

«De setter pris på at du integrerer deg, liksom»

Dialoger om sosial inkludering og alkoholbruk i det etnisk mangfoldige arbeidslivet

Ida Kahlbom

AKAN publikasjon 1/2012

«De setter pris på at du integrerer deg, liksom»

Dialoger om sosial inkludering og alkoholbruk i det etnisk mangfoldige arbeidslivet

Ida Kahlbom

AKAN publisasjon nr.1/ 2012
AKAN – Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og
avhengighetsproblematikk
Oslo 2012

AKAN - Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk er en ideell organisasjon som har som formål å forebygge rus- og avhengighetsproblemer i norsk arbeidsliv. AKAN skal herunder gi råd, veiledning og opplæring i hvordan norske virksomheter kan arbeide med problemstillinger knyttet til arbeidsrelatert rusmiddelbruk og pengespill.

AKAN er en forening med tre organisasjoner som medlemmer: Landsorganisasjonen i Norge (LO), Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Staten.

AKAN kompetansesenter
P.b. 8822 Youngstorget
0028 Oslo

Besøksadresse: Møllergata 8, inng. Skråninga
Telefon: 22 40 28 00
Fax: 22 40 28 28
E-post: akan@akan.no
Nettadresse: <http://www.akan.no>

Trykket hos Printservice AS

SAMMENDRAG	6
SUMMARY	8
1 INNLEDNING	12
1.1 OM PROSJEKTET	12
1.1 TEMA OG ORGANISERING	13
1.2 ORGANISERING AV PROSJEKTET	14
2 ETNISK OG KULTURELL BAKGRUNN – HVA BETYR DET FOR RUSMIDDELVANENE?	16
3 ALKOHOLBRUK OG ARBEIDSLIV	19
3.1 ALKOHOLKULTURER I ARBEIDSLIVET.....	19
3.2 MANGFOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN – VI, DEM OG OSS.....	24
3.3 DIMENSJONER VED <i>INTEGRERINGSBEGREPET</i>	26
3.4 ETNISK MANGFOLDIGE ARBEIDSMILJØER: MANGFOLD LØNNER SEG.	28
3.5 MANGFOLDIGE UTFORDRINGER PÅ ARBEIDSPLASSEN.....	29
3.6 OPPSUMMERING: STRUKTUR, MANGFOLD, KULTUR OG INDIVID	31
4 DATA / METODE.....	34
4.1 REKRUTTERINGSPROSESSEN.....	35
4.2 UTVALGET	36
4.3 INTERVJUGUIDEN	38
4.4 HVOR – OG HVORDAN – INTERVJUENE BLE GJENNOMFØRT	39
4.5 FAKTORER SOM KAN HA PÅVIRKET RESULTATENE	40
4.6 NÅR «FORSKER» MØTER PERSONALLEDER	42
4.7 DISKURSANALYSE	42
5 RESULTATER.....	45
5.1 ARBEIDSLIVET SOM SONE FOR ALKOHOLBRUK – DET UKJENTE ALKOHOLTERRENGET.....	45
5.2 FLERE ALKOHOLFRIE ARENAER FOR DENNE GRUPPEN ANSATTE.....	45

5.3	Å DRIKKE FOR Å HOLDE ANDRE MED SELSKAP.....	47
5.4	«DE SETTER PRIS PÅ AT DU INTEGRERER DEG, LIKSOM»	48
5.5	ALKOHOLBRUK SOM INTEGRERINGSSTRATEGI – FUNGERER DET, ELLER?.....	51
5.6	OPPSUMMERING	53
6	FORVENTNINGSPRESS ELLER DRIKKEPRESS?	54
6.1	MINORITETSSPESIFIKKE UNNSKYLDNINGER FOR IKKE Å DRIKKE.....	57
6.2	OPPSUMMERING	59
7	ALKOHOLBRUK OG SOSIAL INKLUDERING PÅ ULIKE	
	ARBEIDSPLASSE.....	60
7.1	ULIKE BEDRIFTSKULTURER, ULIKE ALKOHOLKULTURER.....	60
7.2	UNG MINORITETSANSATT I EN FUKTIG BEDRIFTSKULTUR: KJØNN VS. ALDER	60
7.3	SAMMENSETTING AV ARBEIDSTOKKEN. FLERKULTURELLE JULEBORD –	
	MANGFOLDIGE OPPLEVELSER.....	62
7.4	OPPSUMMERING	64
8	HVORDAN JOBBE KONSTRUKTIVT OG MÅLRETTET MED DISSE	
	SPØRSMÅLENE PÅ ARBEIDSPLASSEN?	65
8.1	MANGFOLDIG TILNÆRMING – NÅR ARBEIDSPLASSEN HAR EN	
	INKLUDERINGSUTFORDRING	65
8.2	FLERKULTURELT DIALOGVERKSTED – KORT FORTALT	66
8.3	ALKOHOLFOKUSFRI TILRETTELEGGING I GRÅSONEN	68
8.4	OPPLEVER DE ANSATTE DRIKKEPRESS? – MEDARBEIDERSAMTALEN SOM	
	VERKTØY	69
8.5	MÅLRETTET ARBEID MED Å REKRUTTERE ANSATTE MED	
	MINORITETSBAGGRUNN INN I AMU OG AKAN-UTVALG	70
8.6	ETNISK OG KULTURELT MANGFOLD – OG DET RUSMIDDELFØREBYGGENDE	
	ARBEIDET PÅ ARBEIDSPLASSEN.....	70
	LITTERATURLISTE	73

Takk til

Alle bedrifter og informanter som har bidratt i denne studien! En stor takk til Kristin Buvik ved Statens Institutt for Rusmiddelforskning (SIRUS) for kritisk, konstruktiv og entusiastisk faglig veiledning. Spesialkonsulent Espen Freng ved Velferdsetaten fortjener takk for gjennomlesning av manus og nødvendige antropologiske innspill. Tusen takk til Elisabeth Ege for språkvask og til Jo Bakke for engelsk oversettelse. Og sist, men ikke minst: Takk til Mari C. Hermansen for HR- faglige innspill og avklaringer.

Dere har alle bidratt til å gjøre denne rapporten mye bedre! Jeg tar imidlertid det fulle og hele ansvaret for funn, tolkninger, språk og fremstillinger i denne rapporten.

Sammendrag

Denne rapporten omhandler erfaringer og funn fra AKAN kompetansesenters mangfoldsprosjekt. Prosjektet er finansiert av Helsedirektoratet, og ble etablert for å rette fokus mot rusmiddelkultur og rusmiddelforebygging når ansatte har ulik etnisk bakgrunn, et aktuelt felt i et arbeidsliv som i økende grad er etnisk og kulturelt mangfoldig.

Det er liten grunn til bekymring for alkoholvanene til ansatte med annen etnisk bakgrunn på befolkningsnivå. Studier utført ved Statens Institutt for Rusmiddelforskning (SIRUS) viser at sammenliknet med 'gjennomsnittsnordmannen' rapporterer personer med annen etnisk og religiøs bakgrunn lavere forbruk og en høyere andel av totalt avholdende personer enn i den gjennomsnittlige norske befolkningen. Personer med muslimsk tro rapporterer det laveste forbruket, og den høyeste andelen av totalt avholdende personer (Vedøy og Amundsen 2008).

Dette betyr at en relativt stor gruppe arbeidstakere med minoritetsbakgrunn møter arbeidslivet med andre referanser og mindre erfaring med alkoholbruk, enn det som er vanlig i en norsk kontekst.

Ansatte med minoritetsbakgrunn beskriver i denne studien at det er i sammenhenger med jobben at de eksponeres for alkoholbruk. I materialet beskrives det eksempelvis at samvær med venner og familie med samme etniske bakgrunn i stor grad foregår uten bruk av alkohol.

I møtet med sosiale forventninger om alkoholbruk i forbindelse med jobben oppgir enkelte arbeidstakere med minoritetsbakgrunn at de drikker litt alkohol, selv om de ikke gjør det i andre sammenhenger. Dette begrunnes blant annet med at alkoholbruken påvirker positivt omgivelsenes oppfatninger av hvor 'integre' de fremstår, med at fest er

gøy en gang i blant, og med ønsker om å unngå eventuelle ubehag som oppstår dersom man bryter med de norske omgivelsenes forventninger. Festforventningene skriver seg fra den norske majoritetskulturen som definerer skikk og bruk - for eksempel på julebordet eller teambuildingsfesten, - der alkohol inngår som en naturlig del av samværet. Enkelte beskriver frykt for tap av 'norsk' nettverk og karriereressurser ved avhold fra alkohol.

Det formidles ulike opplevelser av alkoholkulturen i forskjellige arbeidsmiljøer, avhengig av bransjekultur og arbeidsstokkens sammensetning. Arbeidsmiljøer med hovedvekt av unge, etnisk norske ansatte, omtales ofte som utfordrende av unge minoritetsansatte som ikke drikker alkohol.

Etnisk og kulturelt mangfoldige arbeidsmiljøer beskrives ofte som mindre fuktige, noe som oppfattes som positivt av de som er avholds. For ansatte med minoritetsbakgrunn *som drikker*, kan imidlertid flerkulturelle arbeidsmiljøer oppleves mer utfordrende. Det beskrives en bekymring for å bli utsatt for baksnakking og sladder, og de ønsker derfor å skjule alkoholbruken for sine 'etniske omgivelser'.

På bakgrunn av funnene fra studien, anbefaler AKAN kompetansesenter å løfte frem minoritets- og mangfoldsperspektivet når det gjelder ulike sider ved alkoholbruk og sosial inkludering. Verktøy som kan benyttes er AKAN kompetansesenters Dialogverksted, (som kan bidra til å få ulike perspektiver og opplevelser frem) samt arbeid med å få til en alkohol**fokus**fri tilrettelegging av fest og feiringer i etnisk og kulturelt mangfoldige arbeidsmiljøer.

AKAN kompetansesenter anbefaler videre å inkludere spørsmål om 'drikkepress' i medarbeidersamtalene, og dessuten å arbeide målrettet mot å rekruttere ansatte med annen etnisk og kulturell bakgrunn til deltakelse i det rusmiddelforebyggende/ arbeidsmiljørettede arbeidet på arbeidsplassen.

Summary

This report addresses the findings and experiences from AKAN Kompetansesenter's diversity project. This project is financed by The Norwegian Directorate of Health, and was established to put focus on alcohol culture, and development of prevention strategies in work environments where employees have a variety of ethnic backgrounds – a current issue in a working life that is both ethnically and culturally increasingly diverse.

At population level, there is little cause for concern when it comes to the drinking habits of employees with a different ethnic background. Studies conducted by Statens Institutt for Rusmiddelforskning (SIRUS) show that, when compared to the average ethnic Norwegian, persons with a different ethnic and religious background report a lower consumption and a higher share of teetotalers than what is the average in the Norwegian population. Persons of Muslim faith report the lowest consumption and the highest share of teetotalers (Vedøy og Amundsen 2008). This means that a relatively large group of employees with a minority background encounter working life with a different set of references and less alcohol-related experience than what is usual in a Norwegian context.

In our study, employees with an ethnic minority background describe how it is in work-related contexts that they are exposed to alcohol consumption. From our findings we see that social interaction between friends and family from the same ethnic background mostly happens without the consumption of alcohol.

When it comes to social expectations in regard to alcohol consumption in work-related contexts, we do find employees with a minority background who choose to drink alcohol in moderation, even though they do not drink in other social contexts. Reasons for this vary from the experience that drinking alcohol affects the surroundings' impression of how well integrated they are, to that a party is fun once in a while. There is strong wish to avoid potential awkwardness that can arise from not living up to the surroundings' social expectations.

These party expectations originate from the Norwegian majority-culture, which defines the social norms (at the Christmas party or the team-building weekend), where alcohol is a naturally integrated part of the social interaction. Some even express fear of losing 'Norwegian' network and career resources by abstaining from drinking alcohol.

A variety of different experiences are reported, depending on line of work and the composition of the workforce. Work environments with mainly young, ethnic Norwegian employees are characterized as "challenging" by young minority employees who do not drink alcohol.

Work environments that are ethnically and culturally diverse are often described as environments in which drinking occurs less frequently, which is perceived as something positive by those who are teetotalers. For employees with a minority background who actually DO drink, multi-cultural work environments can be perceived as more challenging. There is talk of worry of being the subject of gossip and slander; because of this they wish to hide their drinking from their 'ethnic surroundings'.

On the grounds of the findings from the study, AKAN recommends elevating minority and diversity perspectives when it comes to different aspects of alcohol use and social inclusion. Tools that can be used are AKAN Kompetansesenter's own 'Dialogverksted' - which can contribute to put emphasis on different perspectives and experiences, - as well as effort to initiate an alcohol/*focus*free (cultural sensitivity in regard to the use of alcohol) adaptation of parties and celebrations in ethnically and culturally diverse work environments.

AKAN kompetansesenter further recommends including questions regarding alcohol-related peer pressure in performance and development interviews, and to work focused on recruiting employees with different ethnic and cultural backgrounds for participation in the effort to maximize a positive work environment.

1 Innledning

1.1 Om Prosjektet

«Du blir nok satt mer pris på hvis du drikker alkohol, også på denne arbeidsplassen... Fordi de setter pris på at du integrerer deg på en måte... Hehe, så selv om den muslimske personen som drikker får dårlig samvittighet etterpå ... fordi du har... eh.... Dine religiøse påbud... du bryter jo med det religiøse konseptet ditt, liksom. Men til gjengjeld får du bedre kontakt med nordmenn... også slipper du å bli oppfattet som ekstrem, liksom, fordi du sier nei til alkohol. Dessuten, det hjelper absolutt å drikke alkohol hvis du vil ha norske venner (norsk-pakistansk mann, 45)

Dette sitatet viser at alkoholbruk i flerkulturelle arbeidsmiljøer kan påvirke relasjoner i det kollegiale fellesskapet. Denne arbeidstakeren beskriver minst fire viktige opplevelser; opplevelsen av at alkoholbruk spiller en rolle for hvor integrert andre opplever deg å være, at det spiller en rolle for å få bedre kontakt med de norske kollegaene, og samtidig at han slipper å bli oppfattet som en 'ekstrem muslim' dersom han velger å drikke alkohol. Et fjerde, og veldig viktig aspekt, er også opplevelsen av å bryte med religiøse påbud og egne verdier.

