

Examensarbete, Högskolan på Åland, Utbildningsprogrammet för Hospitality
Management

PERSONALHANTERING INOM RESTAURANGBRANSCHEN

- Hur skapar man en socialt hållbar arbetsplats för anställda?

Erika Gustafsson



2020:21

Datum för godkännande: 13.05.2020

Handledare: Karin Limnell

EXAMENSARBETE

Högskolan på Åland

Utbildningsprogram:	Hospitality Management
Författare:	Erika Gustafsson
Arbetets namn:	Personalhantering inom restaurangbranschen - Hur skapar man en socialt hållbar arbetsplats för anställda?
Handledare:	Karin Linnell

Abstrakt

Restaurangbranschen är en underbar bransch som många har tangerat under någon period av sitt liv. Branschen kämpar dock med en hög personalomsättning, osäkra arbetsförhållanden och tunga arbetstider.

Att arbeta med hållbart företagande är mer eller mindre vedertaget i de flesta branscher men vad gäller socialt hållbarhetsarbete ligger restaurangbranschen efter. I den här uppsatsen belyser jag en del av den problematik som man stöter på i branschen och försöker också ge svar på hur man ska kunna arbeta med dessa.

Skulle vi få bukt på den tunga baksidan så skulle framsidan och fördelarna med branschen få det utrymme den förtjänar.

Nyckelord (sökord)

Personalhantering, social hållbarhet, arbetsavtal, skiftarbete, drog- och alkoholmissbruk, friskvård, kompetensutveckling, näringsrik mat, sexuella trakasserier, policy

Högskolans serienummer:	ISSN:	Språk:	Sidantal:
2020:21	1458-1531	Svenska	40 sidor

Inlämningsdatum:	Presentationsdatum:	Datum för godkännande:
13.05.2020	13.05.2020	13.05.2020

DEGREE THESIS

Åland University of Applied Sciences

Study program:	Hospitality Management
Author:	Erika Gustafsson
Title:	Human Resource Management in the Restaurant Industry - How to Create a Sustainable Workplace for Employees?
Academic Supervisor:	Karin Linnell

Abstract

The restaurant industry is a wonderful line of business that many people have been involved with at some point of their lives. However, the industry is struggling with high staff turnover, unsafe working conditions and long working hours.

Working with sustainability is more or less accepted in most industries, but when it comes to social sustainability work, the restaurant industry is lagging behind. In this thesis I highlight some of the problems which can be found in the industry and also try to give answers on how to work with them.

If we were to overcome the drawbacks, the benefits of the industry would have the space it deserves.

Keywords

Human resource management, social sustainability, employment, shift work, drug and alcohol addiction, wellness, education, nutritious food, sexual harassment, policies

Serial number:	ISSN:	Language:	Number of pages:
2020:21	1458-1531	Swedish	40 pages

Handed in:	Date of presentation:	Approved on:
13.05.2020	13.05.2020	13.05.2020

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte	7
1.3 Frågeställning	7
1.4 Teoretisk referensram	7
1.5 Avgränsningar	8
1.6 Arbetets struktur	8
2. METOD	9
2.1 Litteraturstudie	9
2.2 Urval av litteratur	9
2.3 Undersökningens genomförande och materialbearbetning	9
2.4 Validitet	10
2.5 Reliabilitet	10
3. TEORI	11
3.1 Social hållbarhet	11
3.1.1 Vad är social hållbarhet?	11
3.1.2 Varför ska man jobba med social hållbarhet?	12
3.2 Arbetsavtal	13
3.2.1 Vad är ett arbetsavtal?	13
3.2.2 Skriftligt avtal eller inte?	13
3.2.3 Kollektivavtalets inverkan	14
3.2.4 Vad bör finnas i ett arbetsavtal?	14
3.3 Arbetstider	17
3.3.1 Bestämmelser angående arbetstider	17
3.3.2 Effekter på dygnsrytmen och hälsan	18
3.3.3 Sociala effekter	19
3.3.4 Växlingshastighet mellan olika skift	20
3.4 Drog- och alkoholmissbruk	20
3.5 Friskvård	22
3.5.1 Rekommenderad mängd aktivitet	22
3.5.2 Hur kan man arbeta med friskvård?	22
3.5.3 Arbetsförmåner enligt Skattelagen	23
3.5.4 Friskvårdskuponger (på Åland)	24
3.6 Kompetensutveckling	24
3.6.1 Kompetensutveckling som konkurrensmedel på arbetsmarknaden	24
3.6.2 Lagstadgad kompetensutveckling	25

3.6.3 Kompetensutveckling för företaget	25
3.7 Personalmat	26
3.7.1 Regelbunden måltidsrytm	26
3.7.2 Besvär till följd av oregelbundna måltider	28
3.8 Sexuella trakasserier	29
3.8.1 Vad är sexuella trakasserier?	29
3.8.2 Sexuella trakasserier inom restaurangbranschen	31
3.8.3 Konsekvenser av sexuella trakasserier för samhället, företaget och individen	31
3.8.4 Hur kan man förebygga sexuella trakasserier?	32
4. DISKUSSION	34
4.1 Sammanfattning av rekommendationer	40
4.2 Ledarskap	40
4.3 Validitet och Reliabilitet	41
4.4 Tiden efter Covid-19	41
4.5 Vidare forskning	41
KÄLLOR	42
BILAGOR	44

1. INLEDNING

Att arbetsplatser erbjuder både personalvård och personalförmåner är mer eller mindre vedertaget inom de flesta branscher. Detta kan ses som en del av det sociala hållbarhetsarbete som just nu är en av de viktigaste frågorna för företagen. Att personalen är företagets viktigaste resurs är ett uttryck som har florerat länge i samhället men nu börjar det också synas i praktiken. Det finns dock branscher som inte har anammat detta ännu.

Restaurangbranschen är en av dem och kanske kan just det vara en orsak till den höga personalomsättningen som branschen kämpar med. En hög personalomsättning tär på både arbetstagare och chefer och det kan också påverka den service som gästerna erbjuds. Jag har själv arbetat på flertalet restauranger och upplever att just personalvård är något som saknas i branschen. Tillsammans med en hård jargong och tunga arbetstider kan det vara en svår miljö att hitta balans i. Allt fler arbetstagare är idag medvetna om sina rättigheter och trenderna går mot att arbetet ska främja vår hälsa och vår personliga utveckling. Jag tror att restaurangbranschen kommer att få det svårt att hitta personal i framtiden om man inte följer med trenden och erbjuder sina arbetstagare mer förmåner. Jag tycker därför att det känns intressant att studera hur man skulle kunna få dessa två, restaurangbranschen och den sociala hållbarheten, att mötas i praktiken. Tunga arbetstider är svårt att komma ifrån men den finns andra verktyg som jag tror att man kan använda sig av för att skapa en hållbar arbetsplats. För de företag som tar sig an det sociala hållbarhetsarbetet blir förhoppningsvis resultatet lägre personalomsättning, högre omsättning och en mer välmående personal. Arbetets fokus ligger på social hållbarhet.

1.1 Bakgrund

Det jag med denna uppsats vill undersöka är svårigheterna med personalhantering och hur man mer aktivt kan arbeta med personalhantering med fokus på hur man skapar en socialt hållbar arbetsplats för sina anställda. Ämnet personalhantering inom restaurangbranschen är inte särskilt välstuderat och underlaget är litet. Det finns litteratur som behandlar problem som ofta uppstår inom branschen men desto mindre om hur man kan åtgärda dem.

Det finns däremot en hel del litteratur inom allmän personalhantering som förhoppningsvis kan användas i arbetet.

1.2 Syfte

Syftet med arbetet är att kartlägga hur man kan skapa en socialt hållbar arbetsplats för anställda inom restaurangbranschen. Med anställda avses alla som arbetar inom branschen oberoende anställningsförhållande. Resultat av arbetet hoppas jag att kommer kunna användas av chefer på olika nivåer inom branschen för att förbättra arbetsituationen för anställda och i det långa loppet göra restaurangbranschen mer socialt hållbar och på det viset mer attraktiv för arbetstagare. Målet är att resultatet ska vara så praktiskt tillämpbart som möjligt.

1.3 Frågeställning

Frågeställningen som jag har valt att använda för att nå ovanstående syfte är “Hur skapar man en hållbar arbetsplats för anställda inom restaurangbranschen?”

1.4 Teoretisk referensram

Jag har utgått från att man definierar socialt ansvarstagande enligt ISO 26000 som följande:

En organisations ansvar för den påverkan som organisationens beslut och aktiviteter har på samhälle och miljö och som genom transparent och etiskt uppförande:

- *bidrar till hållbar utveckling, inklusive hälsa och välfärd i samhället,*
- *tar hänsyn till intressenters förväntningar,*
- *är förenlig med tillämpliga lagar och i överensstämmelse med internationella uppförandenormer,*
- *är integrerat i hela organisationen och praktiseras i dess relationer.*

(ISO26000, n.d.)

Definitionen gäller främst miljön och samhället som helhet men går också att tillämpa på företag och deras anställda, vilket jag kommer att göra i detta arbete.

1.5 Avgränsningar

Faktorer som påverkar anställda är många och på grund av arbetets begränsade längd har jag valt att avgränsa de följande berörda områden. Jag har valt att inte ta upp avtalslöner inom restaurangbranschen trots att de påverkar arbetstagarens välbefinnande genom att ge personen i fråga en hållbar ekonomisk tillvaro. Jag har även valt att inte behandla arbetsmiljön i form av ergonomi och fysiska riskfaktorer som finns i branschen. Arbetet som helhet tangerar ofta ledarskap och vilket ansvar som ligger på ledare inom branschen. Jag har trots detta valt att inte ta upp ledarskapets roll mer än under de rubriker där ämnet är ofrånkomligt. Ledarskap utesluts därmed så långt det är möjligt då det inte finns utrymme för det i uppsatsen. I arbetet utgår jag från att arbetet inom restaurangbranschen kan likställas med skiftarbete inom andra branscher.

1.6 Arbetets struktur

I första kapitlet ges en grund för arbetet, här behandlas bakgrund, syfte, frågeställning samt avgränsning av problemet. Arbetets teoretiska referensram beskrivs även här.

Andra kapitlet beskriver vilken metod som valts, samt underlag för arbetets validitet och reliabilitet.

I tredje kapitlet presenteras den teori som använts i arbetet. Teorikapitlet inleds med en mer ingående beskrivning av social hållbarhet, därefter är kapitlet uppbyggt efter problemområde i fallande bokstavsordning.

I fjärde kapitlet diskuteras teorierna från föregående kapitel tillsammans med egna åsikter och erfarenheter. Ledarskap, validitet samt reliabilitet tangeras kort. Kapitlet avslutas med några kortfattade tips i punktform för de som vill påbörja eller utveckla sitt arbete med social hållbarhet inom restaurangbranschen samt några korta kommentarer om ledarskap, validitet och reliabilitet samt tiden efter Covid-19 och förslag på vidare forskning.

2. METOD

2.1 Litteraturstudie

Jag har valt att göra en litteraturstudie, trots att material för specifikt restaurangbranschen är väldigt skralt. Orsaken till beslutet om att göra en litteraturstudie grundar sig i att jag personligen upplever att det finns en väldigt hård jargong i branschen som skulle göra det svårt att få kvalitativa svar genom en intervju angående personalens hälsa. En litteraturstudie erbjuder även möjlighet att ta sig an lagtexter och göra dessa mer överskådliga för läsare som är intresserade av ämnet.

En litteraturstudie går ut på att man utgående från relevant material studerar problemet utgående från den teoretiska referensram som man valt. Frågeställningen ligger till grund för vad man som författare väljer att lyfta upp i den valda litteraturen (Hartman, 2003, p. 50).

2.2 Urval av litteratur

Vid urvalet av litteratur har jag främst fokuserat på litteraturens relevans för ämnet, tillförlitlighet samt litteraturens ålder. Målet har varit att använda så uppdaterad information som möjligt för att få en aktuellt grund att utgå ifrån. Kriterier för litteraturen har varit att den ska tangera restaurang- och hotellbranschen, skiftarbete eller allmänna hälsorekommendationer. Kriterierna kan verka breda men det har under arbetets gång visat sig vara nödvändigt då tillgång på litteratur som endast berör restaurangbranschens personalhälsa är begränsad.

2.3 Undersökningens genomförande och materialbearbetning

Studiens genomförande inleddes av utsällning av litteratur samt jämförelser mellan olika litteraturkällor för att kunna befästa olika teorier. Det har varit en utmaning att hitta källor för specifikt restaurangbranschen och ibland har jag fått övergå till service- och turismbranschen och i vissa fall till andra yrken där skiftarbete förekommer samt allmänna lagförordningar och rekommendationer som utfärdats av statliga organisationer.

Efter presentation och sammanställning av befintliga teorier diskuteras de olika teorierna i förhållande till varandra i den avslutande diskussionen.

2.4 Validitet

Med validitet avses att det material man har valt som underlag för sin studie ska vara relevant för studien och kopplade till frågeställning, både vad gäller avgränsning och djup. Det måste finnas en samstämmighet mellan material och problemformulering. Om detta inte finns så kan man anta att antingen är frågeställningen felformulerad eller så har materialet en bristande validitet (Hartman, 2003, p. 44)

2.5 Reliabilitet

Reliabilitet innebär att man ska kunna lita på att det avsedda materialet är tillförlitligt oberoende materialets art. Samtligt material som använts som grund för arbetet ska vara tillförlitliga och siffror samt tabeller ska vara precisa (Hartman, 2003).

