskt arbetsliv* sid. 237

⁶¹ Iseskog (2005).*Missbruk och anställningsskydd* sid 67

gången gick det bättre för då hade vi en mycket mer avskild plats att vara på. De flesta ställer upp och är positiva för att de tycker att ”sån skit som narkotika ska vi inte ha in här på vår arbetsplats”. Vi använder oss av ett företag Marconova AB som är vana att utföra sådana tester och kan hantera detta på ett bra sätt.

(FO); En del kan uppleva det som lite obehagligt på grund av att någon tittar på dig när du kissar, särskilt kvinnorna.

Nämnas kan att bland de Lear anställda så var upplevelsen ganska lika mellan män och kvinnor. Det var tre män som tyckte att situationen var obehaglig och två av kvinnorna. Så man kan inte dra några slutsatser av denna lilla studie, om att kvinnorna här skulle känna större obehag av testsituationen än männen men å andra sidan var det fler av de kommunanställda som trodde att de skulle uppleva situationen som obehaglig och i den enkäten ingick 90 % kvinnor. Eftersom Fackordföranden upplevde att kvinnorna på Lear kände mer obehag så kanske det är så att en kvinna oftare uttrycker sin upplevelse av situationen.

Anställningstrygghet, förtroende och etiska aspekter i samband med drogtest

Eftersom drogtestar utan tvivel utgör ett intrång i arbetstagares integritet, så bör rättsamhället inta en försiktig hållning till arbetsgivares krav på att arbetstagare ska delta i dylika tester. Arbetsgivare kan med stöd av sin arbetsledningsrätt besluta om att införa alkohol- och drogtestar under förutsättning att sådana tester är motiverade från verksamhetssynpunkt, testmetoderna är adekvata och hanteringen inte blir kränkande för individen.⁶²

En utökad rationalisering ger enligt Weber⁶³ den moderna människan ansvarsetiska problem.

Bakom varje teknik, organisationsstruktur och bakom ekonomiska kalkyler finns värderingar och uppfattningar om världen och människan. När vi förstått vilka värderingar som ligger bakom beslut så kan vi jämföra med våra egna värderingar och bestämma oss för om det nya är något bra eller inte.⁶⁴

⁶² Iseskog (2005). *Missbruk och anställningsskydd* sid.61-70

⁶³ Andersén & Kaspersen (red.) (1999). *Klassisk och modern samhällsteori* sid.102-116

⁶⁴ Edlund (1995). *Etik i arbetslivet* sid. 100

I utredningen SOU 2002:18 undersöktes bestämmelserna i lagen om det personliga integritetsskyddet i samband med hälsoundersökningar och drogtestar. Det visade sig emellertid väldigt svårt att hitta ett heltäckande integritetsskydd för hela arbetsmarknaden och utredningen beslutade därför att avstå från förslag i frågan.⁶⁵

Ytterligare ett tecken på hur komplex och svår denna fråga är.

Man kan inte enligt Svensk lag tvinga någon att genomföra medicinska tester men riskerar man att bli uppsagd så är det ju i princip inte frivilligt.

Är det rimligt och etiskt riktigt att arbetsgivare får göra slumpvisa medicinska kontroller, när exempelvis polis först får göra sådana vid stark misstanke om brott?

I enkäterna så svarade hela 75 % att de tyckte det var både etiskt och moraliskt rätt av företag att använda sig av drogtestar, endast 21 % av svarande tyckte inte det. 4 % svarade inte på frågan.

Drogtester blir mer och mer accepterat eftersom vi anser att risken med narkotikan har blivit ett stort samhällsproblem och alla vill vi hjälpa till i kampen.