Er det slik at alkoholbruken knyttet til fest og feiring i arbeidslivet kan være til hinder for å skape et godt, etnisk mangfoldig arbeidsmiljø? Og i så fall, på hvilken måte? Hvordan kan det jobbes konstruktivt og målrettet med problemstillinger som eventuelt oppstår?

Denne rapporten presenterer resultater fra en undersøkelse om ansatte med minoritetsbakgrunn og alkoholbruken som foregår i arbeidslivets sosiale settinger. Rapporten gir beskrivelser av arbeidstakere med minoritetsbakgrunn ansatt i forskjellige bransjer. Dette er et komplekst og

mangfoldig tema, som rommer mange ulike fortellinger og innfallsvinkler.

Rapporten starter med en presentasjon av bakgrunnen for undersøkelsen. Videre presenteres teoretisk utgangspunkt, sentrale temaer og problemstillinger, utvalg og metode. Resultatene som fremlegges, vektet spesielt temaene som er gjengangere i flere intervjuer. Disse oppsummeres som: Relasjonen minoritet og majoritet, minoritetsspesifikke forhold når det gjelder alkoholbruk, arbeidslivet som sone for alkoholbruk og ulike former for drikkepress og krysspress.

En leserveiledning er på sin plass her. Dersom du ikke er spesielt opptatt av teori og forskningsmetodikk, anbefales du å bla frem til kapitlene 5 – 7. I disse kapitlene finner du nøkkelfunn fra intervjuene. Anbefalinger knyttet til arbeid med mangfoldstemaet, finner du i kapittel 8. God lesning!

1.1 Tema og organisering

Rapporten springer ut fra AKAN kompetansesenters mangfoldsprosjekt – et treårig prosjekt finansiert av Helsedirektoratet. Prosjektet ble etablert ut fra et ønske om å rette fokus mot rusmiddelkultur og -forebygging når ansatte har ulik etnisk bakgrunn, et felt som fortjener oppmerksomhet i et arbeidsliv som i økende grad er globalt, mangfoldig og flerkulturelt. Dette var delvis basert på et behov fra arbeidslivet – der ulike sider ved det etnisk mangfoldige arbeidslivet genererte spørsmål til AKAN kompetansesenter. På bakgrunn av dette, ble det gjennomført uformelle og ustrukturerte intervjuer blant kvinnelige ansatte med minoritetsbakgrunn i forkant av søknaden om prosjektmidler. Kvinnene som deltok beskrev alkoholbruk som en viktig faktor i etablering av vennskap, relasjoner og nettverk i tilknytning til arbeidslivet.

Det ble også beskrevet ekskluderende virkninger av å stå utenfor en del av nettverksbyggingen som foregår i arbeidslivets gråsoner mellom arbeid og fritid. En av kvinnene i pilotundersøkelsen fortalte at hun hadde hatt sin alkoholdebut sent i tyveårene under bedriftens lønningsspils, fordi hun anså at vinglasset var en viktig 'integreringsmarkør', og hun ønsket å fremstå som en integrert arbeidstaker av sine kollegaer. På bakgrunn av dette ble det besluttet å søke om midler til et mer omfattende prosjekt.

1.2 Organisering av prosjektet

Høsten 2009 fikk AKAN kompetansesenter innvilget prosjektmidler fra Helsedirektoratet til en treårig satsing på rusmiddelkulturer i et mangfoldig arbeidsliv. En prosjektleder ble ansatt, og det ble opprettet en referansegruppe for prosjektet. I referansegruppa deltok representanter fra relevante forskningsmiljøer, fra andre organisasjoner som jobber med etnisitet og rus som tematikk, fra arbeidslivet og ulike minoritetsmiljøer, rådgivere ved AKAN kompetansesenter og ansatte på AKAN kompetansesenters øvrige prosjekter - herunder prosjekt om problematisk spilladferd og AKANs studentnettverk. Referansegruppa ble mest brukt i de to første prosjektårene – og har bistått i utforming av spørreskjema, i å finne frem til relevante temaer, å rekruttere ressurspersoner i de ulike fasene, samt kommet med innspill rundt tolkning av funn og data underveis. Prosjektleder har vært ansvarlig for å formidle informasjon til resten av kompetansesenteret, og til arbeidslivet generelt.

Det var hovedsakelig to problemstillinger som ble undersøkt: å finne ut *om*, og eventuelt *på hvilken måte*, det å delta i arbeidslivet påvirker rusmiddelvaner hos personer med etnisk minoritetsbakgrunn, og videre bidra til utvikling av AKANs modell og verktøy i lys av nye funn og kunnskap.

I utgangspunktet ble det søkt midler fra Helsedirektoratet til å gjennomføre en studie basert på dybdeintervjuer, i kombinasjon med en spørreundersøkelse basert på spørreskjemametodikk. Det viste seg imidlertid raskt at dybdeintervjuer var best egnet. Årsakene var flere. For det første er dette et felt det ikke er forsket mye på tidligere. En tilnærming med dybdeintervju vil kunne bidra med kunnskap som kan legge til rette for andre metoder på sikt. Dessuten er dette et tema som handler om subjektive erfaringer og opplevelser, noe som viste seg best utforsket gjennom dybdeintervjuer. Det viste seg også at en del aktuelle flerkulturelle bedrifter hadde mange ansatte med for dårlig kjennskap til norsk språk, til å fylle ut en nokså komplisert og omfattende spørreskjema. Begreper som 'drikkepress' og 'arbeidsbelastning' er eksempler på ord fra spørreskjemaet som krever en meget god kultur- og språkforståelse. Spørreundersøkelsen ble likevel gjennomført i tre bedrifter, men antallet besvarelser fra ansatte med annen etnisk bakgrunn var for få. Resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen er derfor ikke innlemmet i denne rapporten. De deltakende bedriftene fikk imidlertid resultatene til bruk i sitt interne rusmiddelforebyggende arbeid.

2 Etnisk og kulturell bakgrunn – hva betyr det for rusmiddelvanene?

Studier viser at alkoholforbruk henger sammen med etnisk og kulturell bakgrunn. Befolkningsstudier utført ved Statens Institutt for Rusmiddelforskning (SIRUS) viser at det blant personer med muslimsk bakgrunn er 43 % som oppgir at de har drukket alkohol noen gang, sammenliknet med 99 % av personer med statskirkemedlemskap, og 93 % blant katolikker. Studien viser også at 82 % som oppgir å være buddhister har drukket alkohol noen gang, og tilsvarende 66 % av de som oppgir å være hinduister. Nesten alle norskfødte kvinner og menn oppgir å ha drukket alkohol. Blant kvinner og menn som er bosatt i Norge, men med opprinnelse fra landområder i Asia og Afrika, oppgir menn å ha drukket alkohol i større grad enn kvinner (Vedøy og Amundsen 2008).

Når det gjelder alkoholbruk blant ungdom, er det store forskjeller mellom ungdom med to norske foreldre, og ungdom med innvandrerbakgrunn¹ Blant Osloungdom med to norske foreldre, viser UNGHUBRO at de aller fleste har drukket alkohol noen gang (80 %). Blant ungdom som oppgir at begge foreldrene er født i utlandet (landbakgrunn ikke oppgitt), er det 40 % som oppgir å noen gang ha drukket alkohol (Vedøy og Amundsen 2008).

Ungdom med religiøs tilknytning hadde i mindre grad drukket alkohol enn ungdom som oppga å ikke tilhørte noen religion. Det er ungdom med

¹ Tallene i kunnskapsoversikten til Vedøy og Amundsen (2006) varierer noe, ettersom de er hentet fra ulike befolkningsundersøkelser. Tallvariasjonene kan delvis knytte seg til aldersforskjeller i utvalgene.

muslimsk bakgrunn som oppgir den laveste andelen som har drukket alkohol noen gang med 34 %. Til sammenlikning svarte 59 % som oppga at de var kristne, og 69 % av de som svarte at de ikke tilhørte noen religion å ha drukket alkohol noen gang. Landbakgrunn spiller også en rolle for alkoholforbruket. Osloungdom med pakistansk bakgrunn oppgir svært lave nivåer, mens ungdom med iransk landbakgrunn oppgir å ha drukket alkohol i større grad (Amundsen 2012).

Dersom beruselse settes i sammenheng med religiøs tilknytning, synker tallene noe mer. Blant ungdom med muslimsk tro, er det 23 % som oppgir å ha vært beruset. Blant ungdom med kristen tro er det tilsvarende tallet 46 %. Det er ungdom med innvandrerbakgrunn bosatt i Oslo som oppgir den mest restriktive bruken av alkohol, landet sett under ett.

I en kvalitativ studie av ungdom med innvandrerbakgrunn, beskriver Jon Håkon Schultz hvordan noen av hans informanter begynte å drikke alkohol i overgangen til arbeidslivet, fordi det ble opplevd som en nødvendig tilpasning til arbeidsliv og samfunn. For noen av hans informanter sto imidlertid dette i motsetning til religion og verdsett, noe som bidro til å skape *minoritetsstress* for den enkelte (Schultz 2007).

I sin masteravhandling «Mann og muslim i likestillingslandet» viser Elise Skarsaune (2006) hvordan enkelte av hennes mannlige, muslimske informanter opplevde fest og feiring i tilknytning til arbeidslivet som ukjent terreng. Møtet med norsk fest- og feiring i tilknytning til arbeidslivet ble beskrevet som et gjensidig kultursjokk: de muslimske mennene ble sjokkert over norsk festkultur med pubrunder og lønningspils, mens de norske kollegene ble gjensidig sjokkert over at ikke alle delte disse interessene. Skarsaune viser at når sosiale situasjoner med alkohol realiserer de største forskjellene mellom hennes informanter og

deres norske omgivelser, så *understreker dette alkoholbrukens symbolske verdi i det flerkulturelle Norge.*

Studier viser altså at etnisk og kulturell bakgrunn kan ha betydning for rusmiddelvaner, og at personer med religiøs tilknytning i mindre grad har vært beruset enn andre. Enkelte kvalitative studier finner at ungdommer med innvandringsbakgrunn tilpasser seg 'norske' alkoholvaner i overgangen til arbeidslivet, men også at alkoholbruken i tilknytning til jobb av enkelte beskrives som et kultursjokk.

Dette betyr at en relativt stor gruppe arbeidstakere med minoritetsbakgrunn møter arbeidslivets rusmiddelkulturer med andre referanser og mindre erfaring med alkoholbruk enn det som er vanlig i en norsk kontekst.

I neste kapittel presenteres teorier på alkoholbruk og arbeidsliv, forskning som handler om alkoholkulturer i arbeidslivet, perspektiver på etnisk og kulturelt mangfold i arbeidslivet, samt ulike forståelser av integreringsbegrepet.

3 Alkoholbruk og arbeidsliv

Det finnes to hovedretninger innen forskning på alkohol og alkoholbruk. På den ene siden finnes den epidemiologiske forskningen som fokuserer på utbredelsen av alkoholbruk og sammenhengen mellom forbruk og eventuelle skadevirkninger av forbruket. På den andre siden står den antropologiske tradisjonen som fokuserer på hvordan alkohol drikkes og hvilken rolle alkoholen spiller i sosiale sammenhenger (Horverak og Bye 2007).

Det er den siste tilgangen som vil være sentral i denne studien.

Med en 'antropologisk' tilnærming til alkoholbruk, studeres for eksempel hvordan alkoholbruk styres av felles delte forventninger i et miljø – eller av den sosiale konteksten for drikkingen. Det er i den sosiale konteksten som omgir drikkingen, at årsakene til at vi drikker som vi gjør, finnes. Det er også her det er mulig å studere hvorfor 'kulturkollisjoner' skjer – ettersom forståelser av når og hvordan alkohol skal brukes er kontekstuell, relasjonelt og kulturelt betinget.

Drikkesituasjoner betegner forskjellige sammenhenger der en gruppe drikker alkohol sammen. Disse situasjonene finner sted i bestemte sosiale kontekster (Horverak og Bye 2007). Noen av disse situasjonene er arbeidsrelatert, og finner sted i 'gråsonen' mellom arbeidstid og fritid (Nesvåg og Lie 2004). Dette vil utdypes nærmere i neste avsnitt.

3.1 Alkoholkulturer i arbeidslivet

Kultur er et vanskelig ord å avgrense, samtidig som det er et ord som brukes ofte. Bedriftskultur, alkoholkultur, subkultur, majoritetskultur og

minoritetskultur er ulike 'kulturbegrep' som vil dukke opp her. Problemet med slike ord som kan omfatte så mye, er at de alltid kan brukes til å forenkle og tilsøre prosesser som har med samhandling og personlighetsstil å gjøre. For det finnes mange ulike kulturelle ståsteder i Norge – og i arbeidslivet – samtidig som alle ansatte er forskjellige. Opplevelser av et arbeidsmiljøet – eller julebordet - på en arbeidsplass er sjeldent samstemte, selv på arbeidsplasser der alle har samme nasjonale, etniske eller religiøse bakgrunn.

Likevel kan det være slik at kultur bidrar med føringer for hvordan vi oppfatter omverdenen vår, fordi vi er sosialisert inn i kulturelle praksiser og tolkninger av verden rundt oss. Hvis to mennesker eksempelvis er vokst opp i noenlunde like miljøer – og forblir i disse miljøene livet ut, vil de antakelig ha lært de samme normer for skikk og bruk, rett og galt osv. Motsatt vil personer som har vokst opp i ulike miljøer kanskje ha forskjellige normer og oppfatninger om hva som er rett og galt. Slike forskjeller mellom miljøer er ofte mer påtakelige enn forskjellene innenfor miljøene – og ulikhetene kan derfor tilskrives miljømessige – eller kulturmessige forhold (Eriksen 2007).

Ulikheter mellom bransjer, eller mellom arbeidsplasser knyttet til idé- og verdiplanet vil kunne tilskrives sosialisering inn i ulike bedrifts- / organisasjonskulturer / arbeidsmiljøer. Schein (1987) mener at begrepet 'organisasjonskultur' omfatter de ubevisste antakelsene og oppfatningene som deles av medlemmene i en organisasjon, og som bidrar til å definere organisasjonens syn på seg selv og sine omgivelser:

«Organisasjonskulturen representerer et mønster av grunnleggende antakelser - skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon - som har fungert

tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og til at det læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i forhold til disse problemene» (Schein 1987:7).