3. TEORI

3.1 Social hållbarhet

Idag lägger allt fler arbetsgivare fokus på företagande i avseende av social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Företagare börjar förstå att detta inte bara är bra för samhället utan att även företaget vinner på det i form av “good business” som är en stark konkurrensfördel (Greve, 2014, p. 77). Många företagare tar större ansvar vad gäller hållbart företagande för att stärka sitt varumärke och legitimitet samt för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Som ett hållbart företag bör man bl.a. ta ansvar för sina anställda, arbeta miljömedvetet, ha en jämlik arbetsplats, engagera sig i samhällsfrågor och arbeta fram rättvisa löner (Lindmark & Önnevik, 2006, pp. 335–337).

3.1.1 Vad är social hållbarhet?

Social hållbarhet grundar sig i de 17 globala målen som FN satt upp som en målsättning till 2030.

Målet med de globala målen är att avskaffa extrem fattigdom, minska ojämlikheter och orättvisor, främja fred och rättvisa samt lösa klimatkrisen (*ISO26000*, n.d., *Om Globala Målen*, n.d.). Ett företagsnätverk som verkar under FN nämner fyra huvudområden för hållbart företagande: mänskliga rättigheter, arbets- och anställningsförhållanden, miljöfrågor och antikorrupcion (Greve, 2014, pp. 78–79).

Om man ser till de 17 globala målen och till de fyra huvudområden som hör till hållbart företagande kan dessa mål tänkas plockas ut för socialt hållbart företagande (*Om Globala Målen*, n.d.):

- Mål 3: God hälsa och välbefinnande
- Mål 5: Jämställdhet
- Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
- Mål 10: Minskad ojämlikhet

Social hållbarhet kan även definieras som att en människas hälsa och goda liv främjas i en inkluderande, jämlik och jämställd miljö (Folkhälsomyndigheten, n.d.). KTH definierar social hållbarhet som “En individ har behov, fysiska som psykologiska, och egna mål/drömmar. Att tillgodose planetens och alla människors möjlighet till att uppfylla dessa på en global nivå är vad social hållbarhet handlar om.” (KTH, n.d.).

I det stora hela handlar social hållbarhet om att vara en god samhällsmedborgare där man som arbetsgivare ser till att ingen, som på något sätt är bunden till företaget, far illa. Social hållbarhet innefattar också hur man t.ex. stöttar organisationer i samhället.

3.1.2 Varför ska man jobba med social hållbarhet?

Att arbeta med social hållbarhet medför en intern stolthet och konkurrensfördelar som förbättrar lönsamheten, förstärker relationer mellan medarbetare, samarbetspartners och kunder samt förbättrar varumärkets anseende (*Socialt Ansvarstagande*, n.d.).

Social hållbarhet kan också användas för att attrahera nya arbetstagare. Om man ser till den yngre generationen, som ofta är arbetstagare inom restaurangbranschen, så listar Pihl tre nyckelregler för vad som gör företag attraktiva för nästa generation (Pihl, 2011, p. 23):

- Att generationen kan förstå det speciella med verksamheten och att verksamheten är äkta (det vill säga att den är det som den säger sig vara)
- Att verksamheten ger möjlighet att bygga ut de egna nätverken: träffa nya vänner och bekanta samt vidga sitt professionella kontaktnät
- Att arbetet erbjuder möjligheten att kombinera jobbet med den livsstil som individen redan har

Dessa är inte direkt jämförbara med målen för social hållbarhet men de kan ses som en förlängning av målen och är intressant för företag som arbetar med just yngre människor.

3.2 Arbetsavtal

3.2.1 Vad är ett arbetsavtal?

Ett arbetsavtal ska ingås så fort en arbetstagare lovar att utföra ett arbete för en arbetsgivares räkning under arbetsgivarens ledning och övervakning i utbyte mot lön eller annat vederlag (*Arbetsavtalslag 55/2001*, n.d., Chapter 1 1§). Enda gången det finns undantag för detta är om det gäller fritidsaktiviteter, offentligrättsliga anställningar, fullgörande av offentligrättslig tjänstgöringsskyldighet eller om det finns ett avtal som förutsätter en arbetsprestation, om det genom lag bestäms om avtalet (*Arbetsavtalslag 55/2001*, n.d., Chapter 1 2§).

3.2.2 Skriftligt avtal eller inte?

Inom restaurangbranschen är det vanligare att personer är anställda på deltid än på heltid, även säsongarbete är vanligt då branschen är starkt kopplad till turismen (Vía & Eur, 2008, pp. 14–17). När en person är anställd på deltid eller under säsong är det viktigt att arbetsavtal ingås så att både arbetsgivare och arbetstagare är medvetna om vad som gäller. Skriftliga avtal är inte så vanligt i branschen men det är inte heller ett krav. Enligt Arbetsavtalslagen som gäller i Finland behöver inte ett arbetsavtal göras skriftligen; “Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form” (*Arbetsavtalslag 55/2001*, n.d., Chapter 1 3§).

Arbetskyddsförvaltningen i Finland rekommenderar ändå arbetstagare och arbetsgivare att skriva skriftligt arbetsavtal då det är lättare för båda parter att gå tillbaka till dokumentet och se vad som beslutats ifall det uppstår frågetecken. Arbetsgivaren är dock inte tvungen att gå med på arbetstagarens begäran om ett skriftligt avtal då det inte krävs av lagen. Om avtalet inte görs skriftligen är dock arbetsgivaren skyldig att skriftligen presentera de centrala villkoren i arbetet, detta dokument ska arbetstagaren ha fått före den första löneutbetalningen. Om arbetsgivaren bortser från det så riskerar hen att dömas till bötesstraff (Arbetskyddsförvaltningen, n.d.). I kollektivavtalet för servicebranschen som har utformats av Mara rf och PAM står det uttryckligen att ett avtal bör ingås skriftligen (Mara, n.d., p. 2).

3.2.3 Kollektivavtalets inverkan

Ett arbetsavtal måste ta det allmänbindande kollektivavtalet för den aktuella branschen i beaktande, det gäller oberoende om arbetsgivaren är med i något arbetsgivarförbund eller inte. Om något i arbetsavtalet står i konflikt till det som står i det allmänbindande kollektivavtalet så är detta ogiltigt och istället ska bestämmelsen i kollektivavtalet beaktas (Arbetskyddsförvaltningen, n.d.). Detta stöds även av Arbetsavtalslagen kap 2 7§. Det gör med andra ord inte hela avtalet ogiltigt utan endast den del av avtalet som inte stämmer överens med kollektivavtalet. För restaurangbranschen i Finland är det allmänbindande kollektivavtalet det som utfärdas av Turism- och restaurangförbundet Mara rf, det gäller även för arbetstagare inom fritidstjänster.

3.2.4 Vad bör finnas i ett arbetsavtal?

Turism- och restaurangförbundet Mara rf har i sitt kollektivavtal bifogat en mall för ett korrekt arbetsavtal, denna finns som bilaga i slutet på arbetet. Här nedan redovisas avtalet punkt för punkt med tillhörande notiser för vad som kan vara bra att ha i åtanke för både arbetsgivare och arbetstagare.

Avtalsparter

I ett arbetsavtal bör det finnas kontaktuppgifter och bankuppgifter till arbetstagaren samt namn på arbetsgivaren.

Arbetsavtalets giltighet

I arbetsavtalet ska det vara noterat när arbetet inleds samt om det gäller tills vidare eller under viss tid. Om avtalet gäller under viss tid bör det finnas en motivering till detta som också ska stå med i arbetsavtalet. Viktigt att komma ihåg under denna punkt är att om inte motivering anges så kommer avtalet att anses gälla tills vidare, detta stöds av både kollektivavtalet (Mara, n.d., p. 3) och Arbetsavtalslagen kap 1 § 3 (*Arbetsavtalslag 55/2001*, n.d., Chapter 1 3§). Detta gäller även om flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid har ingåtts utan någon motivering samt om arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta sin tjänst efter att avtalet för viss tid har löpt ut (Mara, n.d., p. 5).

Här kan även noteras att det inte är lagligt att ingå fler på varandra följande visstidsavtal om de sammantaget visar på att behovet av arbetskraft är permanent (*Arbetsavtalslag 55/2001*, n.d., Chapter 1 3§). Godtaggen motivering för visstidsanställning kan vara arbetets karaktär, säsongarbete, vikariat eller praktik (Mara, n.d., p. 5). Avtal för viss tid kan göras på arbetstagarens egen begäran eller om det finns ett skäl som anknyter till företagets verksamhet eller som sysselsättning av långtidsarbetslös enligt Arbetsavtalslagen 1 kap 3 a §. Arbetsavtal för sysselsättning av långtidsarbetslös får totalt max sträcka sig över ett år (*Arbetsavtalslag 55/2001*, n.d., Chapter 1 3a§). Viktigt att komma ihåg är att ett arbetsavtal för viss tid inte kan sägas upp under anställningens gång, då prøvotiden löpt ut, om man inte särskilt i avtalet har kommit överens om möjligheten att säga upp avtalet.

Prövotid

I arbetsavtalet ska även prøvotiden noteras. Prövotiden får inte vara längre än hälften av den tid som arbetsavtalet gäller och högst 4 månader enligt kollektivavtalet. Under prøvotiden har båda parter rätt att säga upp avtalet, om det sker så avslutas arbetsavtalet när den aktuella arbetsdagen är slut. Arbetsavtalet får dock inte avslutas på grund av diskriminering eller på "grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prøvotiden" (*Arbetsavtalslag 55/2001*, n.d., Chapter 1 4§). Om arbetstagaren inte har varit närvarande på arbetet under prøvotiden på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet så har arbetsgivaren rätt att förlänga prøvotiden. Denna kan då förlängas med en månad per 30 kalenderdagar som arbetstagaren varit frånvarande på grund av ovanstående orsaker. Om en förlängning görs så bör arbetsgivaren meddela det till arbetstagaren före arbetstiden går ut (Mara, n.d., p. 2) (*Arbetsavtalslag 55/2001*, n.d., p. 1 4§).

Arbetstid samt mertids- och övertidsarbete

I arbetsavtalet bestäms om anställningen gäller heltidsarbete (månadslön), deltidsanställning med fast minimiarbetstid, deltidsanställning med genomsnittlig minimiarbetstid eller annan form av anställning. För deltidsanställningarna ska det också bestämmas antal timmar per 3 veckor och att anställning går på timlön. Om arbetstiden underskrider den avtalade fasta minimiarbetstiden så är arbetsgivaren skyldig att betala ersättning för de uteblivna timmarna, det gäller för varje treveckors period (Mara, n.d., p. 6). Om man istället har avtalat om en genomsnittlig minimiarbetstid så granskas denna under en ettårsperiod.

Om den verkliga arbetstiden underskrider den avtalade arbetstiden är arbetsgivaren skyldig att betala ersättning för de uteblivna timmarna. Om den verkliga arbetstiden, utan motivering, överskrider den överenskomna minimiarbetstiden ska arbetsavtalet omformas så att det stämmer överens med verkligheten. Dessa bestämmelser gäller inte för arbetstagare som endast kallas till arbete vid behov (Mara, n.d., pp. 7–8).

Mertidsarbete ska erbjudas upp till 112,5h under en period om 3 veckor. Om arbetsgivaren har behov av att anställa fler arbetstagare med uppgifter som passar för de arbetstagare som i dagsläget är anställda på deltid så ska arbetsgivaren först erbjuda detta till de deltidsanställda (Mara, n.d., p. 6).

Arbetsuppgift

Under rubriken arbetsuppgifter listats de arbetsuppgifter som huvudsakligen hör till den aktuella tjänsten, det är viktigt att komma ihåg att även uppgifter som frångår de avtalade arbetsuppgifterna ska uträttas om det begärs av arbetsgivaren (Mara, n.d., p. 2).

Lönesättning

Lönen bestäms enligt arbetsuppgift och erfarenhet, som räknas i hela år. Tabeller för detta finns i kollektivavtalet, lönen bör minst motsvara kollektivavtalets tabellöner men får också vara högre (Mara, n.d., p. 88).

Kollektivavtal som tillämpas

Här specificeras vilket kollektivavtal som tillämpats, för restaurangbranschen i Finland gäller kollektivavtalet för turism-, restaurang- och fritidstjänster mellan Turism- och Restaurangfacket Mara r.f. och Servicefacket PAM r.f.. Information om fackförbundet finns på hemsidan <https://www.pam.fi>.

Övriga

Här finns utrymme för specifika, överenskomna, bestämmelser. Dessa får dock inte strida mot arbetsavtalslagen eller kollektivavtalet.

Datum och underskrift

Avtalet ska finnas i två exemplar, ett för arbetsgivaren och ett för arbetstagaren. Båda exemplaren ska ha datum och underskrift av båda parter för att anses giltiga.