De fall som varit uppe för behandling i Arbetsdomstolen om arbetsgivares rätt till alkohol och drogtestar, har alla haft den personliga integriteten som utgångspunkt. De berörda anställda har vägrat på grund av att de ansett sig kränkta. I samtliga fall har AD ansett att urinprovstagningen varit ett ringa ingrepp i den personliga integriteten och att arbetsgivaren har rätt att kräva den anställdes medverkan i drogtestningen.⁶⁶

En vägran att medverka vid drogtestning kan medföra uppsägning och i vissa fall avskedande. Flera fall där drogtestvägran varit uppe i AD har påföljden blivit uppsägning men AD poängterar att arbetstagaren måste få chans till rimlig betänketid och få klart för sig att vägran kan tolkas som misskötsamhet och leda till uppsägning.⁶⁷

Eftersom alkohol och drogtestar är ett oreglerat område och det är upp till arbetsmarknadens parter att själva komma överens om drogtestningens vara, så kan man nog räkna med att fler fall, inom detta område, kommer att hamna i Arbetsmarknadsdomstolen.

En del forskare menar att olika förtroendeformer upprätthålls av hotet om bestraffning

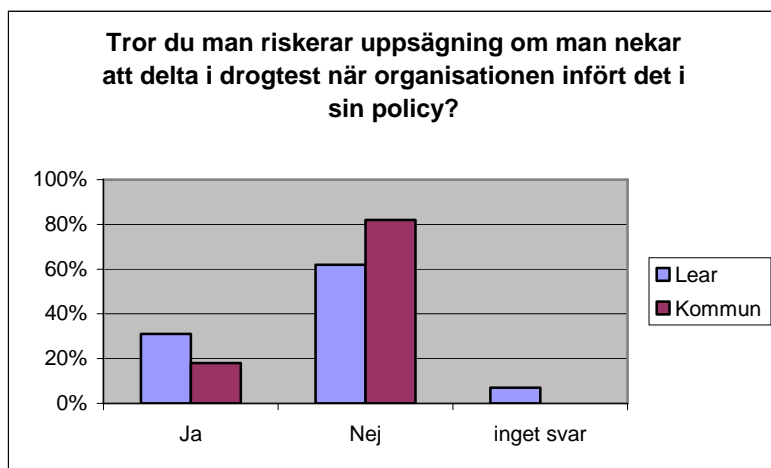
⁶⁵ SOU 2002:18 kap. *personuppgifter om hälsa och droganvändning*

⁶⁶ Arbetsdomstolen (AD) domar 1991:45, 1998: 97, 2001:3, 2001:26

⁶⁷ Iseskog (2005). *Missbruk och anställningsskydd* sid.67-70

eller av risken att förlora sitt goda rykte. Förtroendefulla situationer kan uppstå även om motparten inte uppfattas som värd förtroendet. Ges bara rätt signaler och finns möjligheten för lämplig bestraffning vid svek, så ges förtroendet.⁶⁸

I enkäten ställdes frågan om man trodde man riskerade uppsägning om man nekade att delta i drogtest. Svaret ser du i diagrammet nedan.



De flesta 62 % av de Lear anställda och hela 82 % av de kommunanställda trodde inte man riskerar uppsägning om man nekar att delta. Eftersom inställningen var så övervägande positiv till drogtestningen så är det inte heller inte troligt att man gör sådana kopplingar. Man ställer inte upp på drogtestningen på grund av hot om uppsägning utan man anser att det är en riktig metod och man känner inte att det skulle kränka ens integritet.

Tidigare forskning har visat att man är mer positiv till drogtestprogram om man inte upplever att testprogrammen medför bestraffning.⁶⁹

På företaget Lear har man inte skrivit in i drogpolicyn hur man ska hantera en situation där någon nekar att testas. Enligt personaldirektören så räknar man inte med att någon kommer att neka.

(PD); Vi har inte skrivit in i vår drogpolicy hur vi ska hantera en sådan situation för vi tycker det är fel att utgå från att någon skulle neka. Det finns ingen som nekar. Då har vi i så fall misslyckats med vår information. Företaget som vi anlitar ,Marconova AB, är experter på att hantera sådana situationer.

⁶⁸ Dasgupta (1988). se Aronsson & Karlsson (2001). sid. 161

⁶⁹ Holmberg (1999). *Kontroll och förtroende* sid. 28-29

Jag tycker att man ser saken i fel ände om man menar att det skadar integriteten. Man ska inte skydda människor som inte behöver skyddas.