Organisasjonskulturen bidrar altså til å skape en felles forståelse for den ytre virkeligheten og en felles måte å forholde seg til denne på, og fremstår som et rammeverk for medlemmenes tolkninger av sin omverden og som et rammeverk for forståelse av sin interne praksis: “sånn gjør vi det hos oss”.

Arbeidstiden er en rusmiddelfri sone for de aller fleste. Men økningen i alkoholkonsum i befolkningen gjenspeiles også i økt bruk av alkohol i arbeidsrelatert sammenheng etter arbeidstid. I dagens arbeidsliv, viskes i noen grad grensene mellom arbeid og fritid ut gjennom mer bruk av fleksitid og større variasjon i arbeidstidsordninger. Moderne bedrifter kan dessuten være organisert på måter som kan gjøre det vanskelig å holde oversikt over alle ansatte (med prosjektteam, hjemmekontor, grupper av ansatte bosatt langt unna hovedkontoret ol.) Mange bransjer og bedrifter har flytende overganger mellom arbeids- og privatliv, og bruker aktiviteter med alkoholservering som viktige virkemidler i kundebehandling og teamutvikling (Buvik og Frøyland 2010).

Det er ikke vanlig å drikke alkohol i arbeidstiden, samtidig som det er en økende tendens til at det drikkes oftere i sammenhenger av sosial art relatert til jobben og arbeidsfellesskapet (Nesvåg og Lie 2004). Studier viser at en økende andel av alkoholforbruket blant voksne skjer i «gråsonen» mellom arbeid og fritid (Nesvåg 2005). Eksempler på slike gråsonesituasjoner kan være: sosiale anledninger knyttet til seminarer og / eller teambuilding, ulike former for reisevirksomhet og formelle / uformelle sammenkomster mellom kolleger. Enkelte gråsonesituasjoner

foregår på bedriftens initiativ, som for eksempel julebord eller seminarmiddager. Andre situasjoner kan være initiert av de ansatte selv, som for eksempel fredagspils.

I noen bransjer foregår slike situasjoner og treff ofte, på andre arbeidsplasser er det mer sjeldne innslag. I en studie utført av AKAN kompetansesenter, svarer hoveddelen av utvalget (66%) at de deltar i gråsonesituasjoner 'en sjelden gang' (Buvik og Frøyland 2010). Sosial omgang med alkohol i tilknytning til jobben, er altså ikke et dominerende funn i denne studien. Det er imidlertid ulike faktorer som spiller inn når det gjelder omfanget av gråsonesituasjoner, og både kjønn, alder og ansvarsnivå har betydning for hvor ofte en deltar. I grove trekk kan man si at menn deltar oftere enn kvinner: 30 % av mennene oppgir at de deltar flere ganger i året, mens bare 14 % av kvinnene deltar like ofte.

Toppledere er den gruppen som oftest deltar i gråsonesituasjoner, her rapporterer 58 % at de deltar flere ganger i året, mens kun 14 % av arbeidere / funksjonærer deltar like ofte. Det er altså enkelte grupper ansatte som deltar i flere gråsonesituasjoner, enn andre (Buvik og Frøyland 2010).

Den svenske forskeren Dan Porsfelt (2003) har studert situasjoner der kolleger går ut sammen etter arbeidstid på «After Work». Å drikke alkohol er en del av forventingspakka som omgir «After Work» som fenomen- og «After Working» betegnes som 'bedriftens tredje rom' (Porsfelt 2007). Årsaken til dette er at det som skjer på «After Work» kan ha konsekvenser for arbeidet – også for de som ikke deltar. Porsfelt viser at det foregår sosial posisjonering i bedriftens tredje rom, og at de som ikke deltar risikerer å gå glipp av subtile tilganger til maktressurser, nettverk og posisjoner i arbeidsmiljøet. After Working foregår i de fleste bransjer, men som allerede omtalt vil det variere mellom arbeidsplasser når det gjelder

hvor ofte, og mellom hvem, dette foregår.

Som allerede nevnt, har bedrifter eller organisasjoner en bestemt bedriftskultur eller organisasjonskultur. Det vil si «et system av felles verdier og felles idéer om hvordan ting fungerer og skal gjøres» (Kaufmann og Kaufmann 1998: 292). Fra dette felles verdi- og idésystemet utvikles normer og forventninger til ytelse og adferd. Kulturen påvirker arbeidsmiljø, samvær og kommunikasjon. Bedrifter av en viss størrelse vil i tillegg kunne romme ulike subgrupper. Disse gruppene dannes på bakgrunn av at ansatte har noe til felles: jobbansvar, posisjon i bedriften, utdanningsbakgrunn, klassebakgrunn eller etnisk og kulturell bakgrunn.

Alkoholvanene til ansatte kan stå i sammenheng med subgrupper på arbeidsplassen. I en studie fra begynnelsen av 90 – tallet, undersøker Ames and Janes hvordan drikkevanene til ansatte kunne knyttes til «naturally occurring groups that share a set of understanding about alcohol in the workplace» (Ames and Janes, 1992: 117). Faktorer som påvirker fremveksten av slike grupper dreier seg om felles referanser og forståelser av hvordan alkohol skal inngå i det sosiale samværet. Dette samspiller med de ansattes individuelle livshistorier og alkoholvaner i fritiden og andre sosiale sammenhenger. Ames and Janes studie åpner for en forståelse av at personer med et høyt forbruk av alkohol trekkes mot «fuktige» yrker, bransjer og arbeidsplasser – eller mot fuktige subgrupper i arbeidsmiljøet. Disse funnene er i tråd med en eldre undersøkelse der det konkluderes med at yrkesgrupper som er spesielt fuktige, tiltrekker seg personer med et høyt forbruk – samtidig som slike bransjer støter ut ansatte med et lavt forbruk (Plant 1979). Det kan imidlertid innvendes mot disse funnene at det ikke er helt avklart hva som er rekkefølgen i årsakssammenhengen, eller at det ikke kan forklares hva som gjør at noen bransjer er spesielt

fuktige – «i utgangspunktet» (Nesvåg 2005).

Alkoholbruk- og alkoholkultur i tilknytning til arbeidsplassen må forstås innenfor rammen av selve organisasjonskulturen (Nesvåg 2005). Alkoholbruk i gråsonene mellom arbeidstid og fritid, vil preges av felles forståelsesformer, som er mer eller mindre delt mellom de ansatte som deltar i de situasjonene der det drikkes. Disse forståelsesformene kan være så integrerte i organisasjonskulturen at de ikke stilles spørsmål ved. Det er dette Bourdieu omtaler som *det doksiske felt* (Bourdieu 1977). Innen dette feltet, er det full enighet om praksis.

Bourdieu deler imidlertid opp denne forståeshorizonten i to ulike forståelsesformer: *de ortodokse* og *de heterodokse*. De ortodokse forståelsesformene viser til de forståelsesformene som dominerer innenfor en bestemt sosiokulturell ramme, for eksempel på en bestemt arbeidsplass. De heterodokse forståelsesformene kjennetegnes ved at de utfordrer de ortodokse horisontene (Bourdieu 1977). For å plassere disse perspektivene knyttet til dette temaet: Hvis alle på en arbeidsplass slutter seg til den rådende alkoholkulturen, så vil alkoholkulturen fremstå som ortodoks. Dersom det kommer ansatte til, som ikke deler den rådende oppfatningen, så vil de kunne utfordre dette feltet – og på sikt endre holdninger og praksis. Slike endringer vil imidlertid kunne begrenses av ulike faktorer – for vårt formål vil for eksempel begrensende faktorer kunne knyttes til: Hvem er i majoritet, eller i minoritet? Og hvem har legitimitet til å definere hva som 'gjelder'?

3.2 Mangfold på arbeidsplassen – Vi, Dem og Oss

Hva slags mangfoldsbegrep skal legges til grunn her? Mangfold på arbeidsplassen kan omfatte ulike demografiske forhold, for eksempel

aldersgrupper, kjønn, etniske grupper. Også individuelle faktorer kan omfattes av mangfoldsbegrepet: den enkelte ansattes kunnskap, utdannelse, verdier, religiøse tilknytning, personlighet, tenkemåte og atferdsstil (Dahle og Olsson 2002). Mangfold refererer altså til mer enn det som vanligvis forbindes med *kultur* (Dahle og Ramvi 2001).

Dette prosjektet handler i utgangspunktet om *etnisk* mangfold. Det er dermed et begrep som peker i retning mot *kulturelt* og *religiøst* mangfold. Når etnisitet betones, åpnes det for et perspektiv som handler om konstruksjoner av «oss» eller «dem». Det å være medlem av en etnisk gruppe innebærer dermed at en person definerer seg som del av et fellesskap basert på etnisitet, eksempelvis «vi norskpakistanere» eller «vi nordmenn». Samtidig som man kan plassere seg selv inn i slike kategorier av fellesskap, kan man også plassere andre inn i etniske kategorier. Slike konstruksjoner vil stå i fare for å forenkle og fremstille virkeligheten stereotyp. For denne rapportens fokus, så vil utsagnet «norskpakistanere drikker ikke alkohol» være en sannhet med modifikasjoner. Likevel vil det være større sannsynlighet for at en ansatt med norskpakistanisk bakgrunn ikke drikker alkohol, enn det som vil gjelde for en gjennomsnittlig, etnisk norsk ansatt.

For denne studiens fokus, som handler om arbeidsliv og alkoholbruk i gråsonene mellom arbeid og fritid, *kan* etnisk mangfold med andre ord være en faktor som spiller en rolle. Denne dimensjonen ved mangfoldsbegrepet knytter seg til ulikhet / mangfold når det gjelder kulturelle og religiøse verdier, og dermed til potensielle verdikonflikter som kan oppstå når det gjelder bruk av alkohol i uformelle sammenhenger i tilknytning til jobben.

Inkluderingsledelse heter en bok som tar for seg spørsmål knyttet til hvordan

man skaper effektive, mangfoldige arbeidsplasser der ansatte yter og trives (Brandt 2004). Forfatterne av boken understreker at i den mangfoldige virksomheten må man se nøye på de mellommenneskelige relasjonene, og ha et blikk for hvordan de ansatte evner å se hverandres ulikheter. Et viktig argument og råd fra forfatterne, er at forskjellers betydning blir litt 'det vi gjør dem til'. Det kan være vanskelig å unngå stereotypisering av visse ansatte, eller visse grupper ansatte, særlig hvis de er i mindretall i organisasjonen – for eksempel personen med annen etnisk bakgrunn, den eneste kvinnen i ledelsen, den eneste med annen utdanningsbakgrunn eller liknende. Det er lett å gjøre disse personene til representanter for den spesifikke minoritetsgruppen, uten å ta hensyn til at gruppen består av mange ulike individer:

«Forskjellig fra oss» virker ekskluderende gjennom fordommer og stereotypiske holdninger. «Forskjellig fra meg» er en mer konstruktiv tilgang til ulikheten, fordi den gir anledning til å fokusere på nyansene og de individuelle trekk i det enkelte menneske» (Brandt 2004: 87).

3.3 Dimensjoner ved *integreringsbegrepet*

Integreringsbegrepet er et begrep som brukes ofte, men som likevel er et begrep med et uklart innhold. Det finnes ikke en enhetlig oppfatning eller definisjon av hva integrering betyr. Begrepet gir forskjellige assosiasjoner, og brukes i ulik mening.

For denne rapportens formål er det tre dimensjoner ved integreringsbegrepet som er nyttig: *Integrering som prosess (på samfunnsnivå), integrering i arbeidsmiljøet, og alkoholbruk som integrerende rituale.*

Integreringsbegrepet på samfunnsnivå knyttes ofte til prosesser som handler om relasjonen mellom majoritetsbefolkning og

minoritetsbefolkning. Integreringsbegrepet i slike sammenhenger betegner en mellomposisjon mellom *segregert* (ingen kontakt mellom majoritetsgruppe og minoritetsgruppe) og *assimilert* (ingen forskjeller mellom majoritet og minoritet, kulturelle ulikheter er visket ut). I denne betydningen av integrering, innebærer begrepet deltakelse i samfunnets felles institusjoner, kombinert med opprettholdelsen av gruppeidentitet og kulturelt særpreg (Eriksen 2006).

Akkulturasjonsbegrepet brukes ofte for å beskrive de sosiale integreringsprosessene som fører til at et individ tar opp i seg, tilpasser seg og sosialiseres inn i majoritetssamfunnets normer og atferdsmønstre over tid. Undervis i prosessen vil individer kunne forvalte flere typer verdsett samtidig, og være forankret i ulike typer fellesskap. (eks Engebrigtsen 2009). Akkulturasjon foregår på flere ulike plan. Inkorporering av majoritetssamfunnets kultur, verdier, språk, handlinger, samt endringer i lojalitet og tilhørighetsfølelse til egen etnisk gruppe og kultur, er eksempler på elementer i akkulturasjonsprosessen (Berry 1997). Mange faktorer kan være med i vurdering av den enkeltes 'akkulturasjons-nivå', som for eksempel: Språk, religiøs tro, utdanningsstatus, sysselsetting, sosiale normer, sosialstatus, sosiale relasjoner, kjønnsroller og mediebruk.

En annen dimensjon som er av betydning, er integrering forstått som «integrert i arbeidsmiljøet». Dette er et integreringsbegrep som betoner nære relasjoner og opplevelse av å bli inkludert av arbeidskollegaer i arbeidsfellesskapet. Å være inkludert i arbeidsmiljøet, er ikke noe som nødvendigvis handler om majoritets- eller minoritetsgrupper, selv om det kan ha det. Inkludering i arbeidsmiljøet kan like mye dreie seg om forhold som personlighetsstil, yrkestilhørighet, arbeidsutførelse og sosiale og faglige prosesser.

Gjennom å studere alkoholbruk i lys av ritualteori, studeres 'drikkesituasjoner' som scriptede og normstyrte. Et slikt perspektiv, åpner for å studere alkoholdrikkingens funksjon som noe mer enn det «å drikke alkohol» (Pedersen 2001). Noen studier ser på alkoholbruk knyttet til *overgangsritualer*, for eksempel for å markere overgangen mellom dag og natt (en tur på byen) eller for å markere overganger fra arbeid til fritid (fredagspilsen i gråsonen) (Porsfeldt 2007). Disse overgangene handler om overskridelse av hverdagslivets roller – man trer inn i rusens 'festrolle'.