3.3 Arbetstider

Restauranger erbjuder ofta både lunch- och middagsservering, vilket gör att en hel arbetsdag inom branschen överskrider de vanliga kontorstiderna. Som en effekt av detta krävs en hel del resurser i form av personal och arbetstiderna är inte alltid bekväma. Om restaurangen även har en bar så tillkommer nattarbete för serveringspersonalen. Det finns inte mycket forskning kring arbetstidens påverkan på personalen inom specifikt restaurangbranschen men på grund av de varierande arbetstiderna kan arbetet ses som skiftarbete och inom denna kategori finns det desto mer forskning.

3.3.1 Bestämmelser angående arbetstider

Vid en heltidsanställning ska mängden arbetstimmar vara 112,5 timmar per tre veckor. Deltidsarbete ska genomsnittligt vara kortare än 112,5 timmar per tre veckor och vid denna typ av arbetsavtal bestämmer man en fast eller genomsnittlig minimiarbetsdag. Vad gäller längden för ett arbetspass ska det vara minst 4 timmar men inte längre än 10 timmar om inte annat har bestämts i samförstånd med arbetstagaren, enligt gällande kollektivavtal för branschen. Arbetstiden per dygn får dock aldrig övergå 16 timmar. Vilotiden mellan två arbetspass ska helst vara 10 timmar men allra minst 8 timmar. Om skiftena som följer på varandra är minst 10 timmar ska vilotiden vara minst 10 timmar. Arbetspass på 10 timmar eller mer får utföras max 7 dagar i sträck (Mara, n.d., pp. 6–10).

Forskning stöder denna lagstiftning. Grandjean påpekar att maximal arbetslängd bör vara 8 timmar i belastande arbetssituationer. Något som betonas är att arbetspass absolut inte bör överskrida 12 timmar då det har visat sig öka tröttheten alltför mycket och påverka återhämtningsförmågan (Kecklund et al., 2010, p. 54). På grund av detta krävs även sömn på minst 7 timmar för att inte påverka funktionsnivån. Minst 10 timmars vila mellan arbetspass visar forskning att behövs för att sömnbehovet ska hinna bli tillfredsställt.

Tar man ännu resan mellan arbetsplatsen och hemmet samt tid för matintag i beaktande så är 11 timmar mellan arbetspassen ett minimum. 11 timmars vila förutsätter dock att det sociala livet nedprioriteras och att det inte finns några krav från omgivningen. Om personer har arbetat nattskift krävs ytterligare tid för vila dagtid då det är svårare att sova på dagen än på natten (Kecklund et al., 2010, p. 55).

3.3.2 Effekter på dygnsrytmen och hälsan

När man ser till effekterna som skiftarbete har på dygnsrytmen ser man främst till hur kroppen anpassar sig till nattarbete. Stressforskningsinstitutet gjorde en undersökning på hur dygnsrytmen påverkas av skiftarbete 1977 men tar upp denna igen i sin rapport 2010. Undersökningen visade att efter sex arbetsnätter på rad är dygnsrytmen relativt opåverkad. Ser man till snabbt roterande skiftarbete (1-2 nätter i följd), som ofta förekommer inom restaurangbranschen då helgerna ofta innebär nattarbete, så är anpassningen även väldigt liten. Men andra ord är det svårt för kroppen att anpassa sig till nattarbete då den biologiska klockan är inställd på att vara aktiverad dagtid och avaktiverad nattetid. Kroppen kan dock anpassa sig marginellt till nattarbete men riskerna för kraftig sömnhet, olyckor och sänkt prestationsförmåga ökar (Kecklund et al., 2010, pp. 44–46).

Skiftarbete kan ge kraftiga sömnstörningar, orsaken till detta är att man går och lägger sig när kroppen egentligen är redo för aktivitet och inte för sömn, både psykologiskt och fysiologiskt. Det gör det svårare att somna samt att få den mängd timmar sömn som kroppen behöver (Kecklund et al., 2010, p. 34). Det finns studier som visar på att personer som arbetar skiftarbete har ett större behov av återhämtning vid ledighet än personer som endast arbetar dagtid. Bristande återhämtning går ofta hand i hand med stress, depressiva symptom, utbrändhet och ihållande trötthet. Störd dygnsrytm och sömnstörningar är viktiga konsekvenser av skiftarbete som kan leda till ohälsa. Det är dock viktigt att komma ihåg att individuella skillnader kan påverka i vilken grad skiftarbete påverkar sömnen (Kecklund et al., 2010, p. 22).

Det finns många välkontrollerade studier som visar ett starkt samband mellan skiftarbete och sjukdomar som hjärt-och kärlsjukdomar, vissa cancerformer, arbetsskador samt mag- och tarmsjukdomar. Vad som ligger bakom detta samband är inte helt klart men troligtvis finns det flera olika faktorer, t.ex. sömnstörningar, dygnsrytmstörningar, arbetsmiljön och livsstilsfaktorer som kost och rökning (Kecklund et al., 2010, p. 46).

3.3.3 Sociala effekter

Att arbeta udda arbetstider kan utgöra ett hinder för ett socialt liv, då tiden för samvaro med familj och vänner är något begränsad. Oregelbundna arbetstider påverkar också möjligheten till att delta i regelbundna aktiviteter vilket kan medföra en känsla av meningslöshet och passivitet. Vänner till en anställd som arbetar på udda arbetstider kan också uppleva att det är svårt att ta kontakt och ett resultat av detta blir lätt social isolering och svårigheter med att uppfylla de sociala roller som förväntas från samhället. Studier som gjorts i bl.a. Danmark och Tyskland visar att skiftarbete har en negativ påverkan på familjelivet - balansen mellan jobb, familjeliv och vänner upplevs ofta som knepig. Konsekvenserna kan resultera i låg tillfredsställelse och sluta med skilsmässa. I dessa fall visar studierna dock att könet på personen som jobbar skiftarbete spelar en avgörande roll - kvinnor som jobbar skiftarbete mår sämre än män. Samtidigt spenderar skiftarbetande pappor generellt mer tid med sina barn än dagtidsarbetande. Det finns med andra ord inte bara nackdelar med att arbeta udda tider. Att få mer tid för aktiviteter som inte är beroende av andra kan upplevas som positivt (Kecklund et al., 2010, p. 45).

Det finns ytterligare forskning som visar på fördelarna med skiftarbete. Madelaine Agosti, doktorand i folkhälsovetenskap vid Högskolan Kristianstad, berättar i en artikel om sin forskning i hur skiftarbete påverkar familjelivet. Man har här valt att fokusera på vilka fördelar främst kvinnor, som arbetar i skift, upplever. Resultatet visade att kvinnor som arbetar inom vård- och omsorgsbranschen ibland väljer skiftarbete medvetet för att få livspusslet gå ihop. Skiftarbete medför mer tid med familj samt mer tid för vardagsärenden. Arbete som är förlagt på kvällar och helger kan också göra att partnern och barnen blir mer engagerade och ansvarstagande i hushållsarbetet vilket också är positivt.

Dessa är dock endast primära resultat som Agosti kommer att undersöka mer i kommande studier men som ger en intressant infallsvinkel i frågan (Agosti, 2011).

3.3.4 Växlingshastighet mellan olika skift

Många resultat från olika studier pekar på att om ett schema växlar mellan olika skift så är en snabbare växlingshastighet att föredra. Korta frekvenser medför inte lika stora påfrestningar på det sociala livet som långsammare växlingar. Korta frekvenser sätter inte heller lika stora krav på anpassningen till nattskift. Korta nattskift har uppskattas speciellt av äldre skiftarbetare (Kecklund et al., 2010, pp. 48–49).

3.4 Drog- och alkoholmissbruk

Forskning som har gjorts i Sverige tyder på att användning av droger är vanligare i krogmiljö än bland människor i övrigt, detta gäller både gäster och personal. Orsaker till detta tros vara att det finns en hög tillgänglighet av både alkohol och droger samt att åldern på både personal och gäster är förhållandevis låg. Restaurangbranschen är därför en viktig plats för förebyggande arbete (Strandberg et al., 2018, p. 8). När man undersökte “Droger på krogen” i Stockholm 2016 kunde man se att framförallt det egna bruket av narkotika hos krogpersonalen har ökat i jämförelse med vad motsvarande undersökning visade 2007/2008. För att motarbeta narkotikaanvändningen inom branschen efterfrågar krogpersonalen nolltolerans mot narkotika både för personal och gäster, även högre närvaro av polis och utbildning för personal önskas (Strandberg et al., 2018, p. 27). Vad gäller kunskapen om narkotikabruk är det främst kunskap i hur man identifierar narkotikapåverkan samt tydliga riktlinjer för hur man ska agera i situationer med narkotikapåverkade personer som efterfrågas av personalen (Strandberg et al., 2018, pp. 19–20).

Alkohol- och narkotikamissbruk påverkar anställda inom restaurangbranschen på olika sätt; dels behöver man som anställd hantera människor som kan tänkas lida av något av nämnda missbruk, dels finns risken att man själv utvecklar ett missbruk då man är i kontakt med substanserna mer eller mindre dagligen.

Efterfrågan på policies som nämns i rapporten från STAD visar tydligt att det finns en önskan om att man som arbetsgivare befäster en nolltolerans mot användning av substanserna, både för gäster och personal (Strandberg et al., 2018, p. 21).

Stefan Lundin, chefsjurist på arbetsgivarorganisationen Visita, uppmärksammar att det inte framkommer i STAD:s rapport om narkotikaanvändningen har skett under arbetstid eller inte. Arbetsgivare har inte rätt att lägga sig i vad arbetstagare gör på sin fritid, så länge det inte påverkar arbetet (Fredriksson, 2018). I samma artikel syns en konflikt mellan Hotell- och restaurangfacket och arbetsgivarorganisationen Visita angående hur mycket man gör för att motverka narkotikabruket i branschen. Vice ordförande för Hotell- och restaurangfacket, Pim van Dorpel, menar att nyckeln för att lösa problemet sitter hos arbetsgivarna men antyder att dessa hellre säger upp sin personal än att hantera problemet samt påpekar att tillfälliga anställningar och destruktiva förhållningssätt på arbetsplatsen bidrar till missbruk. Chefsjurist och förhandlingschefen Antje Dederling från Visita menar att man från medlemsföretag får en helt annan bild av situationen där nolltolerans och regelmässiga åtgärder används (Fredriksson, 2018).

Vad gäller alkoholmissbruk är denna typ av missbruk väldigt vanligt inom branschen, vanligast är det bland yngre kvinnor. Daniel Müller, projektledare inom STAD, uttalar sig på följande sätt:

Antingen börjar en person jobba inom krogbranschen för att man vet att det innebär fest, tillgänglighet till alkohol och en liberalare syn på vad som är att dricka mycket. Eller så är det miljön som får personen att dricka mer – krogarbete är en livsstil snarare än ett jobb i vanlig bemärkelse
(Svenberg, n.d.)

Müller lyfter också arbetsgivarnas makt och möjlighet till påverkan i frågan. Från Visita påpekar man även här att man arbetar mycket med alkoholpolicys och upplysning för att motarbeta alkoholismen på arbetsplatser inom hotell och restaurang (Svenberg, n.d.).

3.5 Friskvård

Den fysiska hälsan är viktig, speciellt för personer som arbetar varierande arbetstider, för att minska risken för skador och sjukdomar. När man arbetar i skift kan det vara svårt att hitta tid för detta. Som tidigare nämnt kan det vara svårt att delta i kontinuerliga aktiviteter då man jobbar i branscher som kräver skiftarbete (Kecklund et al., 2010, p. 45). Generellt sätt kan man också se att skiftarbetare spenderar mindre tid på motion än dagsarbetare (Kecklund et al., 2010, p. 30). Friskvård är något som företaget kan erbjuda sina anställda och på så vis främja deras hälsa.

3.5.1 Rekommenderad mängd aktivitet

Enligt de finska näringsrekommendationerna som gavs ut 2014 bör en vuxen person ägna sig åt måttlig aktivitet minst 150 minuter per vecka eller tung fysisk aktivitet minst 75 minuter per vecka. Man rekommenderar också vuxna personer att utföra fysisk aktivitet under de flesta dagarna i veckan. Om man rör sig mer än vad som rekommenderas så får man extra hälso nytta. Det är viktigt att man har en balans mellan både muskelträning och motion för att kroppen ska må bra. De sjukdomar som fysisk aktivitet främst förebygger är hjärt- och kärlsjukdomar, typ 2-diabetes, cancer i tarmkanalen och benbrott. Det hjälper även med viktkontroll, sänkt blodtryck, bättre glukostolerans samt bättre blodfettvärden, något som är viktigt för den allmänna hälsan (Näringsdelegation, n.d., pp. 44–45).

3.5.2 Hur kan man arbeta med friskvård?

I boken 100% hälsa på jobbet diskuterar Thomas Forslund hur man kan arbeta med hälsa på sin arbetsplats. Här nämner att det inte räcker med att endast erbjuda gratis träningskort då detta endast kommer att gynna de som redan går på gym och effekter på övrig personal och lönsamheten kommer inte att synas. Istället menar han att kunskap om hälsa behöver finnas i ledningen för att få personalen att bli mer produktiv, motiverad och kreativ. Som chef bör man föregå med gott exempel för sina anställda och sätta prägel för kulturen på arbetsplatsen. Ett exempel som lyfts är att göra hälsoprofilbedömningar för att följa upp de anställdas hälsa. Därefter bör företaget erbjuda olika träningsformer, men vad och hur måste anpassas efter personalens behov samt företagets möjlighet och kultur.