Det är viktigt att poängtera att vi inte vidtar några som helst arbetsrättsliga åtgärder vid positivt testsvar. Det är drogen som ska bort inte den anställde.

Företagets Lears personaldirektör verkar säker på att den policyn som de infört både är rätt och riktig och de har de anställda med sig, något som är det allra viktigaste. Vi har alla en skyldighet att bidra med det som vi tror kan förbättra en arbetsplats eller en gemenskap.

I denna föränderliga värld så är det viktigt att vara klar över sina värderingar både som organisation och som individ. Då behöver man inte tveka när man avvisar sådant som befinner sig i en gråzon moraliskt, resursmässigt, ekonomiskt och mänskligt.⁷⁰

Man talar ofta om ett psykologiskt kontrakt som är den oskrivna relationen som finns mellan arbetsgivare och anställd. Vanligen från den anställdes perspektiv, om dennes upplevelser av vilka förväntningar arbetsgivaren har på den anställde och dennes förväntningar på arbetsgivaren. Känslor av otrygghet i anställningen, låg lojalitet och bristande tilltro är vanliga reaktioner hos dem som upplever att organisationen brutit sina löften. Om tilliten rubbas negativt till företaget så kan det innebära lägre arbetstillfredsställelse och högre personalomsättning⁷¹.

Detta behöver dock inte Lear oro sig för på grund av införandet av drogtesterna då de anställda som tillfrågades i denna undersökning ansåg att förtroendet antingen ökade eller inte påverkades alls.

De anställda fick frågan om införandet av drogtesterna hade påverkat förtroendet för företaget. 9 stycken av 13 ansåg att det inte påverkat förtroendet åt något håll, 3 stycken att de fått ett högre förtroende för företaget efter införandet av drogtesterna.

Svaren tyder på att de flesta anser att drogtestar är något nödvändigt och det är bra att företaget visar på handling och de är inte rädda för att förtroendet ska missbrukas.

⁷⁰ Edlund (1995). *Etik i arbetslivet* sid. 103

⁷¹ Aronsson & Karlsson (red.) (2001). *Tillitens ansikten* kap. 8

Sammanfattande kommentarer

Syftet med att införa drogtester har flera skäl. När det gäller slumpvisa drogtester så är det främst det avskräckande syftet och att företaget/organisationen vill markera avståndstagande mot droger genom sin drogpolicy i stort. Det är av ekonomiska och av policyskäl man inför drogtestprogram.

Enligt personaldirektören på Lear så är orsaken främst att få ner korttidsfrånvaron på företaget. Något man tror hänger ihop med drogmissbruk.

Att visa förtroende utåt är viktigt. Eftersom Lear är underleverantörer till Volvo och Saab anser man det även viktigt att visa sina kunder att man har ett säkert företag som tar avstånd från droger.

Intressant är dock att det var väldigt få av de anställda både på Lear och bland de kommunanställda som trodde att drogtesterna hade tjänstbarhet och avskräckande effekt som syfte. De trodde främst att det var av säkerhetsskäl man införde testerna.

Företag sänder ut flera signaler när man inför drogtester. Man markerar företagets avståndstagande från droger och markerar vikten av att droger och arbete inte hör ihop men man sänder också ut ett uttryck för bristande tillit på grund av att den anställdes egen försäkran av att vara drogfri inte räcker till.

I organisationssammanhang försöker man eliminera tillitsproblemen med övervakning/kontrollsystem. Kontrollen blir en misstänksamhetens makt som försöker som Foucault sa forma individer till fulländning. Kontroller kan både ha goda och onda avsikter men de måste vara legitimerade av folket för att kunna genomföras.

Lear har dessutom varit framgångsrika i sitt drogförebyggande arbete även innan införandet av de slumpvisa drogtesterna och verkar inneha ett stort förtroende i frågan, vilket har gjort det lättare att införa drogtestprogrammen. Något som framhölls av Fackordföranden på plats.