Å studere alkoholbruk som overgangsrituale, kan bidra til å fremheve hvordan alkoholbruk kan virke *integrerende* i en sosial situasjon – eller på alkoholbrukens *forbrødrende* funksjon. Når man drikker sammen, så skapes bånd, tilhørighet og felles historier i gruppa. Alkoholbruken får dermed en viktig integrerende funksjon. Det å servere og drikke alkohol er et nyttig redskap for å bli kjent og knytte bånd. Det bidrar til å skape, og opprettholde, relasjoner mellom kolleger, ledere eller andre i sammenhenger der det bygges faglig og sosialt nettverk.

3.4 Etnisk mangfoldige arbeidsmiljøer: Mangfold lønner seg.

I USA finnes slagordet «Diversity Pays» når det gjelder mangfold i arbeidslivet, og flere studier bygger under at virksomheter som har satset på en aktiv mangfoldspolitikk har oppnådd store fordeler av denne satsningen (Roddvik 2010, Brandi 2004). Litteratur om ledelse vektlegger ulike faktorer når det gjelder gevinster av mangfold. Et åpenbart aspekt er at tilgangen på arbeidskraft øker – for eksempel gjennom arbeidsinnvandring. Noen bransjer er avhengige av å lete utenfor landets grenser for å skaffe nødvendig arbeidskraft og kompetanse.

En annen faktor knytter seg til forpliktelser knyttet til moralske og etiske begrunnelser for eksempel i betydningen «å sikre likestilling» eller «integreering av minoritetsgrupper». Det er også en betydelig samfunnsinteresse i at eksisterende ressurser og kompetanse utnyttes best mulig. Dette er noe av begrunnelsen bak for eksempel IA – avtalen (Brandt 2004). Det er også en utbredt politisk enighet om at arbeidsplasser som tjener viktige samfunnsinstitusjoner bør avspeile sammensetningen i befolkningen. Mange bedrifter beskriver dessuten en målsetting om å vise sosialt samfunnsansvar gjennom rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn, og knytte dette til omdømmebygging. IKEA, Coca Cola og Posten er eksempler på norske arbeidsplasser som nærmest har fått mangfold som del av sin merkevare (Roddvik 2010).

Mange bedrifter oppgir dessuten at det å ha ansatte med ulik kulturell og språklig bakgrunn kan gi et gunstig konkurransefortrinn, ettersom en sammensatt arbeidsstokk vil evne å forholde seg kulturelt sensitivt i kommunikasjon med ulike målgrupper .

Et etnisk og kulturelt mangfoldig arbeidsmiljø vil i tillegg kunne bidra til kreativitet og innovasjonskraft. Enkelte virksomheter trekker frem at slike arbeidsmiljøer stimulerer til perspektivbredde og et mangfold av synsvinkler, noe som skaper innovative prosesser på arbeidsplassen (Roddvik 2010).

3.5 Mangfoldige utfordringer på arbeidsplassen

Det er altså et spekter av gevinster knyttet til en etnisk og kulturelt mangfoldig arbeidsstokk. Dette bidrar til at etnisk og kulturelt mangfold er en ressurs flere og flere bedrifter etterspør. Studier peker imidlertid også på noen utfordringer: Disse utfordringene kan dreie seg om kulturelle misforståelser knyttet til lederstil og kommunikasjon, religiøse tradisjoner,

kulturelle kodekser omkring klesdrakt, andre holdninger til hva som skal spises og drikkes, og andre forståelser av norsk væremåte og norske tradisjoner i arbeidslivet (Roddvik 2010). Utfordringene enkelte studier peker på, handler om potensialet for konflikter mellom etniske grupper.

I en et flerkulturelt arbeidsmiljø kan man risikere at det vokser frem blokker preget av en sterk «oss»- «de» tenkning i et arbeidsmiljø, der andre etniske grupper gis (negative) stereotype kjennetegn. Slike negative prosesser kan bidra til at de ansatte investerer mer i å vedlikeholde skiller mellom de ansatte basert på etnisitet, enn de investerer i å identifisere seg med bedriftens/avdelingens/teamets mål (Dahle og Ramvi 2001). Dahle og Ramvi beskriver dette som prosesser der ansatte «etnifiserer» konflikter – altså at de ansatte ser på etnisk tilhørighet som en altoverskyggende forklaring på hvorfor andre gjør feil. På den annen side kan positive stereotyper knyttes til etnisk stolthet: «vi norskpakistanere har høy arbeidsmoral», eller «vi nordmenn er mer målrettede». «Etnisk stolthet» kan altså virke motiverende i en flerkulturell bedrift, samtidig som et fokus på etnisitet alltid vil bære i seg en risiko for å skape konflikt.

I en norsk studie av et hotell viser Dahle og Ramvi at enkelte av de ansatte som ble intervjuet viste en tendens til å «etnifisere» prosesser i arbeidsmiljøet. De ga uttrykk for at lederne favoriserte enkelte etniske grupper, og forklarte andres (dårlige) arbeidsutførelse med deres kulturelle bakgrunn. Selv om det var et fåtall av de ansatte som uttrykte slike holdninger, så påpeker Dahle og Ramvi at «Det skal ikke mange personer til som tolker situasjonen på en slik måte før konfliktnivået på arbeidsplassen øker» (Dahle og Ramvi 2001: 19).

Dahle og Ramvi viser til viktigheten av å jobbe forebyggende for å hindre eventuelle konflikter mellom ulike etniske grupper på en arbeidsplass. Selv om det ikke var store, åpne konflikter knyttet til arbeidsmiljøet på hotellet

– så var det tendenser til etnisk segregering når det kom til sosiale fellesskap, og tendenser til at ansatte identifiserte seg i subgrupper basert på etnisitet. Dahle og Ramvi poengterer at subgrupper i arbeidsmiljøer alltid vil ha potensiale til å skape konflikter, men at subgrupper som baserer seg på etnisitet representerer en type fellesskap som ofte involverer personer *emosjonelt og sosialt*. Etnisitet har kraft, både i positiv og i negativ forstand. (Dahle og Ramvi 2001: 21).

Etniske konflikter vil ikke være et tema i denne studiens analysedel. Likevel kan slike konflikter være et bakteppe for noen av prosessene som beskrives i intervjuene. Som annen forskning viser til, så har alkoholbruk en sterk symbolsk verdi i en norsk kontekst, og i feiringer i tilknytning til jobben på mange arbeidsplasser. Situasjoner med alkohol kan derfor få en spesiell betydning som ‘kulturell markør’ på arbeidsplasser der ansatte har ulik etnisk og kulturell bakgrunn. Sentrale poenger fra Dahle og Ramvis studie tas derfor videre i kapittelet «Hvordan jobbe konstruktivt og målrettet med disse problemstillingene».

3.6 Oppsummering: Struktur, mangfold, kultur og individ

Utviklingen av arbeidsplassens rusmiddelkultur påvirkes av individuelle forhold i samspill med strukturelle rammer. I det mangfoldige arbeidslivet kommer noen minoritetsspesifikke faktorer i tillegg. De minoritetsspesifikke faktorene kan både bidra til å påvirke – og endre rusmiddelkulturen på arbeidsplassen, samtidig som disse faktorene vil kunne ha betydning for hvordan den enkelte ansatte med minoritetsbakgrunn opplever møtet med rusmiddelkulturen. Det er imidlertid også andre faktorer som kan spille inn: eksempelvis de ansattes forskjellige personligheter, den enkelte minoritetsansattes

akkulturasjonsnivå, individuelle alkoholvaner og annet (se tabell 1).

Strukturelle forhold – egenskaper ved arbeidsplassen	Individuelle og minoritetsspesifikke forhold
<ul style="list-style-type: none">• Bransje• Bedriftskultur• Antall gråsoner – alkoholkulturen på arbeidsplassen• Organisering av arbeidet• Arbeidsstokkens sammensetning	<ul style="list-style-type: none">• Alder• Kjønn• Posisjon i bedriften / Arbeidsoppgaver / Grad av integrering i arbeidsmiljøet• Utdanningsnivå• Personlighet• Individuelle alkoholvaner• Grad av religiøsitet / religiøs bakgrunn• Etnisk og religiøs bakgrunn• Akkulturasjonsnivå

Tabell 1

Det er mange gevinster knyttet til etnisk og kulturelt mangfold i arbeidslivet, men studier viser at det også er noen utfordringer knyttet til flerkulturelle arbeidsmiljøer. Utfordringene knytter seg til konflikter mellom etniske grupper – ettersom subgrupper basert på etnisitet kan involvere personer emosjonelt og sosialt.

I neste kapittel vil data og metode presenteres, samt prosessen frem mot hovedfunnene i studien.

4 Data / Metode

For å belyse tematikken, er kvalitativt intervju valgt som metodetilgang. Det er to hovedgrunner til dette. Det ene er at tematikken berører minoritetsansattes subjektive opplevelser. Det var ønskelig å snakke med intervjupersonene for å lære mer om deres tanker og opplevelser - beskrevet med deres egne ord. Dessuten behandles et tema som i stor grad er utforsket. En kvalitativ tilnærming kan dermed danne basis for eventuelle videre forskning, med andre metodiske tilganger.

Steinar Kvale sier dette om det kvalitative forskningsintervjuet som metode:

«Inter-vjuet er et inter-subjektivt foretakende hvor to mennesker snakker om emner av felles interesse. Intervjueren samler ikke bare inn uttalelsene som om de var småstein på en strand. Hans eller hennes spørsmål leder frem til de emnene intervjupersonen skal snakke om, og intervjuerens aktive lytting og oppfølging av svarene er med på å bestemme samtalsens retning» (Kvale 2001: 117).

Et kvalitativt forskningsintervju skiller seg fra en vanlig samtale ved at man har forhåndsdefinert hva man skal snakke om, gjennom en ustrukturert – men tematisk definert – samtale, der de som samtaler har tydelige, forhåndsdefinerte roller som 'forsker' og 'informant'. Forskeren forsøker å styre samtalen så lite som mulig, men samtidig sørge for at samtalen berører temaene som skal undersøkes.

4.1 Rekrutteringsprosessen

I rekrutteringsprosessen til de kvalitative intervjuene falt valget på ulike tilnærminger. Noen informanter ble rekruttert gjennom nettverksmøter i regi av rådgiverne ved AKAN kompetansesenter. AKAN- kontakter og HMS /HR- personell som deltok i nettverksmøtene, bidro med lister av ansatte som hadde sagt seg villige til å delta i undersøkelsen. På bakgrunn av disse listene ble det trukket et utvalg som senere ble kontaktet. En av bedriftene valgte en løsning der de stilte et eget kontor til vår disposisjon i to dager, og lot ansatte som ønsket å la seg intervju om tematikken oppsøke oss på dette kontoret. På bakgrunn av intervjuene som ble organisert etter nevnte tilnærminger, ble også tre intervjuer til etter 'snøballmetoden' – altså at informanter som allerede var intervjuet foreslo andre som kunne intervjues.

«Bestillingen» som gikk ut til arbeidsplassene, var et ønske om å rekruttere ansatte med minoritetsbakgrunn, til kvalitative intervjuer som omhandlet ulike sider ved alkoholbruk og arbeidsmiljø. Det ble ikke stilt noen krav med hensyn til kjønn, stillingsinstruks eller alder – eller til praksis og / eller holdninger til alkohol. Det ble utarbeidet et informasjonsskriv med en kort orientering om undersøkelsen der det fremgikk at respondentene ble garantert anonymitet og at den enkelte informant kunne trekke seg fra undersøkelsen dersom de angret på deltakelsen i etterkant. Samtlige informanter undertegnet også en samtykkerklæring i forkant av intervjuene.

4.2 Utvalget

Nedenfor presenteres utvalget fra den kvalitative undersøkelsen som denne rapporten bygger på:

Til sammen ble det gjennomført 23 kvalitative intervjuer av ansatte med minoritetsbakgrunn, 11 kvinner og 12 menn. 5 av kvinnene i materialet ble intervjuet i forkant av søknaden om prosjektmidler, disse intervjuene var ustrukturerte og bar mer preg av uformelle samtaler om temaet.

Med unntak av to – en kvinne med hinduistisk bakgrunn og en mann med kristen bakgrunn, så har respondentene muslimsk bakgrunn. Samtlige vil kunne defineres som «synlige minoriteter»: personer / ansatte som skiller seg fra etniske nordmenn ved ytre egenskaper, i første rekke hudfarge. Andre aspekter som omfattes av begrepet «synlige minoriteter» kan være kjennetegn som (fremmedartet) navn, språk og religionsutøvelse (Rogstad 2000). Begrepet «synlige minoriteter» viser til et fortolkningsledd. Mennesker fortolker andre og tillegger egenskaper ut fra det umiddelbare og lett identifiserbare. «Minoritetsutseende» - hvis man kan kalle det det - og «alkohol» befinner seg i et spesifikt fortolkningsfelt, som betones her.

Utvalget i denne studien representerer hovedsakelig norsk-pakistanere, men også ansatte med iransk, marokkansk, somalisk og palestinsk bakgrunn er intervjuet.

Utvalget er spredt over ulike bransjer, og er i ulik alder. Den yngste som ble intervjuet var en mann på 21 år, den eldste en mann på 53. Kvinnene var mellom 25 og 35 år gamle. Utvalget hadde ulik utdanningsbakgrunn. Med unntak av en, så hadde samtlige gjennomført et utdanningsløp tilsvarende minst videregående skole. Den ene informanten som representerte unntaket, var deltaker i arbeidspraksis i forbindelse med

introduksjonsprogram. To av mennene som ble intervjuet var ledere med personalansvar.

Det at flere i utvalget hadde høy utdanning, gjennomført i Norge, viste seg å være en fordel. Dette innebar at informantene hadde svært god språkforståelse, god kjennskap til norske kulturelle koder og samfunnsliv – og ikke minst kjennskap til normer og koder knyttet til norsk arbeidsliv. Flere av informantene hadde vokst opp i Norge, noe som ga oss tilgang på oppvekst og alkoholkultur i Norge – sett med et «minoritetsblikk». Norsk arbeidsliv står selvsagt i samspill med norsk samfunn og kultur, og alkoholbruk og vaner er resultatet av komplekse prosesser. Informantenes tilnærming bidro til innblikk i dette samspillet.