Det är möjligt att öka medvetenheten runt hälsa med hjälp av t.ex. utbildning, tester och rådgivning. Även subventionering av fysiska aktiviteter är också ett bra sätt att främja arbetstagarnas hälsa (Forslund, 2006, pp. 5–6).

3.5.3 Arbetsförmåner enligt Skattelagen

Vad gäller subventionering av personalförmåner får företag erbjuda personalförmåner, som t.ex. friskvård, till sin personal skattefritt i Finland. Premisserna som gäller är att förmånerna erbjuds på ett likvärdigt sätt till samtliga arbetstagare oberoende av position eller prestation. Personalförmåner får inte ges som ersättning för arbete. Arbetsgivaren är inte skyldig till att erbjuda personalförmåner och kan närsomhelst besluta att sluta erbjuda dessa. Däremot kan det vara värt att satsa på då det ger en positiv bild av arbetsgivaren och främjar arbetstagarnas hälsa.

Enligt rättspraxisen utgör det dock inget hinder för skattefriheten för en förmån att arbetsgivaren ställer en förmån till förfogande för sina deltidsanställda i proportion till arbetstiden eller på annat sätt anknyter användarrätten till förmånen till den tid som anställningen varar (HFD 2011:27)

(Personalförmånerna i beskattningen, n.d., Chapter 3.1.1.5)

Så länge förmånen inte används på ett diskriminerande sätt så räknas denna som kollektiv och därmed skattefri, samma regler ska alltså gälla samtliga anställda (*Personalförmånerna i beskattningen*, n.d., Chapter 3.1.1.13). För att närmare specificera vad som räknas som personalförmån bör man gå till lagtexterna. Det kan vara värt att nämna att personalförmåner inte endast behöver gälla massage, fysisk aktivitet eller kulturevenemang (som annars är de vanligaste) utan även bl.a. fysioterapi, hälsovård och sjukkostnadsförsäkringar (*Personalförmånerna i beskattningen*, n.d.). Dock behöver man försäkra sig om att arrangemanget av dessa följer lagen för att inte hamna fel.

3.5.4 Friskvårdskuponger (på Åland)

På Åland finns ett företag, Åland-Post, som samordnar och distribuerar friskvårdskuponger, något som flera företag använder sig av. Alla åländska arbetsgivare kan använda sig av friskvårdskuponger och systemet fungerar för både stora och små företag. Kupongerna används som betal- eller delbetalningsmedel hos flertalet motions-, kultur och massageleverantörer på Åland. En fördel för arbetsgivaren är att man enligt skattelagen får subventionera motion och kultur med 400€ per år och anställd samt massage med 330€ per år och anställd helt skattefritt. Fördelar som lyfts från Åland-Post är att man som arbetsgivare får minskad administration samt att man kan följa upp hur arbetstagarna har nyttjat sina personalförmåner (*Friskvårdskuponger*, 2020).

3.6 Kompetensutveckling

3.6.1 Kompetensutveckling som konkurrensmedel på arbetsmarknaden

Idag är kompetensbaserad konkurrens en av de stora konkurrensmedlen mellan företag. För att vara ett framgångsrikt företag förväntas man investera i utbildning för sina anställda kontinuerligt, något som också efterfrågas av speciellt unga anställda. Dagens unga vuxna har växt upp i en miljö som har kantats av interaktiva övningar på datorer och pedagogiska lekar vilket har medfört att de även i sitt vuxna liv vill lära sig och vill ha roligt medan de lär sig (Pihl, 2011, pp. 123–124).

När det gäller utveckling på arbetsplatsen är det otroligt viktigt, inte bara för företagets konkurrenskraft, utan även för företagets image och för minskad personalomsättning. De strategier man väljer, för att hjälpa sina arbetstagare att utvecklas, ska medföra att de stannar inom företaget och pratar gott om företaget - både privat och på det professionella planet, samt att de blir varumärkesambassadörer som marknadsför arbetsplatsen och varumärket.

Pihl skriver så här om utvecklingsfasen:

Till utvecklingsfasen hör bland annat, ledarskap, interna utvecklingsmöjligheter, värderingar och hur de efterlevs, investeringar i ditt lärande och din utveckling, möjlighet till olika karriärvägar, att leva som man lär i organisationen och flexibilitet och utrymme inom tjänsten
(Pihl, 2011, p. 120)

Om man som arbetsgivare kan uppnå dessa mål så har man stora chanser att lyckas attrahera den yngre generationen samt behålla dem.

3.6.2 Lagstadgad kompetensutveckling

Kompetensutveckling finns även till viss del lagstiftad, enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna, förändras eller utvecklas. Arbetsgivaren skall sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket (*Arbetsavtalslag 55/2001*, n.d., Chapter 2 1§). Om arbetet kräver en typ av utbildning så ska arbetsgivaren, med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen, ordna så att arbetstagaren ges sådan utbildning (*Arbetsavtalslag 55/2001*, n.d., Chapter 2 5§).

3.6.3 Kompetensutveckling för företaget

Vad gäller kompetensutveckling gäller det inte att endast använda det som ett medel för att attrahera och behålla arbetstagare, det ska också vara till fördel för företaget i sig. Lindmark och Önnevik har listat nyckelfrågor som förslag på hur kompetensutveckling kan genomföras i företag:

- Vilket behov av kompetens finns det i företaget?
- Har man översikt över de kompetenser som finns i dagsläget i organisationen?
- Vad är företagets spetskompetens?
- Är det balans mellan de kompetenser som finns eller är det något som saknas respektive finns för mycket av?
- Om det råder balans: Hur ska företaget vidareutvecklas och förstärka sin kompetens?
- Om det inte råder balans: Hur ska företaget utveckla intern kompetens?

(Lindmark & Önnevik, 2006, pp. 210–211)

Det finns företag som inte anställer personer efter CV och befintlig kompetens utan istället anställer efter personlighetsdrag som högt engagemang, driftighet, och social kompetens. Man anser att det är lättare att utveckla en persons kompetens i förhållande till personligheten. Det här påverkar och öppnar nya möjligheter för hur bilden av en medarbetare kommer att se ut i framtiden (Pihl, 2011, p. 122).

3.7 Personalmat

3.7.1 Regelbunden måltidsrytm

Regelbunden måltidsrytm är viktigt för hälsan. Den håller glukoshalten i blodet jämn under dygnet, skyddar tänderna mot karies och dämpar också hungern då vi får en kontinuitet i intaget av mat. När hungern dämpas minskar också småätande eller hetsätande som kan få negativa konsekvenser för hälsan. Även de måltider som äts är lättare att hålla i måttlig storlek om man har en regelbunden måltidsrytm (Näringsdelegation, n.d., p. 24).

Personer som arbetar i skift påverkas såklart av det här då tiderna för måltiderna påverkas av de tider man arbetar. Vanliga besvär när man arbetar i skift är, som tidigare nämnt, trötthet, övervikt, magbesvär samt hjärt-och kärlsjukdomar - dessa kan förebyggas med regelbundna måltider och mellanmål. Finska näringsrekommendationer 2014 skriver ger ett förslag på hur man kan lägga sina måltider då man arbetar kväll/natt:

Då man arbetar i nattskift äter man frukost då man vaknat från dagsönnen och måltiden(lunchen) förläggs till kvällskvisten eller tidpunkten för middagen. Mellanmål äter man innan arbetsskiftet börjar. Kaffe och koffeinhaltiga drycker dricker man, om man så önskar, i början av arbetsskiftet så, att koffeinet inte stör insomnandet efter arbetsskiftet. Under arbetsskiftet äter man en lätt måltid vid midnatt eller senast klockan ett. Morgonnattens mellanmål äter man cirka klockan 03-04, då tröttheten är som störst. Efter arbetsskiftets slut, innan dagens huvudsömn äter man ett mellanmål, "kvällsteet". Under natten undviker man måltider eller mellanmål som innehåller rikliga mängder energi, eftersom de gör en trött och lätt medför magbesvär.

(Näringsdelegation, n.d., p. 24)

Maria Lennernäs, professor vid Högskolan Kristianstad, forskar kring dygnsrytm och matvanor. I en artikel som publicerats på den populärvetenskapliga hemsidan Vetenskap & Hälsa diskuteras matens påverkan vid skiftarbete. Om man arbetar skiftarbete så ska man försöka äta vid samma tidpunkt varje dag, oberoende vilket skift man jobbar, menar Lennernäs. Tiderna ska alltså vara desamma för måltiderna oberoende om man arbetar förmiddag, dag, kväll eller natt.

Ett morgonmål efter nattpasset och före dagsönnen, mellan ungefär klockan 6 och 9. Nästa mål helst mellan klockan 11 och 14, men man ska inte sätta väckarklockan om man inte vaknar av sig själv. Slutligen ytterligare en huvudmåltid mellan 17 och 19 kompletterad med en måltid före midnatt. Forskning har visat att vid nattarbete är det bäst att äta någon gång före midnatt. Ju längre det går på natten, desto svårare är det för kroppen att hålla blodsockret rätt. Under senare delen av natten rekommenderar därför Maria Lennernäs att man bara dricker vatten, och eventuellt en kopp kaffe eller en kopp te
(Hult, 2011a)

Dock påpekar Lennernäs att de individuella skillnaderna är viktiga; yngre personer kan behöva äta mer på grund av ett större energibehov och för en del passar det inte att vara utan mat en hel natt när man är på jobb. Hon rekommenderar proteinrik mat framför kolhydratrik mat då kroppen har svårare att hantera kolhydrater och socker under natten. Hon påpekar också vikten av ordentlig mat på jobbet och likställer det med arbetsmiljöfrågor som ergonomi och bullernivåer. Maten påverkar arbetstagarnas prestationsförmåga och hon menar att arbetsgivare har mycket att vinna på att satsa på arbetsmåltiden och lägga fokus på när och hur den intas (Hult, 2011b).

3.7.2 Besvär till följd av oregelbundna måltider

Oregelbundna arbetstider och speciellt nattarbete är förknippat med magproblem som t.ex. Magsår, aptitstörningar, halsbränna och förstoppning. Speciellt förekomsten av magsår har kunnat konstateras i samband med skiftarbete. Orsaken till detta tros vara att tiderna för sömn och vakenhet inte stämmer överens med kroppens biologiska klocka som påverkar magenzymmer och tarmrörelser. Ofta är tiderna för måltiderna inte regelbundna och det påverkar också magens funktioner negativt. Man poängterar dock att den största orsaken till magsår är rökning, något som inte alla studier har tagit hänsyn till (Kecklund et al., 2010, pp. 24–25). Även det finska Arbetshälsoinstitutet påpekar att magproblem är vanliga vid skiftarbete och nämner symptom som buksmärtor, gaser och magsaftreflux (Arbetarhälsoinstitutet, n.d.). Ser man åter till kroppens biologiska klocka och dygnsrytm så är magens förmåga att bryta ner maten lägst sent på natten, och högst på eftermiddagen, vilket gör det svårt för magen att bryta ner svårsmält mat, som fett och proteiner, under sennatten (Kecklund et al., 2010, p. 20).

Som ovan nämnt är hjärt- och kärlsjukdomar en vanlig följsjukdom av skiftarbete. Orsakerna kan vara många men en av dem är ofta kosten, oberoende skiftarbete eller inte. I en stressforskningsrapporten av Kecklund et al (2010) uppmärksammas en litteraturöversikt på skiftarbete och kost, här har man kunnat konstatera att skiftarbetare egentligen inte har ett större energiintag än dagtidsarbetare. Man har däremot sett mönster som tyder på att skiftarbetare småäter mer, framför allt under nattskiftet, samt att måltidsrytmen ofta är

oregelbunden. Det poängteras dock att det finns väldigt få undersökningar om skiftarbetares kost. En studie av Puttonen et al visade att det inte finns några belägg för att skiftarbetare skulle äta mer än dagtidsarbetare, intaget av kolhydrater och fett skiljer sig inte heller (Kecklund et al., 2010, pp. 29–30). Forskningen är således väldigt gles och spretig och huruvida kosten är den huvudsakliga orsaken till hjärt-och kärlsjukdomar hos skiftarbetare förblir oklar.

3.8 Sexuella trakasserier

Turistbranschen är en av de viktigaste branscherna i de nordiska länderna; nästan en halv miljon människor var anställda i branschen 2016 och antalet ökar hela tiden.

Tyvär är sexuella trakasserier ett stort problem inom turistbranschen och man anser att det krävs systematiska åtgärder för att bl.a. göra branschen mer attraktiv för arbetstagare. Det är både arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar att se till att arbetsmiljön är hållbar, både säkerhetsmässigt och hälsomässigt, men arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att motverka alla typer av trakasserier. En rapport om sexuella trakasserier inom hotell-, restaurang- och turistnäringen publicerades 2016 av Nordisk Union - HRCT (Union-HRCT, 2016, p. 4). Enligt Arbetslagstiftningen är det arbetsgivarens ansvar att främja sina relationer till arbetstagarna samt arbetstagarnas inbördes relationer (*Arbetsavtalslag 55/2001*, n.d., Chapter 2 1§). Att inte förebygga sexuella trakasserier kan anses bryta mot denna lag.