Inställningen till drogtestning var övervägande positiv, både bland de anställda på Lear och bland de anställda i kommunen. Även om det enligt Svensk lag inte finns något reglerat inom detta område så har man gett makten till företaget att genomföra kontrollen. Samhällsklimatet i frågan om narkotikan och att man tror att detta är en effektiv metod i kampen mot droger, gör att legitimiteten för kontrollen ökar. Ändå

visar tidigare forskning inget som tyder på att slumpvis drogtestning är en särskilt effektiv metod, varken ekonomiskt eller arbetsmiljömässigt. Den avskräckande effekten är dock svår att mäta.

Det finns en risk att detta är en enkel men dyr teknisk åtgärd och att man glömmer att människor mår dåligt av många olika andledningar som i sin tur kan störa produktionen. Den risken är överhängande enligt ALNA som är tydlig på att man måste vara både medveten om varför och hur man ska gå vidare när man inför drogtester.

Denna effekt har enligt Giddens⁷² ökat i samhället, vi tar till tekniska lösningar istället för att interagera med varandra.

De flesta såg dock ingen risk med att drogtesterna tog över annat viktigt drogförebyggande arbete på Lear. Både personaladministratören och fackordföranden tyckte att sammanhållningen var god. Alla var medvetna om att drogtesterna inte fick bli en allenarådande metod utan det är viktigt att man diskuterar drogproblematik med varandra också. Just att gå fram till någon och fråga hur det står till är en viktig mellanmänniskt sätt att vara.

Ingen av informanterna upplevde själva testsituationen som kränkande, utan de flesta skulle tycka det vara okey men det var också över 40 % av de svarande som ansåg att det skulle kännas obehagligt. Men det är ändå inget man nekar till att göra på grund av att man anser att det är allas skyldighet för att minska drogmissbruk.

De flesta trodde inte att man skulle bli uppsagd om man nekade. Detta är ytterligare ett tecken på att man är mer positivt inställd till drogtesterna eftersom det inte anses leda till bestraffning. På Lear hade man heller inget skrivet om hur man ska gå till väga om någon skulle neka på grund av att man var helt säker på att ingen kommer att göra det. Man förlitar sig på att företaget man anlitar att genomföra drogtesterna är så kunniga att den situationen inte kommer att uppstå.

Men flera fall har varit upp i Arbetsdomstolen och där har den personliga integriteten varit i fokus. Arbetsgivaren har fått stöd genom domarna att både genomföra drogtester och arbetstagaren har blivit skyldig att delta. En vägran kan leda till uppsägning, då det

⁷² Giddens (1996). *modernitetens följder*

anses som ett brott mot anställningsavtalet.

Hela 75 % av de svarande på enkäten tyckte det var etiskt rätt av företag att införa drogtester. Vilket visar på den positiva inställning som finns till införandet av drogtesterna och att tilliten till både metoden och företaget är stor. 3 stycken av informanterna i enkäten på Lear, tyckte dessutom att de hade högre förtroendet för företaget nu medan 9 ansåg att det inte förändrats. Drogtesterna verkar inte ha någon negativ effekt på arbetstillfredsställelsen eller förtroende till arbetsgivare snarare tvärtom. Drogtestprogram som bygger på samförstånd mellan arbetstagare och arbetsgivare ses med mer positiva ögon än om de endast stöds av ledningen. Ett sådant samförstånd verkar ha infunnits sig på Lear, där både ledning, anställda och fack är med på noterna även om det är ur olika synvinklar.

Slutdiskussion

Frågorna som jag valde inför denna uppsats var både intressanta, komplexa och svåra. Jag är medveten om att frågorna hade behövt mer plats och tid för att genomgåas på ett mer rättvist sätt. Detta är en liten reflektion, ett bidrag till ett stort outrett ämne som behöver mycket mer forskning bakom sig. Statens utredningar i frågan har inte klargjort läget heller, vilket tyder på att mer forskning på området behövs.

Eftersom min huvudsakliga studie bygger på intervjuer och enkät från företaget Lear i Tidaholm så kan det tyckas onödigt att jag även lämnade en enkät till kommunanställda som dessutom inte utsattes för drogtester. Men jag ville se om inställningen/attityden till drogtester skiljde sig åt från dels ett privat företag som hade infört drogtest till en offentlig organisation som inte drogtestade sina anställda.