Dersom denne studiens fokus eksempelvis hadde vært arbeidsmigranter fra andre deler av verden, eller på ansatte som hadde kortere botid i Norge, så ville vi kanskje fått andre svar – og andre temaer ville trolig vært relevante. Et eksempel på dette kan være ansatte på kortere arbeidskontrakter fra for eksempel østeuropeiske landområder, som har høyere gjennomsnittlig alkoholfrekvens sammenliknet med gjennomsnittsnordmannen. Ansatte med landbakgrunn der man har et mer sammenliknbart drikkemønster, vil neppe reagere med overraskelse på et norsk 'fuktig' julebord. Men for ansatte fra land og kulturer der alkoholbruk er mindre vanlig i festsammenheng kan det fortone seg annerledes. En HR-ansatt i en petroleumsbedrift fortalte at en indisk kontraktsansatt hadde kommet med dette utsagnet etter julebordet: «I was kind of frightened. You all drank like alcoholics» Hvilke kulturelle referanserammer man har, påvirker hvordan man opplever slike situasjoner. Ettersom informantene i denne studien har (minst) to sett med kulturelle briller, bidro de med fruktbare perspektiver.

4.3 Intervjuguiden

Intervjuene hadde et tredelt fokus. For det første omhandlet intervjuene kunnskap om alkoholkulturen i bedriften, ut fra de ansattes opplevelse av den. Det ble også rettet fokus mot informantenes erfaringer med egen deltakelse knyttet til alkoholbruk både i jobbsammenheng og i andre sammenhenger. I tillegg var det ønskelig å fange opp forhold som var spesifikke for minoritetsansatte. Intervjuforløpet hadde tre faser:

- **Fase 1:** Arbeidsplassens alkoholkultur: kartlegging av bedriftens situasjoner med 'gråsonepreg', beskrivelse av situasjonene, eventuelle opplevelser av drikkepress, relasjoner til kolleger, alkoholbrukens betydning for det sosiale arbeidsmiljøet.
- **Fase 2:** Individuelle alkoholvaner i et livsløpsperspektiv: eventuell alkoholdebut (alder/situasjon), alkoholvanene i oppvekstfamilien, opplevelser av alkoholbruk og ungdomstid, russefeiring, studenttilværelse. 'Hva påvirker alkoholvanene dine så langt i livet?' 'Driker du mer eller mindre enn før?'
- **Fase 3:** Individ / kulturforankring: beskrivelse av egen omgangskrets, alkoholbruk / alkoholvaner i andre sosiale situasjoner og relasjoner.

Intervjuene varte mellom 30 minutter og 90 minutter. Faktorer som påvirket lengden på intervjuene var hovedsakelig knyttet til undersøkelsens fokus: dersom den som ble intervjuet ikke drakk alkohol, jobbet på en arbeidsplass med få 'gråsonesituasjoner' og ikke var spesielt opptatt av alkoholbruk og alkoholkultur ble intervjuene naturlig nok relativt korte. Andre igjen hadde masse på hjertet – enten fordi de var spesielt opptatt av tematikken, hadde sterke opplevelser av drikkepress, jobbet på arbeidsplasser der det var mange situasjoner med alkohol eller liknende.

4.4 Hvor – og hvordan – intervjuene ble gjennomført

Åtte intervjuer ble gjennomført på informantenes egen arbeidsplass. Ni intervjuer ble gjennomført på café. Ett intervju ble gjennomført hjemme hos intervjuer, fem intervjuer ble foretatt på AKAN kompetansesenter. Det var ingen av deltakerne i undersøkelsen som valgte å trekke seg underveis i intervjusituasjonene, eller som tok kontakt i etterkant for å trekke tilbake sitt intervju fra undersøkelsen. Under rekrutteringsprosessen var det imidlertid fem av informantene som ble kontaktet som sa de skulle «ringe tilbake fordi de var opptatt», men aldri tok kontakt igjen. Tre personer som hadde avtale for intervju, møtte ikke til avtale.

Tolv intervjuer ble tatt opp på bånd, og senere transkribert. Fem av disse intervjuene ble transkribert av en innleid transkribent. De øvrige intervjuene ble transkribert av prosjektleder.

I intervjuene der det ikke ble benyttet båndopptaker, ble det notert underveis. Notatene ble skrevet ut umiddelbart etter intervjuene. Når båndopptaker ikke ble benyttet i alle intervjuene, skyldtes det at enkelte av informantene ikke ønsket / ikke følte seg komfortable med å bli tatt opp på bånd, eller at bruk av båndopptaker ikke ble vurdert som praktisk og hensiktsmessig.

Et eksempel på det sistnevnte, er en erfaring med bruk av båndopptaker i et av 'caféintervjuene'. Dette intervjuet ble vanskelig å transkribere, på grunn av sjenerende bakgrunnsstøy, blant annet fordi håndverkere satte i gang med vedlikeholdsarbeid i nærheten av bordet der intervjuet foregikk. Å sitte med båndopptaker på en offentlig plass, medførte dessuten en del nysgjerrige blikk fra de andre gjestene. Dette gjorde at både intervjuer og informant mistet litt tråden underveis. Kombinasjonen av at det er vanskelig å 'kontrollere omgivelsene' og at intervjusituasjonen vakte oppsikt, medførte overgang til å notater under de andre caféintervjuene.

Når intervjuene ble gjennomført på café, så var det fordi det ble vurdert som mest praktisk for informantene. Disse intervjuene ble preget av god stemning, i en uformell setting. Når det gjelder 'kontorintervjuene', så ble disse intervjuene preget av en litt mer formell innramming. De var litt vanskeligere å få i gang, og preget av lengre innledende small-talk. Men erfaringen var likevel at også disse intervjuene ble preget av en god flyt etter hvert som de kom i gang. 'Kontorintervjuene' var noe enklere å strukturere – rammene som kontoromgivelsene ga bidro til effektivitet og fremdrift i intervjusituasjonen.

Ett intervju ble gjennomført hjemme hos prosjektleder. Årsaken til dette, var at intervjutidspunktet var planlagt kort etter 22. juli 2011. Den 22. juli ble Oslo rammet av et opprivende terrorangrep, rettet mot Arbeiderpartiet i Norge, men også indirekte mot muslimer i Oslo. Oslos innbyggere var sterkt preget av hendelsen hele sommeren. På tidspunktet da intervjuet var planlagt, var det av ulike grunner mest praktisk å møtes hjemme hos prosjektleder på Majorstua i Oslo. Til tross for at intervjuer og informant aldri hadde møttes før – innledet vi intervjuet med å gi hverandre en klem. Tårene sto i øynene på begge. I den spesielle situasjonen og stemningen som oppsto i kjølvannet av terrorangrepene, var det vanskelig å fremstå kun som 'intervjuer / forsker' og 'informant'. Akkurat da var vi først og fremst Osloborgere – shaken and stirred.

4.5 Faktorer som kan ha påvirket resultatene

Måten informantene ble rekruttert på – en åpen form som betonte frivillighet – kan ha gitt oss informanter som er spesielt interessert i temaet arbeidsliv og alkohol, og som opplever at det er en tematikk det er helt

greit å snakke om. Dette er en styrke i materialet vårt. For personer med minoritetsbakgrunn er det mye som tyder på at alkoholbruk omsluttet av strengere kulturelle tabuer enn det som er vanlig i en gjennomsnittlig norsk sammenheng. Det kan derfor ikke utelukkes at personer kan ha unnlatt å delta fordi de opplevde tematikken som ubehagelig.

Som allerede omtalt, følger intervjuet en form – en strukturerende sjekklister bygd opp av hva intervjueren ønsker å få svar på. Slik sett er det kvalitative intervjuet en kunstig sosial situasjon. Den som intervjuer bruker seg selv som instrument under datainnsamlingen, noe som nødvendigvis vil påvirke materialet i en eller annen form, særlig når materialet er samlet inn i personlige møter.

I gjennomføringen av kvalitative intervjuer vil det oppstå en relasjon mellom intervjuer og informant der de inntar posisjoner i forhold til hverandre. Dette kan påvirke den informasjonen som kommer frem. Alder, kjønn, kunnskap, hudfarge og sosial status er noen av de forholdene som kan påvirke de to partenes posisjonering (Skarsaune 2006).

Prosjektleder, som gjennomførte intervjuene, er en etnisk norsk kvinne i slutten av tredveårene – med høy utdanning og ansatt ved AKAN kompetansesenter. På hvilken måte kan disse faktorene ved intervjueren / forskeren ha bidratt til å påvirke resultatene?

Som etnisk norsk kvinne i slutten av 30 årene, var intervjueren / forskeren eldre enn de fleste i utvalget. Dette ga et godt utgangspunkt for å lytte ivrig og fremstå åpen og nysgjerrig. Opplevelsen var at de fleste informantene delte sine betraktninger, opplevelser og erfaringer på en tillitsfull måte. Flere ga også tilbakemeldinger på at de syntes det hadde vært gøy å få

snakke om tematikken, og gikk tydelig fornøyde fra intervjuet.

De yngste ansatte hadde gjennomgående mindre kjennskap til AKAN kompetansesenter, og var ikke så opptatt av hva AKAN står for eller arbeider med. Denne utvalgsgruppa har trolig ikke ønsket å tilpasse informasjonen for å fremstå som ‘dyktige på AKAN- modellen’.

4.6 Når «forsker» møter personalleder

To av informanene var menn i 50 -årene, og i ledende posisjoner på arbeidsplassen sin. Disse intervjuene var i større grad preget av samtaler om tematikk omkring AKANs drift og AKAN modellen. I disse intervjuene rettet også informantene flere spørsmål tilbake til intervjuer / forskeren om russtatistikk, AKAN- modellen og liknende – og tilla intervjuer / forsker en ekspertposisjon. I en sånn intervjusituasjon kan det antas at «forskerposisjonen» i kombinasjon med informantenes kunnskap om AKAN kan ha påvirket svarene noe. Spesielt når forsker møter leder kan det oppstå en situasjon der begge parter ønsker å fremstå ‘kompetente’, noe som skaper en litt formell og usikker tone. Som ledere med personalansvar var disse informantene var opptatt av å betone sitt ansvar for, og kunnskap om AKAN arbeidet i sin virksomhet. De virket godt forberedt til intervjuet. Underveis i intervjuet ‘glemte’ de tilsynelatende lederrollen litt, og opplevelsen er at det ble gitt ærlige, personlige svar på spørsmålene etterhvert.

4.7 Diskursanalyse

I analysen av intervjuene er det benyttet diskursanalytiske perspektiver. Diskursanalysen som metodetilgang er velegnet til å studere språklige uttrykk og meningsdannelse, ettersom denne metoden fremhever at meninger og ytringer aldri kan fristilles fra en persons sosiale kontekst,

kultur og omgivelser (Jørgensen og Phillips 1999). Hvilke standpunkter som inntas i en diskusjon om alkoholbruk og arbeidsliv, vil avhenge av hvilket diskursivt utgangspunkt argumentene til deltakerne er forankret i. En alkoholliberal diskursforankring vil gi legitimitet til en type argumenter, mens en religiøst basert forankring vil kunne skape et annet utgangspunkt for hva som oppleves som 'rett og galt'.

Diskursanalyse er et godt analytisk verktøy for å nærme seg maktrelasjoner. I følge Gramsci (1991) er enkelte forestillinger så akseptert i et samfunn at de kan forstås som hegemoniske – altså er det så stor oppslutning om disse forestillingene at de aller fleste i samfunnet er enige. Det stilles ikke spørsmål ved dem, de blir tatt for gitt – forestillingene oppleves som 'common sense'. Godt forankrete tradisjoner kan være eksempler på dette. Å ikke drikke alkohol i en kultur der alkoholbruk oppfattes som 'normalen', kan bli ansett som avvik. Det å drikke alkohol i situasjoner som ikke oppfattes som 'normale' drikkesituasjoner, vil også anses som avvikende. Tradisjoner for alkoholbruk er kulturelt – og diskursivt - forankret. Det vil si at tradisjonene kan tolkes både gjennom hvordan de utføres, og spores i hvordan det snakkes om dem.

Gramsci (1991) mener at 'common sense' stadig er under angrep fra alternative forståelsesmåter. Enkeltindivider som møtes (på samme arbeidsplass) tar med seg ulike erfaringer og 'commonsensiske' forståelser, og det vil derfor alltid foregå forhandlinger om definisjonene. I brytning mellom ulike grupper og deres diskurser og perspektiver, vil det oppstå nye perspektiver, holdninger og handlinger. Man skaper altså forandring ved å trekke på eksisterende diskurser som brytes mot hverandre. Men mulighetene for forandring begrenses på forskjellige måter av makt. Noen commonsensiske forestillinger har mer status enn andre, og noen grupper i samfunnet vil ha mer status og gjennomslagskraft enn andre grupper.

Når det gjelder denne rapportens fokus, vil majoritetens verdier og praksis på noen måter stå i kontrast til det som er tilfelle for enkelte ansatte med minoritetsbakgrunn. Relasjonen mellom majoritetsbefolkning og minoritetsbefolkning, eller mellom ansatte med majoritetsbakgrunn og ansatte med minoritetsbakgrunn, påvirker hvilke grupper som definerer hva, og hvordan, alkoholbruk skal inngå som en del av det sosiale: på ulike arbeidsplasser, i lokale kulturer og for den saks skyld - på samfunnsnivå. I en diskursanalytisk tilnærming vil språklige uttrykk og ytringer avdekke sider ved dette.

5 Resultater

5.1 Arbeidslivet som sone for alkoholbruk – det ukjente alkoholterrenget.

Som påvist i andre studier, påvirker etnisk og kulturell bakgrunn rusmiddelvanene. I hvilke situasjoner det oppfattes som greit – og ikke greit - å drikke alkohol, har sammenheng med dette. I dette kapitlet vil aspekter ved arbeidslivet som sone for alkoholbruk for ansatte med annen etnisk bakgrunn, være i fokus. Det vil også belyses hvordan integreringsbegrepet brukes for å forklare alkoholbruk i arbeidslivets gråsoner.