3.8.1 Vad är sexuella trakasserier?

I rapporten som Nordisk Union - HRCT publicerade 2016 definieras sexuella trakasserier som “ett oönskat sexuellt beteende som skapar en diskriminerande och förödmjukande miljö och därför utgör ett hälso- och säkerhetsproblem” (Union-HRCT, 2016, p. 4).

Man listar också olika former av sexuella trakasserier i en tabell som ser ut som följande:

Verbal form	Icke-verbal form	Fysisk form
Oönskade påtryckningar om sexuella tjänster	Oönskade sexuella blickar eller gester	Våldtäkt eller försök till våldtäkt eller sexuella övergrepp
Oönskade sexuella skämt, kommentarer eller frågor	Att vissla efter en person	Oönskade medvetna beröringar, trevanden eller kramar
Personliga frågor om en persons sociala liv eller sexliv	Att utföra sexuella rörelser	Oönskade kramar, kyssar, klappar eller beröring
Sexuella kommentarer om en persons kläder eller utseende	Att hänga upp affischer/kalender med sexuellt innehåll	Att någon lutar sig över eller klamrar sig intill en person utan att den vill det
Olämpliga inviter om att gå ut eller dejta	Otvetydigt sexuellt material per SMS, e-post eller sociala medier	

(Union-HRCT, 2016, p. 4)

Sexuella trakasserier drabbar människor oberoende ålder, kön, bakgrund eller yrkesroll. De vanligaste formen av sexuella trakasserier i den nordiska turistbranschen är muntliga kommentarer men man befärar att många offer aldrig rapporterar att de blivit utsatta för trakasserier (Union-HRCT, 2016, pp. 6, 8).

3.8.2 Sexuella trakasserier inom restaurangbranschen

ROC utförde 2014 en undersökning om sexuella trakasserier inom restaurangbranschen i USA. Enligt rapporten är sexuella trakasserier väldigt vanliga och rent av kännetecknande för restaurangbranschen där både män och kvinnor utsätts. Trakasserierna kommer från både chefer, andra anställda och gäster. Den starkt sexualiserade arbetsmiljö som restauranganställda arbetar i påverkar de viktiga arbetsplatsrelationerna som utgörs av just chefer, andra anställda och gäster. De flesta anmälningar om trakasserier kommer från anställda som har direkt kundkontakt och det är oftast kunden som är skyldig till trakasserierna (Union-HRCT, 2016, pp. 5–6).

Orsaker och riskfaktorer som påverkar förekomsten av sexuella trakasserier inom turistbranschen är många; några som nämns är udda arbetstider, osäkra arbetsvillkor, förekomsten av alkohol och droger i större mängder samt en sexualiserande arbetsmiljö. Något som ytterligare nämns som en orsak är att många som arbetar inom branschen är sociala, energiska och utåtriktade och att deras sätt kan misstolkas som en inbjudan till sexuella närmanden (Union-HRCT, 2016, p. 7).

I april 2015 utförde PAM i Finland en undersökning bland sina anställda inom servicebranschen där man kunde se att de arbetsgrupper som var särskilt utsatta för sexuella trakasserier är bartendrar, serveringspersonal, lokalvårdare och personer med utan fasta arbetsavtal. Undersökningen visade också att det är vanligt att chefer och överordnade inte tar problem med trakasserier på allvar (Union-HRCT, 2016, p. 10).

3.8.3 Konsekvenser av sexuella trakasserier för samhället, företaget och individen

Konsekvenserna av sexuella trakasserier drabbar inte bara de personer som blir utsatta utan det påverkar både företaget, kollegorna och samhället. Nordisk Unions rapport har sammanställt vilka konsekvenser sexuella trakasserier har på den enskilda individen, företaget och för samhället:

För samhället	För företaget	För den enskilde
Bristfällig jämställdhet	Frånvaro och sjukdom	Dålig fysisk och psykisk hälsa
Löneskillnad	Högre personalomsättning	Stress och depression
Sociala tjänster	Låg produktivitet	Lågt självförtroende
Hälsa- och läkemedelskostnader	Modlöshet och låg motivation	Förlägenhet och skam
Lägre BNP	Ersättning och utgifter för rättstvister	Ilkska och vrede
	Förlust av goodwill, skadat renommé	Missnöje med arbetet
		Familjeproblem
		Inkomstförluster

(Union-HRCT, 2016, p. 7)

3.8.4 Hur kan man förebygga sexuella trakasserier?

Med tanke på att sexuella trakasserier är ett utbrett problem inom turistbranschen behöver man inom hela sektorn fundera över hur man ska förebygga dessa för att kunna attrahera nya arbetstagare och nå sin fulla potential. Om man kunde få bukt på de här problemen kunde man skapa en säkrare arbetsplats, få nöjdare personal och minska på personalomsättningen (Union-HRCT, 2016, p. 14).

Som arbetsgivare är det att föredra att utveckla tydliga policier för hur sexuella trakasserier och oacceptabelt beteende definieras och hur dessa hanteras på arbetsplatsen. Det bör även ingå att man har nolltolerans mot sexuella trakasserier.

Förutom detta bör personalen, både chefer och övriga arbetstagare, utbildas inom ämnet och i strategier för hur man motverkar sexuella trakasserier. Man behöver även policies för hur man hanterar gäster som är påverkade av alkohol eller droger samt regler som gäller för den egna för personalen. För branschen som helhet är det en fördel om så många företag som möjligt kan gå ihop och utforma dessa dokument tillsammans för att öka säkerheten inom hela branschen. På den enskilda arbetsplatsen kan man sedan, med hjälp av input från chefer och anställda, anpassa dokumenten till den enskilda arbetsplatsen vid behov. Information om att man har nolltolerans mot sexuella trakasserier bör också förmedlas på lämpligt sätt till både kunder och leverantörer (Union-HRCT, 2016, pp. 14–17).

4. DISKUSSION

“Varför är social hållbarhet så viktigt?” frågade jag mig ibland tidigare samtidigt som jag undrade vad det var som gång på gång fick mig att lämna en bransch som jag älskar. Restaurangbranschen är en underbar bransch, människorna man får träffa, kollegorna som blir som en extra familj och festerna som man kommer att minnas den dagen man sitter på ålderdomshemmet. De flesta som har jobbat inom branschen känner nog igen sig i det här, mer eller mindre. I ovanstående teorier har jag fokuserat mycket på branschens baksidor, det är ingen dans på rosor men en verklighet. Kanske är det just detta som är svaret på frågan, “Varför är social hållbarhet så viktigt?” Skulle vi få bukt på den tunga baksidan så skulle framsidan och fördelarna med branschen få det utrymme den förtjänar.

Social hållbarhet handlar kort och gott om att sköta sig och visa det utåt på ett transparent sätt; på det sättet kommer man att både stärka sin personal och sitt varumärke. Att personalen är företagets viktigaste resurs är, som ovan nämnt, ingenting nytt under solen men jag tror att den stora frågan är hur man ska ta sig an personalhantering i en bransch som inte erbjuder varken kontinuitet, fördelaktiga arbetstider eller fridfulla arbetsmiljöer. För att försöka få någon rätsida så kommer här nedan en diskussion runt det som har presenterats i arbetet.

Grunden för en hållbar arbetssituation, för både arbetstagare och arbetsgivare, anser jag att är ett skriftligt arbetsavtal med tydliga anvisningar och riktlinjer för vad som gäller. Ett muntligt avtal duger enligt Arbetsavtalslagen (*Arbetsavtalslag 55/2001*, n.d., Chapter 1 3§) men personligen ställer jag mig tillsammans med både facket och Arbetskyddsförvaltningen och förespråkar ett skriftligt avtal då det är lättare att gå tillbaka till om det skulle uppstå frågetecken, ord mot ord är något som sällan slutar på ett trevligt sätt. Något som är viktigt för både arbetsgivare och arbetstagare att känna till är att om man väljer att inte skriva något avtal så är ändå arbetsgivaren tvungen att delge en skriftlig presentation av de centrala delarna i arbetet före första löneutbetalningen. Om man inte gör detta så är det straffbart (Arbetskyddsförvaltningen, n.d.). Jag vill påstå att det är mindre arbetsamt att skriva ett skriftligt arbetsavtal från början.

Ser man till företagets image och vad man som arbetsgivare vill förmedla till sina anställda och till potentiella kommande anställda så är det viktigt att visa att man har rent mjöl i påsen.

Ett problem som jag kan tänka mig att uppstår i branschen är vid tillfällen då man ska anställa ny extra personal, att uppskatta mängden arbete som kommer att utföras. I en bransch där det finns ett konstant behov av extra personal, men där behovet är väldigt oregelbundet och svårt att uppskatta, kan det upplevas svårt att fastställa en minimiarbetsstid - fast eller genomsnittlig. Här skulle jag rekommendera företagare att använda sig av den genomsnittliga arbetstiden som utgångspunkt då det finns utrymme för variation i arbetsmängden.

Uppföljningen som ska ske årsvis kan upplevas som en administrativ börda men jag skulle önska att man istället skulle se det som en möjlighet att utvärdera både sin personal och sitt personalbehov. I samband med den årliga uppföljningen finns det möjlighet att ta upp andra saker som t.ex. kompetensutveckling, hälsa och hur den anställda upplever arbetsmiljön.

Vid nyanställning finns det möjlighet för arbetsgivaren eller chefen att lägga en grund för den kommande arbetsrelationen. I samband med att arbetsavtalet skrivs finns det möjlighet för arbetsgivaren att informera den nya arbetstagaren om arbetsuppgifter (mer ingående än vad som finns i det skriftliga avtalet), policier som praktiseras på arbetsplatsen samt göra en kompetensöversikt för den nya arbetstagaren som sedan går att följa upp. Att gå igenom tider och regler för personalmat, sjukskrivningar, önskemål om arbetstider m.m. är också viktigt för att arbetstagaren ska känna sig trygg.

Det första mötet kommer att ta tid om man ska gå igenom samtliga av ovanstående punkter men detta är tid som man tjänar in senare. Det är väl investerad tid då också anställningen kommer att kännas mer seriös och arbetsgivaren delger information som troligtvis annars hade efterfrågats senare under anställningen.

Om man har denna grund att utgå ifrån är det lättare att börja jobba med de svårigheter som branschen kämpar med. För de som redan är anställda kan man göra en liknande genomgång på ett mer ingående utvecklingssamtal.

Arbetstiderna är en av de större utmaningarna för branschen, enligt kollektivavtalet ska en heltidstjänst vara 112,5 h per tre veckor (Mara, n.d., p. 2).

Majoriteten av de som har jobbat eller jobbar i branschen vet man att det sällan är något som speglar verkligheten. "Långpannor" är ett väl myntat uttryck i branschen och innebär att man jobbar både lunch och middags service. Dessa arbetspass går sällan inom ramarna för en normal arbetsdag på 4-10 timmar som är rekommenderad arbetslängd enligt kollektivavtalet. Arbetsdagen får maximalt vara 16 timmar med arbetstagarens godkännande (Mara, n.d.). Om man ser till potentiella arbetstagare så kan det här vara något som skrämmer bort en stor skara människor. Av de som redan jobbar i branschen är det sällan man hör klagomål om långa arbetstider. Orsaken till att det skulle kunna tänkas vara att det är den enda chansen de anställda har att påverka sin inkomst.

Jag har hållit mig ifrån att diskutera löner då det är en väldigt stor diskussion, men kan i detta läge inte undgå att kommentera det. Jag tror personligen att de låga lönerna är en av orsakerna till att man ofta försöker maximera sina arbetstimmar i branschen. Det kan ses som en fördel för arbetsgivarna men det kan också tänkas vara en orsak till den höga personalomsättningen samt eventuella missbruk och sjukskrivningar. Med stigande ålder och familjeliv så finns det inte heller utrymme att "jaga" timmar för att klara ekonomin och det blir naturligt för arbetstagare att söka sig till andra branscher, även om man inte skulle vilja. En högre lön, alternativt en procentlön där arbetstagarna själva kan påverka sin inkomst genom försäljning, skulle kunna vara en lösning på ovanstående problematik. Om man som arbetsgivare inte har möjlighet att höja lönerna så kan man behöva se över hur personalen själva känner med sina arbetstider och vara lyhörd för hur personalen mår och presterar. Det finns de som föredrar skiftarbete för att det underlättar utmaningen med att få ihop vardagspusslet (Agosti, 2011) (Kecklund et al., 2010, p. 45). Skiftarbete behöver med andra ord inte ses som ett problem så länge man tar personalens önskemål och hälsa i beaktande.

Långa arbetsdagar som ofta innebär delvis nattarbete påverkar produktiviteten negativt, ökar risken för olyckor och kraftig trötthet (Kecklund et al., 2010, pp. 44–16). I en servicebransch är det ingenting som är önskvärt då service är ett krävande arbete. Ser man till endast nattarbetet så finns också här risker, förutom ovanstående är det också bevisat att personer som arbetar skift i högre utsträckning drabbas av sjukdomar som hjärt-och kärlsjukdomar, cancer och sömnstörningar (Kecklund et al., 2010). När jag läser det här tänker jag att det finns möjligheter att kombinera flera aspekter av social hållbarhet.