Skillnaden i attityden mellan de Learanställda och kommunalanställda var överraskande obefintlig. Detta måste betyda att inställningen har blivit mer positiv till drogtester överlag. Tilliten till metoden var synnerligen stor.

Jag måste medge att jag var ganska förvånad över den positiva inställning till drogtester som var bland de anställda. Efter att jag varit på det föräldramötet som jag berättade om i början där stämningen blev mycket upprörd när drogtest kom på tal. Men detta var i skolans värld och kanske känns det värre om någon testar våra barn än att vi själva

drogtestas på vårt arbete. De flesta anser att arbetsgivaren har rätt till kontrollen.

Genom att jag studerat tidigare forskning, som varit tveksam till effekten av drogtestar och läst flera AD-domar i ämnet, gjorde att min förförståelse för ämnet var en annan än de som fick enkäten, vilket även det kunde bidra till min förvåning.

En reflektion jag gjorde är att man ofta hävdar i sin policy, att det är ur arbetsmiljösynpunkt man infört drogtesterna. Man lutar sig gärna mot arbetsmiljölagen i sammanhanget. Men slumpvisa drogtestar har ofta andra skäl, där avskräckande syfte och ekonomiska synvinklar, som korttidsfrånvaro, sätts främst. Säkerheten är ett annat syfte och visst är säkerheten en arbetsmiljöfråga men då kanske det är viktigare att införa alkoholåsar för exempelvis truckar och dylikt än införa drogtest som inte mäter drogpåverkan här och nu utan endast om du nyttjat drogen tidigare. Man får inte reda på om den anställda varit drogpåverkad på arbetet utan endast om den nyttjat drogen. En fråga som behöver diskuteras i sammanhanget är om arbetsgivaren ska spela en sådan polisiär roll.

Fackordföranden ställde en relevant varning. Han var egentligen positiv till drogtesterna men ändå oroad över vad som blir nästa steg. Vad kommer kontrolleras härnäst?

Slumpvisa drogtestar är en kontroll där vi misstänkliggörs både innan och medan vi gör testet, vilket skulle kunna skada tilliten till arbetsgivaren, men i denna undersökning verkar det som om tilliten istället ökar vid drogtest, genom att misstron reduceras.

Legitimiteten i kontrollen har man fått genom samhällets syn på narkotikan och vi känner alla att man måste göra något för att stoppa den.

Frågan är bara om drogtestar är rätt metod.

Litteratur

- Abrahamsson B.(2000). *Organisationsteori, moderna och klassiska perspektiv*, Lund studentlitteratur
- Alna,s hemsida (2005). [www.alna.se]
- Andersen H. & Kaspersen L (red.)(1999). *Klassisk och modern samhällsteori*, Lund studentlitteratur
- Andersson C. (1994). *organisationsteori* Lund studentlitteratur
- Arbetsdomstolen (AD) Domar 1 991:45, 1998: 97, 2 001:3, 2 001:26
- Arbetsliv* (2005). nr 4 november
- Aronsson G. & Karlsson J.ch. (red.) (2001). *Tillitens ansikten* Lund studentlitteratur
- Bryman A. (1997). *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning* Lund studentlitteratur
- Centralförbundet för Alkohol och narkotikaupplysning (2002). *Drogutvecklingen i Sverige rapport 2002*, rapport nr 68 Stockholm CAN
- Dahlgren L. & Starrin B. (2004). *Emotioner, vardagsliv och samhälle, en introduktion till emotionssociologi*, Lund Wallin & Dahlholm boktryckeri AB
- Edlund L.(1995). *Etik i arbetslivet, en praktisk introduktion till tänkande och handlande*, Halmstad Bulls tryckeri
- Eriksson M. & Olsson B. (2001). *Alkohol och drogtester i Svenskt arbetsliv* Arbetsmarknad & Arbetsliv årgång 7 nr 4 vintern 2001, Arbetslivsinstitutet Stockholm
- Foucault M.(1998). *Övervakning och straff* Lund studentlitteratur
- Fraser N. (2003). *Den radikala fantasin, mellan omfördelning och erkännande*, Göteborg Daidalos
- Giddens A.(1996).*Modernitetens följder* Lund studentlitteratur
- Holmberg B.(1999).*Kontroll och förtroende*, Alna riks Stockholm
- Ieskog T. (2005). *Missbruk och anställningsskydd*, Tartu Estland, författaren och Thomsons fakta AB
- Kumlien S. (2005). Missbrukare i kostym, *arbetsliv* nr 4 2005
- Näringslivsdepartementet (1999). Kommittédirektiv, *Den personliga integriteten i arbetslivet*, Dir.1999:73 Näringsdepartementet Stockholm