5.2 Flere alkoholfrie arenaer for denne gruppen ansatte

«Nordmenn er jo veldig flinke til å drikke, he he, men vi pakistanere er veldig dårlige på det. Vi gjør det så sjelden, ikke sant (norskpakistansk mann, 28)

Informantene som forteller at de drikker alkohol, beskriver at de drikker mindre, i færre situasjoner, og langt sjeldnere enn 'gjennomsnittsnordmannen'. Typiske arenaer som beskrives som alkoholfrie, er samvær med familie og venner fra eget etnisk miljø, i tillegg til hjemmesfæren. I sum utgjør disse situasjonene en stor andel av det sosiale informantene deltar i. Når hjemmet og fritidssfæren beskrives som hovedsakelig alkoholfrie soner, utgjør eksponeringen for alkoholbruk i tilknytning til jobben en vesentlig andel av alkoholen informantene forteller at de drikker. Det er i sammenhenger med arbeidsplassen at mange av informantene befinner seg i festsammenhenger der det samtidig serveres alkohol:

«Jeg kjenner personer her (på arbeidsplassen) som normalt ikke drikker, men i spesielle anledninger, om det er en tur eller en fest med kolleger, så drikker de alkohol. Det er kanskje de gangene de drikker (norskpakistansk mann, 52)

En annen ansatt uttrykker det på denne måten:

«Jeg drikker ved noen få anledninger, som julebord og sånt (norsksomalisk mann, 35)

Fraværet av alkohol i andre sosiale sammenhenger, begrunnes delvis med religiøse årsaker, delvis med sosial kontroll og frykt for sladder i eget etnisk miljø, og delvis med andre forhold (som å ikke like smaken, ikke være 'vant til' å drikke, eller ikke kjenne til koder for alkoholbruk til mat) Alkohol omslutes dessuten av sterkere tabuer i enkelte minoritetsmiljøer, enn det som er vanlig i en norsk kontekst:

«I mitt muslimske miljø er det å drikke alkohol ansett som like problematisk som jeg tror det å bruke narkotika oppfattes i de fleste norske miljøer (norskpakistansk kvinne, 27)

Denne gruppen ansatte møter altså arbeidslivets gråsoner med andre referanserammer for alkoholbruk, kombinert med mindre erfaring og 'alkoholkompetanse'.

Noen beskriver de arbeidsrelaterte gråsonene som et høydepunkt, med muligheter til å slå seg løs, men også som ukjent terreng:

«Konjakk og vin og sånt, det har jeg ikke peiling på. For ikke sant, jeg har ingen drikkekultur. Jeg drikker for å ha det gøy, men drikkekultur har jeg ikke. Hebe, jeg har ikke peiling på hva slags vin man skal ha til fisk eller kjøtt? Er det hvit eller rød? Jeg aner virkelig ikke! (norskpakistansk mann, 28)

5.3 Å drikke for å holde andre med selskap

«He be, ja da, av og til ...når du sitter med kolleger kan du tillate deg å ta en øl... Men jeg gjør det kun for å ha det moro med andre, og jeg syns ikke at alkohol smaker så godt (norsksomalisk mann, 35)

Beskrivelser av å drikke alkohol for å ”holde andre med selskap” kobles i flere av intervjuene. Dette innebærer å drikke så lite som mulig – men samtidig på en måte som ikke bryter med festforventningene til kollegene. Det er en gjenganger i materialet at flere understreker grunnen til at de drikker er av hensyn til omgivelsene, ikke fordi de nødvendigvis selv har lyst på – eller liker - alkoholdrikker, eller fordi de ønsker å ‘drikke for drikkingens skyld’:

«Det står at man ikke skal drikke (i Koranen), men jeg tilpasser meg litt, jeg tar en dram med gode kolleger, jeg gjør det. For å holde dem med selskap, ikke for å drikke – drikke (norskpakistansk mann, 52)

Gjennom å betone drikkingen som noe som gjøres for andres skyld, en sjelden gang, skapes en distanse til egen alkoholbruk – og informantene beholder en forståelse av seg selv som personer som ikke *egentlig* drikker. En informant sier det slik:

«Jeg drikker ikke egentlig alkohol, jeg er jo muslim, men en gang i blant kan jeg drikke litt, hvis det er en fest for eksempel (norskpakistansk mann, 28)

Likende eksempler finnes innen forskning på ungdom, etnisitet og rusmiddelvaner. En relativt stor gruppe muslimsk ungdom lever etter regelen om at ‘det beste er å ikke drikke, eller å drikke så lite som mulig’ konkluderer Jon Håkon Schultz i sin studie Ungdom og rusmidler (Schultz 2007). Ungdommene, og de unge voksne i Schultz’ studie tilpasset seg

‘norsk’ alkoholbruk gjennom strategier der de forvaltet både sin opprinnelseskultur og norsk alkoholkultur. En tilpasningsstrategi Schultz fant i studien, var at ungdommene forsøkte å drikke nok alkohol til at de opplevde å få innpass i et ‘norsk sosialiseringsmønster’ med alkohol, men samtidig på et så lavfrekvent nivå som samvittigheten tillot.

5.4 «De setter pris på at du integrerer deg, liksom»

«...nordmenn blir glad for at du tar deg en dram sammen med dem, og hvis du sier nei – så blir avstanden mye større. (...) De setter pris på at du integrerer deg, liksom (norsk-pakistansk mann, 52)

Å være deltaker i arbeidslivet anses som viktig i integreringssammenheng, og arbeidslivet anses som en viktig arena for utvikling av relasjoner og kontakt mellom etniske nordmenn og minoritetsbefolkningen. Likevel konkluderer ulike studier med at vennsapsrelasjoner og sosial integrering mellom majoritetsbefolkning og minoritetsbefolkning lar vente på seg (Valenta 2008). Arbeidsplassen er ikke den arenaen for inngåelse av mellometniske vennsaps som man i utgangspunktet har spådd. Noen hindre sees i sammenheng med strukturelle forhold, som at arbeidsplassene og arbeidets art ikke gir store muligheter for kollegialt samvær. Andre hindre kan være klasserelatert segregering eller utdannelsesmessig og klassemessig feilplassering av minoritetsansatte² (ibid.).

Intervjuene viser at også alkoholbruk oppleves som en faktor av betydning for vennsapselig sosialisering med etniske nordmenn:

² For eksempel knyttet til at ansatte med minoritetsbakgrunn kan være høyere utdannet enn arbeidets art tilsier.

«Det hjelper absolutt å drikke alkohol hvis du vil ha norske venner (norsk-somalisk kvinne, 25)

Denne informanten fremhever betydningen av alkoholbruk i arbeidslivets 'gråsoner' for å utvikle vennskap med kolleger:

«Det er jo på puber og caféer man går ut etter jobben. Og selvfølgelig, man drikker jo alkohol der. Så det er der man bli kjent, da. For på jobb blir det jo mer snakk om arbeidet, liksom. Så hvis man vil bli kjent, eller bli venner, så er det jobb-pils eller sånt som gjelder (norsk-pakistansk mann, 25)

'Integrering' fremstår som et viktig begrep for å forstå ansatte med minoritetsbakgrunns opplevelser av sosialt samspill og erfaringer med å bli akseptert i arbeidsmiljøet. Slik integreringsbegrepet brukes av informantene, så betones i stor grad den enkelte minoritetsansattes ansvar for å fremstå integrert av sine norske omgivelser. I dette sitatet knyttes integreringsbegrepet direkte til alkoholbruk:

«Jeg drikker litt på lønningspilsen fordi jeg tenker at det er lurt. Jeg tenker at det vil oppfattes negativt at jeg ikke drikker. Alle vil liksom ha den integrerte, kvinnelige minoritetsarbeidstakeren (norsk-iransk kvinne, 27)

Flere informanter løfter frem vinglasset for å fremstå integrerte:

«Jeg tror ikke du kan bli ordentlig norsk hvis du ikke drikker. Det blir på en måte et mål på hvor integrert andre oppfatter deg å være (norsk-somalisk kvinne, 25)

Integreringsbegrepet som legges til grunn, understreker en opplevelse av en forventning fra de norske omgivelsene – og at det å drikke alkohol kan

påvirke omgivelsenes fortolkning av hvor integerte de 'er', eller oppfattes å være. Alkoholbruk i arbeidslivets gråsoner beskrives som et moment for å bli inkludert i festfellesskapet der og da, men også i det sosiale som foregår utenom jobben.

Det å fremstå som en integrert minoritetsansatt anses også som viktig i møte med samarbeidspartnere og kunder:

«Før jeg går, pleier jeg å spørre meg selv: Bør jeg skåle med kundene slik at salget går i boks – framfor å drikke Farris og risikere å bli stående å diskutere hijabspørsmål? Folk spør om så mye rart når de skjønner at jeg er muslim, så da kan det være lurt å drikke litt. Da unngår jeg for mye fokus på min muslimske bakgrunn, noe som kan bli helt feil i forhold til jobben (norskiransk mann, 28)

Dette sitatet viser minst to ting. For det første at det finnes situasjoner der det kan være forventet å drikke alkohol som et ledd i arbeidsutførelsen – her i forbindelse med kuldepleie. For det andre viser det at denne arbeidstakeren gjør en vurdering av sine egne verdier, og kundenes forventning om en felles skål. For å unngå å bli stående å diskutere 'hijabspørsmål' velger han å drikke alkohol. Dette knyttes til at han ikke ønsker å rette fokus mot 'sin muslimske bakgrunn' – ettersom dette kan lede inn på politisk sensitiv tematikk. At man risikerer å bli oppfattet som 'mer muslimsk' (som en annen informant uttrykte det) dersom man velger å ikke drikke alkohol, er det flere som har berørt i intervjuene.

Det er også et gjennomgangstema i intervjuene med de som ikke drikker, at det er opplevd masete å hele tiden konfronteres med spørsmål om hvorfor man ikke ønsker å drikke. Dette begrunnes med at det er kjedelig å plasseres i en kategori som 'annerledes' og eksotisk, og med at det rett og slett er kjedelig å repetere svarene sine. En kvinnelig informant sier det

slik: *«Jeg har jo blitt stilt det spørsmålet hundre ganger før, fra jeg var 15 og frem til i dag»*. Enkelte beskriver at de heller velger å drikke litt, eller holder litt i et vinglass for å unngå å bli stilt spørsmål av denne typen.

Et interessant funn er at flere av mennene i materialet har understreket at de frykter å fremstå som muslimer med ekstreme holdninger når de ikke drikker. Risikoen for å fremstå som ekstrem og 'eksotisk' peker mot det minoritetsspesifikke i dette temaet. For ansatte med minoritetsbakgrunn, kan innvandringspolitisk dagsorden, myter og forestillinger om muslimer på samfunnsnivå - og dessuten forventninger om at man skal være en integrert minoritetsansatt – bidra til handlingsvalget i slike situasjoner. Dette kan knyttes til funn fra andre studier der unge, muslimske menn opplever at de vurderes plassert i underkategorier som henholdsvis 'liberale, moderate eller ekstremistiske' av omgivelsene (Ezzati 2011). De unge mennene som har et utseende omgivelsene tolker i retning av at de er muslimer – opplever at de må forklare seg – ikke bare om egne meninger og synspunkter, men også på vegne av islam og andre muslimer, hele kategorien muslim. Mennene beskriver også at omgivelsene kunne gjøre koblinger mellom 'muslimsk utseende' og 'ikke til å stole på' (Ezzati 2011). Dette kan skape ulike former for presssituasjoner, som for noen oppleves problematisk.

5.5 Alkoholbruk som integreringsstrategi – fungerer det, eller?

Som intervjuene viser, oppleves det å drikke alkohol som en virksom strategi for å bli bedre kjent med etniske nordmenn. Dette gjelder både vennsrelasjoner, og i profesjonelle sammenhenger med arbeidsplassen. I sammenhenger der man er i direkte sosialt samspill – og i nære relasjoner-, ser det altså ut til at vinglasset kan være en virksom

strategi. Hvis omgivelsene derimot ikke kjenner deg, og kun ‘ser’ en person med minoritetsbakgrunn har enkelte vonde opplevelser der alkoholbruken så absolutt ikke nytter som ‘integreringsgrep’:

«Jeg har jo vært ute på byen og drukket, med kollegaer faktisk, og da ble det sånn ”Er dere her nå, liksom” Hvis vi går fem- seks stykker sammen på vestkanten, så får vi stygge blikk. Vi får det altså. Og stygge kommentarer. Og da er vi der for å drikke, danse og ha det gøy – så integrerte som bare det, vi altså Det er sånn det er. That’s reality (norskpakistansk mann, 25)

Eller som denne mannen uttrykker det:

«Jeg kan sitte på puben hver dag og drikke, jeg kan bli alkoholiker for den saks skyld, og det er ingen som vil si at jeg er integrert. Selv de som spiser pølser og drikker øl til, blir ikke ansett som integrerte, hebe. Så jeg tror ikke det er mulig å bli ansett som integrert, faktisk (norskpakistansk mann, 28)

En tolkning av disse utsagnene, er at informantene opplever at de alltid vil tilhøre en kategori som defineres som annerledes av enkelte, og at de aldri vil bli fullt ut inkludert på de samme premisene som etnisk norske personer.

Samtidig er det viktig å understreke at det også er personer i materialet som understreker at det oppleves uproblematisk å ikke drikke, og at omgivelsene forholder seg helt greit til det. Flere beskriver at avholdsstandpunktet er enklere å forsvare etter hvert som man blir eldre og tryggere på seg selv. Det er også flere som forteller at det finnes bransjer og arbeidsmiljøer der det i liten grad oppleves problematisk at man ikke drikker alkohol:

«Jeg har aldri følt meg ikke-inkludert selv om jeg ikke drikker med kolleger. Jeg kan ha det like kult uansett, jeg. Men jeg går hjem før det tar helt av, liksom (norsk-pakistansk kvinne, 31)

5.6 Oppsummering

Ansatte med minoritetsbakgrunn beskriver at det i stor grad er i sammenhenger med jobben at de eksponeres for alkoholbruk. I intervjumaterialet fremgår det at samvær med familie og venner med samme etniske bakgrunn som informantene i som oftest er alkoholfritt. Denne gruppa ansatte møter derfor arbeidslivets gråsoner med andre referanserammer for alkoholbruk, kombinert med mindre erfaring med – og kunnskap om alkohol.

I møtet med sosiale forventinger om alkoholbruk i tilknytning til jobben, beskriver flere at de drikker litt alkohol – for å holde andre med selskap. Noen beskriver at det å drikke alkohol påvirker hvor integrert de norske omgivelsene opplever dem å være, andre mener at alkoholbruk ikke påvirker dette.