Hälsa grundar sig i kost, sömn och aktivitet. Sömnen kan endast påverkas med arbetstider som behandlades i stycket här ovan, skiftarbete i sig kan sällan helt uteslutas men vilotiderna och växlingshastigheten mellan skiftena kan underlätta för att arbetstagaren ska få ordentligt med sömn.

Kosten däremot tar oss in på kapitlet om personalmat och måltidsrytm. En jämn måltidsrytm är bra både kortsiktigt, i och med att glukoshalten i blodet hålls jämn över hela dagen, samt långsiktigt då det minskar småätande och gör det lättare att hålla ner storleken på portionerna (Näringsdelegation, n.d., p. 24). I teorierna presenteras två olika förhållningssätt till hur maten ska intas. De finska näringsrekommendationerna anser att man ska förskjuta sina måltider efter sin sömn så att första måltiden för dagen motsvarar frukost, oberoende tidpunkt, andra målet lunch etc (Näringsdelegation, n.d.). Maria Lennernäs, professor vid Högskolan Kristianstad, som forskar kring dygnsrytm och matvanor anser däremot att måltiderna ska intas ungefär samma tid varje dag oberoende hur man jobbar för att få en kontinuitet på matintaget (Hult, 2011a). Som arbetsgivare kan man inte påverka arbetstagarnas matvanor på annat sätt än genom de måltider som intas under arbetstid, med långa arbetsdagar kan det dock bli en stor del av det totala näringsintaget för personalen. Inom de ramar som arbetet erbjuder finns det inte alltid tid för regelbundna måltider men mellan lunch och middags service borde det finnas bra med tid för en ordentlig matpaus. Därefter kan det bli svårare att hitta kontinuerliga luckor men då kan man istället se till att det alltid finns näringsrik "plockmat" tillgänglig. Detta går emot näringsrekommendationerna då man ur hälsoperspektiv gärna vill minska mängden småätande men en mindre måltid näringsrik mat är bättre än ingen mat alls och här kan man som arbetsgivare se till att plockmaten blir näringsrik istället för en godispåse.

Efter kosten kommer man till aktiviteten; även detta kan vara en utmaning men ack så nödvändig. Skiftarbetare spenderar generellt mindre tid på fysisk aktivitet än dagtidsarbetare (Kecklund et al., 2010). Samtidigt säger Forslund (2006) att man inte bara kan bjuda på ett gymkort och tro att problemet är löst utan istället behöver arbetsgivaren arbeta med kulturen på arbetsplatsen och se till att den främjar fysisk aktivitet.

Något som Forslund (2006) också lyfter är att man kan göra hälsoprofilbedömningar för att följa upp de anställdas hälsa samt erbjuda utbildning, rådgivning och subventionering av fysiska aktiviteter (Forslund, 2006, pp. 5–6).

Här finns det en väl inarbetad metod som används i andra branscher och det är friskvårdskuponger som kan användas av personalen för träning, kultur eller massage. Arbetsgivaren kan själv bestämma hur mycket man vill erbjuda och inom vilket område. Svårigheter som kan tänkas stå i vägen för personalförmåner som friskvård är frågeställningen angående vem som ska ha rätt till dessa. I en bransch där majoriteten arbetar deltid, ofta oregelbundet och ibland utan arbetsavtal samt där gränserna mellan de olika anställningsformerna är flytande så blir det svårt att avgöra när en person bör få tillgång till personalförmåner och vem som ska uteslutas. En lösning på detta kunde vara att basera mängden av friskvårdskuponger på antalet timmar som man förväntas arbeta och sätta en minimigräns för att få tillgång till friskvårdskuponger. Förutom friskvårdskuponger är det viktigt att som chef sätta ramar för kulturen på arbetsplatsen för att främja fysisk aktivitet.

Vad gäller policies så vill jag här i diskussionen slå ihop droger och alkohol med sexuella trakasserier; de har inte mycket gemensamt men hanteringen av dem liknar varandra. Personal efterfrågar nämligen i båda fallen reglementen angående nolltolerans mot droger, alkohol och sexuella trakasserier (Strandberg et al., 2018) (Union-HRCT, 2016). Utbildning samt dokument angående hur dessa definieras och hanteras är önskvärt och kräver inte mycket arbete från arbetsgivaren i förhållande till de problem som kan skapas. Policies kräver ett förarbete men så snart det är gjort har man en god grund att stå på. Mallar och länkar för policies mot droger, alkohol och sexuella trakasserier samt finns här nedan under rubriken Bilagor.

Angående utbildning för personalen tror jag att det kan finnas ett motstånd från arbetsgivarens. Orsaken till detta kan återigen vara den höga personalomsättningen, det är inte roligt att satsa pengar på personal som man inte vet om kommer att stanna eller inte. Här vill jag passa på att återkoppla till diskussionen kring arbetsavtal; om man inte skriver ett arbetsavtal är risken stor att arbetstagaren känner sig osäker i sin anställning. Detta kan i sin tur leda till att personen söker en ny arbetsplats för att få en tryggare tillvaro.

Om arbetstagaren känner sig osäker och söker efter annat jobb så kommer arbetsgivaren i sin tur att känna osäkerhet för sin arbetstagare. En arbetsgivare som känner sig osäker på sin personal kommer troligtvis inte att vilja investera i sin personal genom t.ex. utbildningar, men bristen på investeringar kan också få arbetstagaren att känna sig obetydlig. Man fastnar i en nedåtgående spiral där tillit och trygghet inte existerar i den grad som den borde.

Om man ska skicka sin personal på utbildningar eller informationstillfällen så kan det vara en idé att börja med att skicka några nyckelpersoner från organisationen, personer som ofta är på jobb och som kan förmedla informationen vidare. Nästa gång det ordnas kan man skicka några andra personer och på så vis dels hålla informationen i organisationen uppdaterad och dels sprida ut kostnaderna för utbildningen. Viktigt också är att arbetsgivare och chefer går på utbildningen tillsammans med sin personal för att kunna diskutera frågor som kan komma upp och öppna upp för en diskussion angående hur det ser ut på den egna arbetsplatsen. Utbildningen ska ses som en del av kompetensutveckling.

Kompetensutveckling i stort behöver inte alltid innebära utbildningar och kostnader. Om jag ser till Phils forskning som visar att företag idag i allt större utsträckning anställer personer efter personlighet och inte efter utbildning så blir kompetensutvecklingen intressant (Pihl, 2011). Kompetensutveckling handlar inte alltid bara om papper och intyg utan också om längtan efter att få lära sig något nytt och utvecklas. Att skola in personal i de dagliga rutinerna är naturligt men att sedan våga låta personalen lära sig mer i form av exempelvis fakturering, bokningssystem, inköp eller företagsutveckling behöver inte nödvändigtvis kosta företaget något. Tvärtom önskar jag att man som arbetsgivare skulle se det som en möjlighet att dels underlätta sitt eget arbete (jag utgår då från mindre företag där arbetsgivaren ofta själv arbetar på golvet) och dels skulle det vara lättare att flytta runt personalen på arbetsplatsen vid behov. Det är sällan sunt för en organisation att låta ett ansvarsområde ligga på endast en persons axlar då det gör organisationen sårbar; istället är det en trygghet om en del av personalen kan arbeta på flera olika plan beroende på vad som behövs.

Med tanke på att människor som arbetar i restaurangbranschen ofta själva tycker om att gå på restaurang kan kompetensutveckling också ske genom att ta med arbetsteamet till en annan restaurang där man lite mer uppstyrt studerar och tar inspiration från andra aktörer.

Möjligheterna är oändliga och det finns ingen orsak att bara stirra sig blind på dyra utbildningar och kostnader, även om dessa också är bra att vända sig till när det finns utrymme.

4.1 Sammanfattning av rekommendationer

Här nedan följer en kort sammanfattning av mina rekommendationer till arbetsgivare och chefer, detta för att materialet lättare ska kunna användas som ett verktyg:

- Skriv skriftligt arbetsavtal
- Tillämpa genomsnittlig minimiarbets tid om personen endast ska jobba extra, läs i kollektivavtalet vad som gäller för detta
- Kombinera utvecklingssamtal med diskussioner kring arbetsmängd, kompetensutveckling, hälsa och arbetsmiljö
- Diskutera önskade arbetstider med din personal och försök att tillgodose dessa så långt det är möjligt.
- Kortare växlingar mellan skift uppskattas när det gäller nattarbete
- Inför friskvårdskuponger, sätt upp ett system där mängden friskvårdskuponger varierar beroende på arbetsmängd för att få ett så rättvist system som möjligt
- Inför policys mot droger, alkohol och sexuella trakasserier. Gör dokumenten så tydliga och användbara som möjligt, mallar finns under rubriken Bilagor
- Våga överlåta ansvar till din personal och lägg fokus på fördelarna med att ha en välutbildad personal

4.2 Ledarskap

Som nämnt i kapitel 1.5 Avgränsningar hoppades jag kunna utesluta ledarskap så långt som möjligt men som du, som läsare, säkert har insett är ledarskapet och det stora ansvaret som vilar på denna position ofrånkomligt under så gott som varje rubrik. Som chef eller ledare är jag övertygad om att man redan är medveten om att det är ett stort ansvar som vilar på axlarna och jag hoppas att man kan se denna uppsats som ett verktyg för att underlätta arbetet med att göra arbetsmiljön mer hållbar i restaurangbranschen.

4.3 Validitet och Reliabilitet

Validitet innebär att det finns en samstämmighet mellan material och frågeställning (Hartman, 2003). Jag anser att validiteten i arbetet är hög då det valda materialet är relevant för frågeställningen och valda problemområden. Resultatet av undersökningen svarar på frågeställningen och jag upplever att syftet med arbetet är uppnått.

Vad gäller reliabiliteten avses här i vilken utsträckning resultatet hade blivit detsamma om samma arbete hade gjorts vid en annan tidpunkt. Jag anser att eftersom arbetet är en litteraturstudie så är reliabiliteten hög då den fakta som arbetet är baserat på inte påverkas av yttre faktorer förutom den teoretiska referensramen. Det finns alltid risk för att skribentens personliga intresse påverkar resultatet, trots att jag har försökt motarbeta detta finns det såklart en risk för att det har skett.

4.4 Tiden efter Covid-19

Under tiden som uppsatsen utformades drabbades samhället av Covid-19. I Finland ledde detta till en nedstängning av samtliga restauranger, caféer och hotell. På grund av förbud mot resande påverkades hela turismbranschen svårt. Det har varit en stor påfrestning för branschen men med ovanstående arbete i åtanke hoppas jag att man nu kan se en möjlighet till nystart och ta tag i det sociala hållbarhetsarbete inom branschen. En nystart har många fördelar och jag hoppas att man kan ta vara på möjligheten för att stärka vår bransch.

4.5 Vidare forskning

Som vidare forskning utgående från denna uppsats skulle det vara intressant att studera huruvida personal inom restaurangbranschen säger upp sig istället för att anmäla arbetsskada eller arbetssjukdom (Hedlund, n.d.). Det skulle också vara intressant att diskutera lönerna inom branschen och hur de påverkar personalens motivation och personalomsättningen, här skulle procentlön alternativt ett baslön i kombination med procentlön vara intressant att diskutera. Vidare forskning om skiftarbete och hälsa samt regelverk för unga arbetstagare är också en intressant del inom ämnet (Hult, n.d.; *Lag om unga arbetstagare*, n.d.).

KÄLLOR

- Agosti, M. (2011, February 10). *Madelaine Agosti: Skiftesarbete främjar livspusslet*. Vetenskap & Hälsa. <https://www.vetenskaphalsa.se/madelaine-agosti-skiftarbete-framjar-livspusslet/>
- Arbetsmiljöverket. (n.d.). *Arbete i skift*. Arbetsmiljöverket. Retrieved February 23, 2020, from <https://www.ttl.fi/sv/arbetstagare/arbetstid/arbete-i-skift/>
- Arbetsavtalslag 55/2001. (n.d.). Finlex. Retrieved March 23, 2020, from <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=arbetslagstiftning#L1>
- Arbetskyddsförvaltningen. (n.d.). *Arbetsavtal*. Tyosuojelu - Arbetskyddsförvaltningen. Retrieved March 23, 2020, from <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/arbetsavtal>
- Folkhälsomyndigheten. (n.d.). *Social Hållbarhet*. Folkhälsomyndigheten. Retrieved March 23, 2020, from <https://www.folkhalsomyndigheten.se/motesplats-social-hallbarhet/social-hallbarhet/>
- Forslund, T. (2006). *100% Hälsa på jobbet*. Redaktionen.
- Fredriksson, A. (2018). Oro över kraftig ökning av narkotika på krogen: "Görs för lite." *Accent*. <https://accentmagasin.se/politik/oro-kraftig-okning-av-narkotika-pa-krogen-gors-lite/>
- Friskvårdskuponger. (2020, February 23). Åland Post. <https://www.alandpost.ax/foretag/friskvardax/arbetsgivare>
- Greve, J. (2014). *Ekonomistyrning, principer och praxis*. Studentlitteratur.
- Hartman, S. (2003). *Skrivhandledning för examensarbeten och rapporter*. Natur och Kultur.
- Hedlund, F. (n.d.). *Arbetsmiljöverket inspekterar hotell- och restaurangbranschen*. Arbetsmiljöverket. Retrieved May 7, 2020, from <https://www.av.se/press/arbetsmiljoverket-inspekterar-hotell--och-restaurangbranschen/>
- Hult, N. (n.d.). *Tid för återhämtning ger mindre besvär vid skiftarbete*. Vetenskap & Hälsa. Retrieved May 7, 2020, from <https://www.vetenskaphalsa.se/tid-for-aterhamtning-ger-mindre-besvar-vid-skiftarbete/>
- Hult, N. (2011a, February 9). *Rätt mat vid rätt tid ger skiftarbetare en bättre hälsa*. Vetenskap & Hälsa. <https://www.vetenskaphalsa.se/ratt-mat-vid-ratt-tid-ger-skiftarbetare-en-battre-halsa/>
- Hult, N. (2011b, February 9). *Rätt mat vid rätt tid ger skiftarbetare en bättre hälsa*. Vetenskap & Hälsa. <https://www.vetenskaphalsa.se/ratt-mat-vid-ratt-tid-ger-skiftarbetare-en-battre-halsa/>
- ISO26000. (n.d.). Svenska Institutet För Standarder. Retrieved 02.24..2020, from <https://www.sis.se/iso26000/>
- Kecklund, G., Ingre, M., & Åkerstedt, T. (2010). *Arbetstider, hälsa och säkerhet - en uppdatering av*