- Patel R. & Davidsson B.(2003). *Forskningsmetodikens grunder, att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Lund studentlitteratur
- SOU 2002:18 *Den personliga integriteten i arbetslivet*
- Svenska arbetsgivarförbundet & Landstingsförbundet (1995). *Alkohol, droger och chefens ansvar*, Stockholm Norstedts tryckeri AB
- Trost J. (1994). *Enkätboken* Lund studentlitteratur
- Trost J. & Levin I. (2004). *Att förstå vardagen – med ett symboliskt interaktionistiskt perspektiv*, Lund studentlitteratur
- Vinthagen S. (2005). *nytolkning av makt*. [www.plowshares.se/texter/stellan/makt.html]
2005-11-20

Bilaga 1 Intervjufrågor

Vad var syftet med att införa drogtesterna?

Hur upplever du att de anställda har ställt sig till införandet av drogtester?

Tror du drogtestning är en effektiv arbetsmiljö - och ekonomiskt lönande metod?

Kan det finnas någon risk för att drogtester tar över annat viktigt drogförebyggande åtgärder?

Vad händer om någon nekar till test?

Bilaga 2 Enkät

1.

Vad är din inställning till slumpvisa alkohol och drogtester i arbetslivet?

Kryssa på en skala från 1 - 4, där 1 står för mycket positiv och 4 står för mycket negativ.

1	2	3	4
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.

Vad tror du det huvudsakliga syftet är med att införa drogtester i arbetslivet?

Sätt kryss för ett eller fler alternativ.

Som diagnostisering av missbruk	<input type="checkbox"/>
För utformning av behandlingsplaner och rehabilitering	<input type="checkbox"/>
Som hälsoundersökning	<input type="checkbox"/>
I kontrollsyfte, för att bli av med anställda som inte fungerar	<input type="checkbox"/>
Av säkerhetsskäl, så att arbetsskador och materiella skador reduceras	<input type="checkbox"/>
Av produktivitetsskäl, tjänstbarhetsskäl	<input type="checkbox"/>
För att markera företagets drogpolicy	<input type="checkbox"/>
I avskräckande syfte. För att förhindra att någon ska våga ta droger.	<input type="checkbox"/>
Eget alternativ:	<input type="checkbox"/>

3. Hur upplever du själva testsituationen med tanke på att urinprov måste lämnas under övervakning? Har du inte varit i situationen försök att föreställa dig hur du skulle känna.

okey

obehagligt

kränkande

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

4.

Det är viktigt för företag att ha en bra arbetsmiljö. Företag hävdar ofta att det är för att värna om arbetsmiljön som man inför drogtester.

Tror du att slumpvisa drogtester är en effektiv metod i arbetsmiljösynpunkt?

Ringa in svaret.

Ja Nej

5.

Tycker du det är etiskt och moraliskt rätt med slumpvisa drogtester i arbetslivet?

Ringa in svaret.

Ja Nej

6.

Tror du man riskerar att bli uppsagd/avskedad om man nekar att drogtesta sig, när företag/organisationer infört det i sin policy?

Ringa in svaret.

Ja Nej

7.

För att alla ska trivas och göra ett bra jobb, så är det viktigt att man känner att man får förtroende från arbetsgivare och arbetskamrater men även att man själv känner förtroende för arbetsgivare och arbetskamrater. Hur tror du förtroendet påverkas till arbetsgivaren vid en sådan kontroll som slumpvisa drogtester innebär?

Mer förtroende	
Mindre förtroende	
Påverkas inte alls	

Tack för din medverkan!