I neste kapittel rettes fokus mot hvordan dette knytter seg til beslektede temaer: opplevelser av ulike former for drikkepress, og aksepterte unnskyldninger for å avstå fra alkoholbruk.

6 Forventningspress eller drikkepress?

En studie viser at hele 23 % av kvinner, og 27 % av menn i det norske arbeidslivet synes at det drikkes for mye i jobbsammenheng, uavhengig av etnisk eller religiøs bakgrunn. Studien viser bransjemessige forskjeller. Innen renholdsbransjen var dette tallet 45%, innen eiendom 38 %, og innen mediebransjen 33%. Når det gjelder opplevelser av drikkepress, var det relativt mange som oppga at de hadde opplevd dette innen media (31%), hotell og service (20%) og eiendom (19%). Uavhengig av bransje var det henholdsvis 11 % av kvinnene og 18% av mennene som oppga at de hadde opplevd drikkepress (Skutle, Buvik og Iversen 2009).

Kan det med bakgrunn i materialet hevdes at ansatte med minoritetsbakgrunn utsettes for drikkepress i arbeidslivets gråsoner? Begrepet 'drikkepress' er vanskelig å avgrense. Fra intervjuene erfarer vi at få oppgir å ha vært utsatt for et konkret drikkepress i jobbrelaterede sammenhenger, selv om det forekommer:

«Det er et press altså, og jeg vil ikke gå (på lønningspils) på grunn av det presset (norsk-pakistansk mann, 31)

Det som derimot er en gjenganger i intervjuene er et mer indirekte press som handler om omgivelsenes 'festforventninger' – enten det gjelder kollegers forventninger om at man skal drikke på lønningspils, eller kundenes forventninger om vin til maten. Som allerede nevnt, er det også noen som formulerer at de drikker for å holde andre med selskap. Å drikke for å holde andre med selskap, *kan* knyttes til drikkepress, dersom den som velger å drikke gjør det mot sin vilje. Dersom den som drikker derimot synes det oppleves greit å drikke litt en sjelden gang - så er det

ikke nødvendigvis snakk om noen press-situasjon. Opplevelsene med dette er veldig forskjellige. Noen synes alkoholbruken i gråsonene er positive og morsomme innslag – og skåler gjerne for å holde nordmenn med selskap, mens andre synes det er ugreit og føler seg presset til å drikke noen slurker vin for å ‘fremstå integrert’.

Flere understreker at press om å drikke alkohol har med alder å gjøre. Med økende alder er det lettere å si nei, hvis man ikke vil drikke:

«Nå er det lettere å si nei. Jeg kan si: «Nei. Jeg kan ikke, jeg bør ikke, jeg vil ikke» (...) Det er det forståelse for. Men for den yngre generasjon ... De føler nok at de bør gjøre det for å holde de andre med selskap (norskpakistansk mann, 52)

Enten det er snakk om et direkte drikkepress, eller mer subtile former for press om å ‘fremstå integrerte’, kan det knyttes til noen overordnede rammer som handler om majoritetskulturens kulturelle definisjonsmakt som virker på flere overlappende nivåer: på arbeidsplassen, i arbeidslivet – og mer generelt på samfunnsnivå:

- Majoritetskulturen definerer skikk og bruk i situasjonen. Festforventningene i situasjonen er forankret i majoritetens tradisjoner og kultur (– til julebord drikker vi øl og akevitt.) Praksisen sitter i veggene.
- Det tillegges positiv betydning fra de norske omgivelsene hvis noen ‘fremstår integrert’. Ansatte med minoritetsbakgrunn beskriver at de ønsker å leve opp til denne forventningen. For noen innebærer det at de velger på tvers av egne verdier
- Negative myter om muslimer (og avholdsfolk) påvirker, fordi det er en lite ønskelig stereotyp posisjon å tilskrives i en arbeidslivssammenheng. Det er spesielt lite ønskelig å fremstå som

en 'ekstrem' muslim.

- Arbeidslivet er en arena for sosialisering, med til dels sterk rolleforventning fra kolleger og ledere. En sterk rolleforventning kan spille inn i situasjoner der det for eksempel forventes å 'skåle med kundene'

Et 'indirekte drikkepress' skinner også gjennom i de neste sitatene, som handler om hva man frykter man kan risikere å miste dersom man ikke deltar i gråsonesituasjonene. En indirekte konsekvens som flere i vårt materiale peker på, knyttes til en bekymring for om deres manglende deltakelse i de sosiale situasjonene kan få en betydning for fremtidig faglig nettverk, og om dette i verste fall kan påvirke karrierestigen på sikt:

«Jeg tenker litt på at jeg kanskje går glipp av et «norsk» karrierenettverk, og i min bransje så er det «norsk» nettverk som er av betydning. (...) Alkohol bygger på en måte bånd (norsk-somalisk kvinne, 25)

En karrierebevisst, ung arbeidstaker gir denne beskrivelsen:

«Jeg har ikke det store nettverket som veldig mange andre. Og det skyldes at jeg ikke er med på de sosiale tingene som blir arrangert. Eh... mange andre har et klart større nettverk, og kjenner flere innenfor bransjen enn det jeg gjør ... (...) Og når det gjelder sånne arrangementer hvor arbeidsgivere presenterer seg, og man kan stille spørsmål og vise interesse og sånt.. så assosierer jeg det veldig med fest .. og fyll (norsk-pakistansk mann, 25)

Om avholdsstandpunktet vil påvirke disse arbeidstakernes nettverk og fremtidige karriereløp negativt, er for tidlig å si³. I et karriereløp, vil flere

³ Her trengs det eventuelt annen forskning som kan følge en slik utvikling på sikt.

faktorer enn alkoholvaner spille inn. Likevel er bekymringen der hos de unge, karrierebevisste arbeidstakerne, en bekymring som også gjenfinnes i andre intervjuer. Når det er ansatte i 20 – årene som er mest bekymret, så kan det henge sammen med at denne aldersgruppa befinner seg i et alderssegment der det drikkes relativt mye, samtidig som denne de yngste arbeidstakerne har ungdomstid, russetid og studietid friskere i minne. Flere har erfart at disse periodene var utfordrende fra et avholdsståsted, spesielt dersom man var den eneste med minoritetsbakgrunn.

6.1 Minoritetsspesifikke unnskyldninger for ikke å drikke

Som tidligere beskrevet, er det en gjengs opplevelse blant informantene at man må forsvare seg – og forklare seg- dersom man ikke ønsker å drikke alkohol på fest med jobben. Det er ikke spesielt for ansatte med minoritetsbakgrunn. Fra likende studier med andre målgrupper, fremgår det at også etnisk norske studenter og etnisk norske ansatte i arbeidslivet, opplever at omgivelsene ønsker en forklaring dersom de ikke skal drikke vin på fest (eks. Skutle, Buvik og Iversen 2009, Prestøy Lie 2011). Det fremkommer kulturelt betingede, og livsfaseavhengige forskjeller knyttet til svar på spørsmål om hvorfor man ikke drikker når denne studien sammenliknes med andre, liknende undersøkelser: I en ny undersøkelse av etnisk norske studenters drikkemønster forklarte studentene at de opplevde det som utfordrende å ikke skulle drikke på fest. På spørsmål om hva som ville være en akseptert forklaring på at man ikke skulle drikke, svarte flere at svaret «Jeg var så full i går, så jeg orker ikke å drikke i dag...» ville være et akseptebelt alternativ. Med et slikt svar, risikerte ikke studentene å fremstå som 'hengehuer' som brøt med de andres festforventinger (Prestøy Lie 2011).

I en undersøkelse om etnisk norske kvinner, arbeidsliv og alkoholvaner svarte informantene at det hovedsakelig var to grunner som ble oppgitt å være 'akseptable' unnskyldninger for å ikke drikke alkohol med jobben: Den ene akseptable unnskyldningen var at man kjørte bil, den andre var at man var gravid. Et annet funn fra denne undersøkelsen, var at det ble oppgitt som lettere for kvinner å takke nei til alkohol, enn det var for menn. Dette ble forklart med et gammelt kjønnsrollemønster (Skutle, Buvik og Iversen 2009).

Det ser ut til at ansatte med minoritetsbakgrunn har et større spekter av aksepterte unnskyldninger dersom de takker nei til alkohol:

- Nei takk, jeg drikker ikke alkohol av religiøse årsaker
- Nei takk, jeg drikker ikke alkohol av kulturelle årsaker
- Nei takk, jeg drikker ikke alkohol for jeg liker ikke smaken
- Nei takk, jeg vil ikke drikke alkohol
- Nei takk, jeg vil ikke drikke alkohol fordi det er usunt
- Nei takk, jeg kjører bil

En tolkning av dette er at når ansatte med minoritetsbakgrunn har flere aksepterte 'unnskyldninger' i ermet, så henger det sammen med at en person med minoritetsbakgrunn ikke *forventes* å drikke alkohol i like stor grad. Dette fordi det passer inn i et sett av - riktige eller feilaktige – forestillinger om personer med minoritetsbakgrunn. Dette kan videre knyttes til andre temaer: Når ansatte med minoritetsbakgrunn opplever at deres minoritetsbakgrunn blir gjort mer eksotisk, eller at man oppleves å fremstå mindre integrert eller 'mer muslimsk' når man ikke ønsker å drikke alkohol, så kan det ha sammenheng med at man i større grad plasseres i en forhåndsdefinert minoritetskategori av de norske omgivelsene dersom man takker nei til vinglasset.

6.2 Oppsummering

Få ansatte med minoritetsbakgrunn oppgir at de har vært utsatt for en direkte press om å drikke alkohol i jobbsammenheng. Flere oppgir derimot at de har drukket alkohol fordi det har vært forventet i situasjonen. Majoritetskulturens tradisjoner for alkoholbruk definerer 'skikk og bruk' i gråsonesituasjoner. Ansatte med minoritetsbakgrunn beskriver bekymringer knyttet til at de risikerer å fremstå lite integrerte, eller som religiøst ekstreme dersom de ikke drikker alkohol. Det beskrives også en frykt for tap av nettverk og sosiale relasjoner ved avhold fra alkohol.

Samtidig forteller minoritetsansatte at de har et større spekter av 'aksepterte unnskyldninger' dersom de velger å ikke drikke. Dette har sammenheng med at ansatte med minoritetsbakgrunn i større grad oppfattes å tilhøre en gruppe som i mindre grad forventes å drikke alkohol.

I neste kapittel er det beskrivelser av alkoholkulturer på ulike arbeidsplasser, og hvordan alkoholkulturene påvirker trivsel og arbeidsmiljø i ulike flerkulturelle settinger, som skal undersøkes.

7 Alkoholbruk og sosial inkludering på ulike arbeidsplasser

7.1 Ulike bedriftskulturer, ulike alkoholkulturer

«Jeg tror det er avhengig av bransje om det har betydning for nettverk og karriere at du er avholds. Jeg tror ikke det har hatt betydning for meg. Men dagens mantra er jo at du skal passe inn i arbeidsmiljøet, og noen steder er man mer opptatt av drikking og sånt enn andre steder (norskpalestinsk kvinne, 27)

Som denne informanten påpeker, er bedriftskultur og bransje viktig for hvilken betydning alkoholbruk kan ha når det gjelder sosial inkludering og sosial og faglig nettverksbygging. I det etnisk og kulturelt mangfoldige arbeidslivet er det mange ulike aspekter. I dette kapitlet, vil ulike arbeidsmiljøers betydning for alkoholkulturene på arbeidsplassen, knyttet til minoritetsspesifikke problemstillinger, gjennomgås.

7.2 Ung minoritetsansatt i en fuktig bedriftskultur: Kjønn vs. alder

I typiske ‘mannsdominerte bransjer’ og arbeidsmiljøer beskrives fuktigere drikkenormer. En norsk- pakistansk ansatt forteller om sin tidligere arbeidsplass, der flere faktorer bidro til at han opplevde drikkepress og sosial ekskludering i gråsonen. Han var den eneste med minoritetsbakgrunn på arbeidsplassen, og ønsket ikke å drikke alkohol av hensyn til religiøs overbevisning. Han befant seg i et ungt, mannsdominert arbeidsmiljø, i en fuktig bransje:

«Der var det mer sånn: «Driker du ikke? Hø? Er du teit? Kom igjen, ta en øl! Kom igjen, du kan jo prøve, da». Det var en sånn arbeidsplass med drikke-folk, og det er jo en annen kultur i byggebransjen, der skal det være litt mer cowboy, liksom. Med bare gutter blir det sånn (norskpakistansk mann, 24)

Forskning på arbeidsliv og rus viser at enkelte yrkesgrupper er fuktigere enn andre, og at mannsdominerte yrkesretninger i større grad er representert (Nesvåg 2005), slik denne informanten peker på. Kvinners generelle alkoholforbruk i samfunnet er imidlertid økende, og i en studie som har sett på hvilken betydning dette kan ha for arbeidslivet, konkluderer med at selv om kvinners forbruk er noe mindre risikofyllt enn menns, så er ikke lenger kjønn en like avgjørende faktor som tidligere. Denne studien finner også et mer risikofyllt drikkemønster blant de *ynge* kvinnene (Skutle, Buvik og Iversen 2009). Flere studier viser at personer i 20 – årene har et drikkemønster preget av beruselse og høyt konsum, sammenliknet med eldre aldersgrupper (Horverak og Bye 2007, Østhus, Bye og Storvoll 2011)⁴. Selv om menn fremdeles står for det mest risikofylte alkoholforbruket, så følger kvinnene etter (Skutle, Buvik og Iversen 2009, Horverak og Bye 2007, Østhus, Bye og Storvoll 2011).

En beruselsesorientert drikkemåte oppfattes oftere som ekskluderende av våre informanter. En kvinnelig ansatt med minoritetsbakgrunn gir denne beskrivelsen fra sin kvinnedominerte arbeidsplass, der mange av de ansatte er i 20-årene og befinner seg i livsfaser som gjør det mulig å være mye ute på byen:

⁴ I 2008 oppga 30 % av respondentene under 30 år i en omfattende befolkningsundersøkelse at de flere ganger i måneden drakk seks alkoholenheter eller mer per gang, en andel som er omtrent dobbel så stor som i aldersgruppen 30 – 50 år (14%) og nesten fire ganger så stor som blant personer over 50 år (8%) (Østhus, Bye og Storvoll 2011)

«- Der jeg jobber er det noen klikker som er mye ute på byen sammen. De har det nesten som hobby virker det som. De snakker veldig mye om det som skjer i fylla, og forteller morsomme historier etterpå. (...) De synes nok at jeg er litt kjedelig som aldri er med på det.. (norsksomalisk kvinne, 25 år)

Denne kvinnen beskriver i intervjuet et arbeidsmiljø der fredagspilsen var et ukentlig innslag, på en arbeidsplass der høyt utdannede kvinner i 20 – årene var i majoritet.