- aktuell forskning. *Stressforskningsinstitutet*.
http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.51631.1321968484!/Stressforskningsrapport_322.pdf
- KTH. (n.d.). *Social Hållbarhet*. KTH - Kungliga Tekniska Högskolan. Retrieved March 23, 2020, from
<https://www.kth.se/om/miljo-hallbar-utveckling/utbildning-miljo-hallbar-utveckling/verktygslada/sustainable-development/social-hallbarhet-1.373774>
- Lag om unga arbetstagare*. (n.d.). Finlex. Retrieved May 7, 2020, from
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1993/19930998>
- Lindmark, A., & Önnevik, T. (2006). *Human resource management: organisationens hjärta*. Studentlitteratur.
- Mara, F. (n.d.). *Kollektivavtal*. <https://www.pam.fi/sv/arbete/hotell-restaurang-och-fritidstjanster.html>
- Näringsdelegation, S. (n.d.). *Näringsrekommendationer 2014*. Ruokavirasto. Retrieved February 23, 2020, from
https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemus--ja-ruokasuositukset/sv/naringsrekommendationer_2014_web.pdf
- Om Globala Målen*. (n.d.). Globala Målen. Retrieved February 24, 2020, from
<https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/>
- Personalförmånerna i beskattningen*. (n.d.). Skatteförvaltningen I Finland. Retrieved February 24, 2020, from
https://www.vero.fi/sv/Detaljerade_skatteanvisningar/anvisningar/62486/personalformanerna-i-beskattningen3/#3-kollektiva-skattefria-personalformaner
- Pihl, E. (2011). *Att leda nästa generation*. TUK Förlag AB.
- Socialt Ansvarstagande*. (n.d.). Svenska Institutet För Standarder. Retrieved February 24, 2020, from
<https://www.sis.se/utbildning/vara-utbildningsomraden/socialt-ansvarstagande-iso-26000/>
- Strandberg, A., Elgán, T., & Gripenberg, J. (2018). *Droger på krogen*. STAD - Stockholm Förebygger Alkohol- Och Drogproblem.
http://stad.org/sites/default/files/media/STAD%20rapport%2062_2.pdf
- Svenberg, J. (n.d.). *Yrkena där man dricker mest*. Alla Studier. Retrieved February 23, 2020, from
<https://allastudier.se/tips-o-fakta/yrkena-d%C3%A4r-man-dricker-mest-16658>
- Union-HRCT, N. (2016). *Report on sexual harassment*. PAM.
https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/1251_a4_report_on_sexual_harassment_svensk_v1.pdf
- Via, G., & Eur, P. in L. (2008). Protecting workers in hotels, Protecting workers in hotels, restaurants and catering restaurants and catering. In *European Agency for safety and health at work*.

BILAGOR

Här under följer mallförslag:

Mall för arbetsavtal, Turism- och restaurangförbundet MaRa rf och Servicefacket PAM rf

https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tyosuhteeseen-liittyvat-materiaalit/arbetsavtalsmodell_turism_restaurang_fritidstjanster.pdf

Mall för alkohol- och drogpolicy

<https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/12/Textmall.pdf>

Mall för policy mot sexuella trakasserier

<https://www.prevent.se/globalassets/documents/prevent.se/bransch/kultur/film/policy-mot-sexuella-trakasserier-film.pdf>



Textmall för Alkohol- och drogpolicyn

Alkohol- och drogpolicyn kan bearbetas med hjälp av följande textmall så att den svarar mot behoven på varje arbetsplats. Frågor som har tagits upp i denna manual kan användas i texten. Av textmallen finns det också en separat version som kan bearbetas och skrivas ut (www.ttl.fi/alkoholijatyo). Mallen är avsedd som en stomme för och ett incitament till diskussioner med personalen vid utvecklingen av arbetsplatsens alkohol- och drogpolicy. Av denna orsak har de ansvarsområden och uppgifter som gäller arbetsgivaren, arbetstagarna, cheferna, arbetarskyddspersonalen och företagshälsovården här presenterats som checklistor som grundar sig på lagstadgade uppgifter och en arbetsfördelning som upplevts som fungerande i praktiken. Det är viktigt att alla känner till sina ansvarsområden som beskrivs i alkohol- och drogpolicyn och aktivt iakttar dessa. Med hjälp av checklistorna kan förverkligandet av alkohol- och drogpolicyn systematiskt följas upp och utvärderas.

Alkohol- och drogpolicy för X (lägg till arbetsplatsens namn)

1. Principer

På X får ingen arbeta eller uppträda i berusat tillstånd. Då det gäller X har vi förbundit oss att säkerställa en säker, hälsosam och produktiv arbetsplats för alla våra arbetstagare. För detta ändamål gäller denna alkohol- och drogpolicy på X. Vid sammanställningen av alkohol- och drogpolicyn har hela personalen hörts, och samtliga arbetstagare har fått möjlighet att uttrycka sina synpunkter och åsikter.

Målet med vår alkohol- och drogpolicy är att stödja arbetstagarnas arbetsförmåga och förebygga drogrelaterade olägenheter samt att styra mot ett ändamålsenligt agerande i situationer med drogrelaterade olägenheter. Alkohol- och drogpolicyn förverkligas genom information, utbildning, träning samt åtgärder som vidtas av personalen och företagshälsovården, och därtill systematisk uppföljning och utvärdering. Varje arbetstagare ska få alkohol- och drogpolicyn för kännedom.

Med droger avses här samtliga substanser som intas i rusyfte. Under arbetstid och i arbetsuppgifter får alkohol inte användas, innehållas, delas ut eller säljas. På vår arbetsplats är det förbjudet att använda narkotika, läkemedel som droger, anabola steroider och andra berusande medel. I fråga om rökning iakttas tobakslagen och avtalad praxis (anteckna praxisen här).

Med en situation med drogrelaterade olägenheter avses situationer där påverkan av alkohol eller någon annan drog hotar eller medför olägenheter för individens egna eller någon annan

ARBETSAVTAL

Turism-, restaurang- och fritidstjänster – arbetstagare

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare		Företag eller hemort
	Arbetstagare		Personbeteckning
	Adress	Tfn	E-post
	Kontonummer		
	Ovan nämnd arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete för ovan nämnd arbetsgivare under dess ledning och uppsikt och på följande villkor:		
2. ARBETSAVTALET S GILTIGHETSTID	Anställningsförhållandets begynnelse		
	Avtalet gäller Tills <input type="checkbox"/> vidare <input type="checkbox"/> På viss tid t.o.m. Den exakta tidpunkten då det tidsbundna avtalet löper ut <input type="checkbox"/> Är känd då avtalet ingås är inte känd då <input type="checkbox"/> avtalet ingås Grunden för ett arbetsavtal för viss tid <input type="checkbox"/> Säsongsarbete <input type="checkbox"/> Arbetstagarens egen begäran <input type="checkbox"/> Vikariat <input type="checkbox"/> Praktik <input type="checkbox"/> Annat: _____		
3. PRÖVOTID	I ett anställningsförhållande för viss tid ska fr.o.m. den första anställningsdagen iaktas en provotid på fyra månader under vilken vardera parten kan häva detta avtal. I ett arbetsavtal som varar mindre än åtta månader kan provotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd. Längden på provotiden: _____ Den sista dagen under provotiden: _____		
4. ARBETSTID SAMT MERTIDS OCH ÖVERTIDSARBETE	<input type="checkbox"/> Heltidsanställd (månadslön) <input type="checkbox"/> Deltidsanställd, fast minimiarbets tid tim./3 veckor (timlön) <input type="checkbox"/> Deltidsanställd, genomsnittlig minimiarbets tid tim./3 veckor (timlön) <input type="checkbox"/> Annat: _____ Arbetsgivaren kan låta arbetstagaren utföra mertids, övertids och söndagsarbete enligt		
5. ARBETSUPPGIFT	Arbetstagaren är skyldig att utföra också annat arbete som arbetsgivaren ger enligt sin rätt att leda och fördela arbetet.		
6. LÖNESÄTTNING	I början av ett anställningsförhållande bestäms arbetstagarens lön enligt följande: Lönegrupp: _____ Lön (€/månad/timme): _____ Tid som berättigar till erfarenhetstillägg vid tidpunkten för inledandet av anställningsförhållandet_		
7. KOLLEKTIVAVTAL SOM TILLÄMPAS	I anställningsförhållandet ska båda parter i fråga om löne- och andra arbetsvillkoren iaktta de gällande lagarna och kollektivavtalet för turism-, restaurang- och fritidstjänster (arbetstagarna) mellan Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf och Servicefacket PAM rf till den del det inte genom detta avtal har avtalats om bättre villkor för arbetstagaren.		
8. ÖVRIGA			
9. DATUM OCH UNDERSKRIFT	Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar varav det ena ges till arbetsgivaren och det andra till arbetstagaren.		
	Plats	Tid	
	Underskrift av företrädaren för arbetsgivaren	Arbetstagarens underskrift	

Information: Enligt 2:4 i arbetsavtalslagen ger arbetsgivaren följande information om de centrala villkoren för anställningsförhållandet: Arbetsgivaren bestämmer den plats där arbetet utförs inom följande ramar (t.ex. ett visst eller flera av företagets verksamhetsställen eller företagets alla verksamhetsställen eller en viss plats eller vissa platser för utförande av arbetet):



arbetstagares arbete, arbetsförmåga och säkerhet i arbetet samt atmosfären på arbetsplatsen, arbetsresultaten eller arbetsgivarens rykte.

Nedan finns en beskrivning av åtgärderna, informationen, utbildningen, träningen och uppföljningen för att förebygga drogrelaterade olägenheter. Om det trots förebyggandet på arbetsplatsen uppkommer problem till följd av drogbruk på fritiden eller om en person uppträder i berusat tillstånd på vår arbetsplats, agerar man enligt anvisningarna som beskrivs nedan.

Varje arbetstagare är i första hand själv ansvarig för sin arbetsförmåga, men chefen svarar för och är skyldig att med tanke på säkerheten i arbetet fastställa arbetstagarnas arbetsskick. I alkohol- och drogpolicyn beskrivs varje aktörs ansvarsområden och uppgifter i fråga om förebyggandet av drogrelaterade olägenheter samt uppföljningsmetoderna och följderna av att policyn inte iakttas.

X:s princip är att man i en situation med drogrelaterade olägenheter ofördröjligen, konstruktivt och objektivt hanterar frågan. Detta förutsätter att information och utbildning om hur alkohol äventyrar välbefinnandet i arbetet ordnas för personalen samt träning så att var och en kan agera enligt anvisningarna.

2. Föremålet för alkohol- och drogpolicyn

På X är vi medvetna om att alkoholbruk och de olägenheter detta orsakar äventyrar arbetsförmågan, säkerheten i arbetet och produktiviteten. De alkoholrelaterade olägenheterna kan påverka allas och envars arbete i vilken som helst arbetsuppgift. I fråga om andra droger iakttas Finlands lag och denna alkohol- och drogpolicy.

Alkohol- och drogpolicyn berör samtliga arbetstagare på X samt till tillämpliga delar underleverantörer samt personer som besöker X:s område. Alkohol- och drogpolicyn gäller också alla som distansarbetar och arbetar på en resa på de ställen där arbetsgivarens arbetarskyddsansvar gäller.

Vid festligheter som ordnas av arbetsplatsen iakttas anvisningarna för ansvarsfull alkoholserving. I arbetsuppgifter utanför arbetsplatsen och på arbetsresor representerar vi vår arbetsplats, vilket förutsätter sakligt och ansvarsfullt beteende också i fråga om alkohol.

Iakttagande av alkohol- och drogpolicyn avser uppgifter och ansvar vars förverkligande följs upp vid de årliga utvecklingssamtalen.



3. Målsättning och mål

Målsättningen för alkohol- och drogpolicyn är en arbetsplats som är fri från drogrelaterade olägenheter. Denna uppnås med hjälp av följande delmål:

- ❖ Vi förebygger drogrelaterade olägenheter, dvs. negativa konsekvenser av alkohol och droger för arbetsplatsen och individen.
- ❖ Vi stöder personalen då det gäller att undvika riskfyllt alkoholbruk och iaktta måttligt bruk eller nykterhet samt undvika användning av andra droger.
- ❖ Vi ger anvisningar om förebyggande av drogrelaterade olägenheter och praxis för ingripande i drogproblem.

4. Checklistor för ansvar och uppgifter

Det finns en lista över ansvar och uppgifter för varje arbetstagargrupp. Förverkligandet av alkohol- och drogpolicyn samt behövliga ändringar i denna granskas tillsammans med chefen vid utvecklingssamtalen.

4.1. Arbetsgivaren svarar för att

- ❖ utse personer som svarar för att inga drogrelaterade olägenheter ska förekomma på arbetsplatsen (drogarbetsgrupp/chefer) och som verkställer alkohol- och drogpolicyn
- ❖ sörja för att
 - alkohol- och drogpolicyn införs och inarbetas i arbetsplatsens praxis
 - ingripande i situationer med drogrelaterade olägenheter sker omedelbart
 - situationer med drogrelaterade olägenheter hanteras på ett konfidentiellt, uppmuntrande och objektivt sätt
- ❖ säkerställa att
 - personalen känner till företagets alkohol- och drogpolicy och sina egna uppgifter i anslutning till denna
 - att man vet hur man ska agera i fråga om en berusad arbetstagarare eller en arbetstagarare som har alkohol- eller drogproblem enligt anvisningarna
 - anvisningarna för ansvarsfull alkoholserving iakttas vid arbetsplatsens evenemang
- ❖ för personalen ordna utbildning och information om
 - fördelarna med drogfrihet och måttligt alkoholbruk med tanke på arbetsförmågan och välbefinnandet
 - olägenheterna som orsakas av riskfyllt alkoholbruk för hälsan, arbetsförmågan och säkerheten i arbetet



- färdigheter som förutsätts i fråga om ansvar för alkohol- och drogpolicyn*
- ❖ *genom företagshälsovården tillhandahålla hjälp för drogproblem*
- ❖ *följa upp och utvärdera*
 - arbetsförhållandena och säkerställa att de inte bidrar till att drogrelaterade olägenheter uppstår på arbetsplatsen*
 - förverkligandet av denna policy med minst två års intervall i samarbete med personalen och personalrepresentanterna.*

4.2. Varje arbetstagare svarar för att

- ❖ *komma till arbetet i arbetsskick*
- ❖ *utföra sitt arbete enligt säkerhetsföreskrifterna*
- ❖ *i sin arbetsgemenskap bemöta de andra på ett konstruktivt och sakligt sätt*
- ❖ *iakttä överenskomna regler om alkohol och droger*
- ❖ *söka hjälp för sina drogproblem*
- ❖ *till den överenskomna parten anmäla drogrelaterade olägenheter som han eller hon lagt märke till i sin arbetsgemenskap.*

4.3. Chefen svarar för att

- ❖ *stödja och övervaka smidigheten i arbetet, personalens välbefinnande och säkerhet i arbetet*
- ❖ *i drogfrågor förmå personalen att ställa sig bakom gemensamma regler, till exempel med hjälp av A-Step*
- ❖ *uppmuntra personalen att se till sitt arbetsskick*
- ❖ *ordna inskolning om alkohol- och drogpolicyn för sina underordnade*
- ❖ *vid inskolning i arbetet och utvecklingssamtalen samt regelbundet vid personalmöten ta upp droger till diskussion*
- ❖ *utan dröjsmål ingripa, om nedsatt arbetsförmåga observeras och situationer med drogrelaterade olägenheter förekommer*
- ❖ *hindra en berusad/bakfull person att arbeta*
- ❖ *hänvisa en arbetstagare till företagshälsovården för att få den vård som behövs för att förbättra arbetsförmågan*
- ❖ *vid mötet om vårdhänvisning reda ut situationen med drogrelaterade olägenheter ur arbetsgemenskapens synvinkel*
- ❖ *tillsammans med den vårdhänvisade personen göra upp en vårdförbindelse*
- ❖ *avtala om informationsgången under den tid som vårdförbindelsen gäller*



- ❖ *stödja arbetsgemenskapen efter krissituationer och styra diskussionen mot aspekten att ta lärdom av det inträffade*
- ❖ *säkerställa att alkoholservingen vid arbetsplatsens evenemang är ansvarsfull och iakttar överenskomna gränser.*

4.4. Arbetarskyddspersonalen och drogarbetsgruppen svarar för att

- ❖ *samarbeta med cheferna och företagshälsovården då det gäller att förebygga och eliminera drogrelaterade olägenheter*
- ❖ *kartlägga situationen med drogfrågor på arbetsplatsen med hjälp av följande metoder (till exempel personalbokslut, företagshälsovårdens rapporter, enkäter, intervjuer osv.)*
- ❖ *planera åtgärder för förebyggande av drogrelaterade olägenheter på arbetsplatsen som en del av arbetarskyddets verksamhetsprogram, till exempel:*
 - *ordna utbildning, träning, informationsmöten*
 - *ge personalen anvisningar om hur en alkometer används och se till att det finns alkometrar till hands*
 - *ordna samarbetsmöten med cheferna och drogarbetsgruppen*
 - *utnyttja personalens informationskanaler*
 - *ordna jippon, kampanjer och aktivitetsdagar, till exempel i form av en arbetarskyddsvecka och vit januarimånad*
 - *föreslå metoder för att förbättra välbefinnandet i arbetet samt arbetsatmosfären*
- ❖ *distribuera information om alkohol- och drogpolicyn till cheferna och personalen*
- ❖ *identifiera drogrisker samt symtom som tyder på drogproblem på arbetsplatsen*
- ❖ *stödja cheferna då det gäller att inleda en diskussion om drogfrågor med arbetsgemenskapen*
- ❖ *ge cheferna åtgärdsförslag då drogrelaterade olägenheter observeras*
- ❖ *vid behov förbereda cheferna för att ta upp ett drogproblem till diskussion*
- ❖ *stödja förverkligandet av processen med vårdhänvisning*
- ❖ *sammanträda 4–6 gånger per år enligt arbetarskyddets verksamhetsplan*
- ❖ *skriva promemorior om mötena för kännedom till arbetarskyddsgruppen och personalen*
- ❖ *följa upp genomförandet av åtgärderna för att förebygga drogrelaterade olägenheter och rapportera dessa till arbetarskyddsgruppen och arbetsgivaren.*

4.5. Företagshälsovården svarar för att

- ❖ *stödja förebyggandet av riskfyllt drogbruk och vården i anknytning till detta*
- ❖ *vid hälsokontrollerna ge varje arbetstagare information om hur alkoholbruk påverkar hälsan och arbetsförmågan*



- ❖ på sjukvårdsmottagningarna också regelbundet och i anslutning till vissa symtom fråga om alkoholbruket
- ❖ med överenskomna intervall delta i personalmöten och tala om hälsofrämjande teman (närmare i företagshälsovårdens verksamhetsplan)
- ❖ genom AUDIT-test gallra fram riskfyllt alkoholbruk samt tillhandahålla handledning och rådgivning för riskanvändare
- ❖ samla in information om alkoholsituationen på arbetsplatsen (till exempel kartläggning av olägenheter, AUDIT) och årligen ge respons om denna
- ❖ delta i möten som ordnas av drog arbetsgruppen/kontaktpersonen för drogfrågor på arbetsplatsen samt genomförandet av utbildning om förebyggande av drogrelaterade olägenheter
- ❖ i vårdhänvisningssituationer verka som expert (vårdförbindelse och rehabiliteringsplan) och stödja rehabiliteringspatientens återvändande till arbetet
- ❖ i krissituationer verka som stöd för den övriga arbetsgemenskapen

5. Verksamhetsmodeller

I situationer med drogrelaterade olägenheter ska man agera enligt anvisningarna nedan och vid arbetsplatsens evenemang enligt anvisningarna om ansvarsfull alkoholservering.

Dessa verksamhetsmodeller iakttas och gäller på X, om (lägg i följande punkter till anvisningar till exempel enligt s.38-39 i Alkohol- och drogpolicymanual, Arbetshälsoinstitut, 2013.)

- a) en arbetstagare är bekymrad över sitt eget drogbruk*
- b) en arbetstagare är bekymrad över en arbetskamrats arbetsskick*
- c) de underordnade är bekymrade över chefens arbetsskick*
- d) chefen är bekymrad över en underordnads arbetsskick*
- e) en arbetstagare arbetar i berusat tillstånd*

6. Anvisning för initiativ till en målinriktad diskussion

(se s. 42-44 i Alkohol- och drogpolicymanual, Arbetshälsoinstitut, 2013.)



7. Anvisning för ansvarsfull alkoholservering

På X är det förbjudet att använda alkohol under arbetstid och på arbetsplatsen. Vid vissa evenemang på arbetsplatsen och med chefens tillstånd är det tillåtet att servera alkohol. Det är viktigt att se till att dessa evenemang inte orsakar olägenheter för någon på grund av för riklig alkoholkonsumtion.

Arbetsgivaren och cheferna svarar för att se till säkerheten också då alkohol serveras under ett evenemang på arbetsplatsen. Om det under dessa evenemang sker förbrytelser mot reglerna för arbetsbeteendet, är det chefens uppgift att med tanke på framtiden ta ett initiativ till en målinriktad diskussion, senast inom en vecka efter händelsen. Chefen skriver en promemoria om händelsen (blankett 1).

Följande anvisningar ger hjälp för att förebygga olägenheter, om alkohol serveras under evenemang på arbetsplatsen:

- *Start- och sluttidpunkten för evenemanget meddelas klart och tydligt.*
- *Man ser till att serveringen omfattar ett mångsidigt och rikligt utbud av alkoholfria drycker och endast svaga alkoholdrycker.*
- *Det rekommenderas att de ovan nämnda dryckerna intas växelvis.*
- *Under evenemanget ska det finnas tillräckligt med mat och saltsnåla snacks.*
- *Man försäkrar sig om att alkoholen serveras i tydliga portioner så att deltagarna är medvetna om hur mycket de har druckit.*
- *I serveringen begränsas antalet alkoholportioner, till exempel till 2 portioner/person.*
- *Evenemangsarrangörerna och serveringspersonalen ska ha ett utskänkningspass eller utbildning för alkoholservering.*
- *Unga/nya arbetstagare ges handledning på förhand.*
- *Man sköter arbetstagarnas hemfärd, om de önskar det.*
- *En berusad person vägras servering av alkohol.*
- *Dessa anvisningar ska betraktas som en del av alkohol- och drogpolicyn.*

Policy mot sexuella trakasserier

Bolaget och de som är inblandade i produktionen ser allvarligt på alla former av trakasserier och kränkningar. Vi ska ha en arbetsplats helt fri från sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Vi värnar om en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö där alla har lika rätt och värde. Det främjar arbetslusten och det konstnärliga resultatet.

Alla chefer är ansvariga att omedelbart agera när de blir vittnen till eller får information om misstänkt kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier.

Alla anställda, liksom inhyrd, inlånad och praktikant, har ansvar för att säga ifrån eller markera vid beteenden som upplevs som kränkande genom att antingen vända sig direkt till den person det gäller eller omgående informera sin närmsta chef eller skyddsombud. Alla anställda, liksom inhyrd, inlånad och praktikant, har också ansvar för att uppträda på ett bra och respektfullt sätt mot varandra.

När problem eller misstankar uppstår – vad gör jag?

Om du utsatts för kränkande särbehandling eller trakasserier ska du i första hand vända dig till närmaste chef eller till HR. Du kan också ta hjälp av skyddsombudet.

Om du misstänker att en kollega utsätts för kränkande särbehandling eller trakasserier ska du i första hand vända dig till närmaste chef eller till HR. Du kan också ta hjälp av skyddsombudet.

Om det är din chef som utsätter dig eller någon annan för kränkande särbehandling eller trakasserier ska du i första hand vända dig till HR eller till chefens chef. Du kan också ta hjälp av skyddsombudet.

Du som chef måste omedelbart utreda vad som har hänt och vidta de åtgärder som behövs för att kränkningar och trakasserier ska upphöra. Är du osäker på hur du ska agera kan du kontakta HR för rådgivning.

Ärenden om kränkningar och sexuella trakasserier behandlas alltid konfidentiellt. Via din närmsta chef eller HR kan du snabbt få stöd och hjälp från företagshälsovården (eller annan vårdgivare) om du behöver.

Åtgärder och sanktioner

Följande kan bli aktuellt om kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier har ägt rum:

- handlingsplan
- tillsägelser
- skriftlig erinran
- omplacering
- uppsägning på grund av personliga skäl
- avsked.

Definitioner

Kränkande särbehandling: handlingar som riktas mot en eller flera anställda på ett kränkande sätt som kan leda till ohälsa eller att dessa anställda ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Exempel på kränkande särbehandling och trakasserier

Till exempel när någon:

- säger eller gör något som blir förlöjligt
- blir behandlad som luft
- får oönskade förslag med sexuell anspelning eller blir tafsad på
- via sociala medier eller sms får meddelanden eller bilder som kan uppfattas som kränkande eller förnedrande
- blir kallad för elaka saker inför andra
- får arbetet försvårat eller saboterat
- blir förföljd, hotad eller utsätts för sådant som skapar rädsla.