I dette arbeidsmiljøet beskrives fredagspilsen som et viktig sosialt knutepunkt og som noe som ble snakket om i forkant og etterkant av byturene. Byturene, og det som foregikk der, ble altså med inn på arbeidsplassen og preget relasjonene på jobb.

Dette skapte i sum mange situasjoner der vår informant opplevde at hun ikke ble inkludert, samtidig som de som kollegene som deltok på fredagspilsen ble sammensveiset, og utviklet vennerelasjoner uavhengig av arbeidstiden.

Det kan se ut til at fuktige bedriftskulturer med et høyt innslag av unge ansatte, i større grad kan risikere å få en inkluderingsutfordring av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn, dersom ‘ut – på – byen’- sosialiseringen får stor plass i kollegafelleskapet.

7.3 Sammensetting av arbeidsstokken. Flerkulturelle julebord – mangfoldige opplevelser

Flere beskriver at alkoholfokuset endres i arbeidsmiljøer der andelen ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn er høyere. En side ved dette er at det bidrar til større aksept for å velge å **ikke** drikke alkohol, enn i arbeidsmiljøer der (unge) etniske nordmenn er i flertall.

At etnisk og kulturelt mangfold i arbeidsstokken begrenser fokus på sosial alkoholbruk, er det flere som beskriver, rett og slett fordi det er flere som ikke drikker. «Her er vi vant til at folk er forskjellige, også når det gjelder alkohol» som en HR-ansatt formulerte det. I intervjuene beskriver flere av de som er avholds en opplevelse av at det er enklere å forholde seg til dette temaet i flerkulturelle bedrifter.

For de som foretrekker øl til julematen, beskrives imidlertid flerkulturelle bedrifter som mer utfordrende.

På enkelte arbeidsplasser ble det beskrevet at ansatte med muslimsk bakgrunn som valgte å drikke alkohol med andre kolleger, risikerte å bli baktalt av andre fra samme etniske miljø. En konsekvens av dette var at alkoholbruken ble holdt skjult i arbeidsmiljøet, og kun ble delt mellom de kollegene som valgte å drikke:

«.. Men, det er sånn at....Vi har jo et problem her... for det blir ikke sett bra på i andres øyne.... Og det er en del baksnakke, så da... 'Han drikker, og sånt' Det er ansett som en uting, da... (...) Så det er jo sånn at hvis alle går på julebord, så må du gjøre det litt i skjul (norskpakistansk mann, 26)

En annen opplevelse som beskrives er at julebord som i praksis fremstår 'segregerte'. Fra en bedrift ble det formidlet at de ansatte som drakk alkohol gjerne plasserte seg på bord sammen med andre som ville drikke til julematen, mens ansatte som ikke ønsket å drikke satte seg sammen med andre som er avholds. I denne bedriften ble det beskrevet at alkoholbruk var en kilde til konflikt i arbeidsmiljøet – og de 'segregerte' julebordene ble et synlig uttrykk for den symbolske konflikten. For å unngå ubehaget, fortalte noen av de unge norsk- pakistanske ansatte at de heller valgte å dra på eget, hemmelig julebord der de kunne drikke alkohol

uten å risikere å bli oppdaget:

«På det (hemmelige) julebordet er det ikke noe problem, for der er bare de med de som skal drikke! (norskpakistansk mann, 28)

7.4 Oppsummering

Det formidles ulike opplevelser av alkoholkulturen i forskjellige arbeidsmiljøer, avhengig av bransjekultur og arbeidsstokkens sammensetning. Arbeidsmiljøer som er preget av mange unge ansatte som er mye ute på byen, beskrives som utfordrende for ansatte med minoritetsbakgrunn som ikke drikker alkohol.

Flerkulturelle arbeidsmiljøer beskrives som mindre fuktige, noe som oppleves positivt av ansatte som er avholds. Flerkulturelle arbeidsplasser beskrives imidlertid som mer utfordrende for muslimske ansatte som drikker alkohol. Ansatte med muslimsk bakgrunn formidler et ubehag knyttet til baksnakking og sladder i arbeidsmiljøet dersom de drikker alkohol, og enkelte skjuler alkoholbruken.

I neste kapittel rettes fokus mot hvordan man kan jobbe målrettet med disse spørsmålene i det rusmiddelforebyggende arbeidet på arbeidsplassen, enten ansatte med ulik etnisk bakgrunn er i flertall eller mindretall i arbeidsstokken.

8 Hvordan jobbe konstruktivt og målrettet med disse spørsmålene på arbeidsplassen?

På bakgrunn av erfaringer og funn, kan det være grunn til å løfte frem minoritets- og mangfoldsperspektiver når det gjelder ulike sider ved alkoholbruk og sosial inkludering i arbeidsmiljøet. Ikke fordi denne gruppa representerer en større risiko for å belaste arbeidsplassen med rusmiddelproblemer - snarere tvert i mot- men fordi denne gruppa ansatte kan oppleve et minoritetsspesifikt press som knyttes til forventninger om alkoholbruk i forbindelse med arbeidsplassens sosiale arenaer. Det kan også være grunn til å undersøke om alkoholbruk påvirker arbeidsmiljøet i virksomheter med en etnisk mangfoldig arbeidsstokk. AKAN kompetansesenters utgangspunkt vil derfor være å gi erfaringsbaserte råd knyttet til disse problemstillingene:

- 1) Hva bør gjøres hvis ansatte opplever drikkepress – eller erfarer å bli sosialt ekskludert på bakgrunn av sitt kulturelt baserte avholdsstandpunkt?
- 2) Hvordan unngå at situasjoner med alkoholbruk blir en kilde til konflikt i etnisk og kulturelt mangfoldige virksomheter?
- 3) Hvordan dra nytte av mangfoldsperspektiver i det generelle rusmiddelforebyggende arbeidet på arbeidsplassen?

8.1 Mangfoldig tilnærming – når arbeidsplassen har en inkluderingsutfordring

Sosiale arrangementer i gråsonene mellom jobb og fritid har som formål å skape et godt arbeidsmiljø gjennom å bidra til positive, felles opplevelser som kan knytte kolleger nærmere sammen. I flerkulturelle arbeidsmiljøer

omfatter dette at ledere og kolleger har trening i å inkludere hverandre på tvers av ulike verdivalg. I vårt materiale sier flertallet av informantene at de gjerne deltar i sosiale sammenhenger der det drikkes alkohol, det er ikke alkoholbruken i seg selv som oppleves vanskelig – men atferden (eks. andres beruselse/ fyll), og bekymring knyttet til direkte og indirekte drikkepress som oppgis som ubehagelig.

AKAN kompetansesenter har metodikk som legger til rette for diskusjon omkring ulike perspektiver på, og opplevelser av alkoholkulturen på arbeidsplassen (se www.akan.no). Dette kan bidra til å legge til rette for dialog som fremmer forståelse for ulike ståsteder når det gjelder salkoholbruk. Ved AKAN kompetansesenter er erfaringen at bruk av verktøyet «Dialogverksted» - som finnes både som work shop og i digital versjon (se www.akan.no) er godt egnet til dette formålet. Dialogverkstedet bygger på en metodikk som er egnet til å ivareta de moderate/måteholdene/avholdende stemmene i dialogen, og som videre kan bidra til å belyse sider ved og erfaringer med arbeidsplassens alkoholkultur – både de inkluderende og de ekskluderende sidene ved kulturen. Erfaringen er at ansatte med minoritetsbakgrunn har mye erfaring og ressurser knyttet til å forvalte ulike kulturelle ståsteder, holdninger og verdier – og kan bidra med andre vinklinger og erfaringer.

8.2 Flerkulturelt dialogverksted – kort fortalt

Et flerkulturelt dialogverksted er en bedriftsintern «nødvendig diskusjon» om bedriftens rusmiddelkultur. Formålet er å skape dialog rundt situasjoner der man drikker sammen på jobb, og alkoholens rolle i det sosiale fellesskapet. En forutsetning for å gjennomføre et dialogverksted, er at bedriften har ulike sosiale situasjoner der alkoholbruk inngår. Gjennom den strukturerte dialogen som metodikken legger opp til, kan

ledere og ansatte få økt bevissthet om hvordan man ønsker å ha det sosialt i disse situasjonene, og hvordan man kan få til inklusjon av alle. Diskusjonen tar utgangspunkt i 'drikkesituasjoner', både formelle og uformelle, som bedriftens ansatte deltar i:

1) Kartlegg de ulike situasjonene de ansatte deltar i:

- a. Ved hvilke arbeidsrelaterte situasjoner drikkes det alkohol av ansatte i virksomheten?
- b. Velg de hyppigste og viktigste situasjonene

2) Beskriv de utvalgte situasjonene ut fra følgende temaer:

- a. Hva er formålet med situasjonen?
- b. Hvem deltar?
- c. Hva er typisk hendelsesforløp? Hva skjer?
- d. Hvor mye alkohol drikkes/ serveres?

Deretter vurderes de utvalgte drikkesituasjonene ut fra om følgende faktorer påvirkes positivt eller negativt:

Arbeidsmiljø, fellesskap, bedriftens omdømme, sikkerhet/ etiske regler, kvalitet på arbeidet og dagen derpå.

3) Til slutt kan gruppa nedfelle en policy, eventuelt revidere en tidligere policy, på bakgrunn av diskusjonen:

- a. Hvordan oppleves alkoholkulturen?
- b. Inkluderes alle?
- c. Hva med kulturen er greit – og hvordan kan det opprettholdes?
- d. Hva med kulturen vurderes som ugreit – og hvordan kan det endres?

I en etnisk og kulturelt mangfoldig setting anbefales det at deltakerne som rekrutteres til work shopen har et noe ulikt verdisyn knyttet til alkoholbruk, for å få frem ulike perspektiver og erfaringer.

Her er det imidlertid på sin plass med et forbehold. I bedrifter der man har erfart at det er store konflikter knyttet til alkoholbruk, eller det er – eller kan tenkes å være – sladder og baksnakking i ‘etniske’ nettverk knyttet til sterke alkoholtabu, vil en tilnærming med Dialogverksted *kunne* bidra til å forsterke eventuelle konfliktlinjer. Per i dag foreligger for lite kunnskap om bruk av dette verktøyet i arbeidsmiljøer der alkoholbruk er en kjent kilde til konflikt. Det kan også være verd å merke seg at alkohol kan være en *skjult* konflikt i arbeidsmiljøer med en etnisk og kulturelt mangfoldig arbeidsstokk, derfor kan det være lurt å sondere terrenget litt i forkant, slik at man ikke – i verste fall- bidrar til å øke konfliktnivået i arbeidsmiljøet.

8.3 Alkoholfokusfri tilrettelegging i gråsonen

«Det heter jo lønningspils, altså det ligger jo i ordet. Det passer ikke for meg, jeg drikker jo ikke. Hva skal jeg gjøre der, liksom? Kollegatreff er noe annet. Der kan man spise og prate (norskpakistansk mann, 32)

Fra arbeid med å få til inkluderende alkoholkulturer i norske studentmiljøer, har studentene selv kommet opp med begrepet ‘alkoholfokusfritt’ (Prestøy Lie 2011). Dette begrepet tar utgangspunkt i et ønske om å skape en konstruktiv og inkluderende alkoholkultur for alle – også de som ikke drikker, eller som ikke kan / ikke ønsker å delta i settinger med altfor høy festfaktor.

Et alkoholfokusfritt arrangement er altså ikke et alkoholfritt arrangement, men et arrangement eller feiring der alkoholbruken ikke står i *fokus*, og der

det legges til rette for alle, og det tas hensyn til de som av ulike grunner ikke ønsker å drikke alkohol. For vårt formål her, kan et alkoholfokusfritt velferdstiltak omhandle at man ikke benytter referanser til alkoholbruk i en eventuell invitasjonstekst - eksempelvis endre fra lønningspils til kollegatreff - og at det legges til rette for aktiviteter eller et opplegg der det føles greit å delta også dersom man ikke ønsker å drikke alkohol. I arbeid med alkoholfokusfri tilrettelegging, er det viktig å jobbe mot at de ansatte evner å inkludere kolleger med andre verdivalg, også når det gjelder alkohol.

8.4 Opplever de ansatte drikkepress? – Medarbeidersamtalen som verktøy

Ansatte med minoritetsbakgrunn har beskrevet at de opplever ulike former for press knyttet til forventinger om alkoholbruk i arbeidslivets gråsoner. Det kan være hensiktsmessig å inkludere alkohol som tema i årlige medarbeiderundersøkelser, for å avdekke eventuelle problematiske sider ved alkoholkulturen på arbeidsplassen, og synliggjøre eventuelle behov for tiltak.

I en medarbeidersamtale bør spørsmålene stilles i en åpen form. Det kan være fornuftig å unngå begrepet 'drikkepress' i spørsmålsformuleringen, ettersom dette viser til noe veldig konkret. Det er 'indirekte' former for press og forventinger som er det hyppigst omtalte.

Et eksempel på formulering kan være: *Hvordan opplever du alkoholbruken i sammenhenger med jobben?*

8.5 Målrettet arbeid med å rekruttere ansatte med minoritetsbakgrunn inn i AMU og AKAN-utvalg

Å jobbe systematisk med å rekruttere ansatte med minoritetsbakgrunn inn i det forebyggende AKAN- arbeidet, i AMU eller andre utvalg der man jobber med arbeidsmiljøet, kan være hensiktsmessig. Dette kan bidra til å skape et åpent klima også for drøfting av rusmiddelkultur på arbeidsplassen fra et kulturelt mangfoldig utgangspunkt. En åpenhetskultur knyttet til disse spørsmålene, vil kunne avverge at alkoholbruk blir et skjult og betent tema, og trolig også bidra til å demme opp for at ansatte som ikke drikker blir utsatt for press.

I enkelte 'flerkulturelle bedrifter' har man valgt å opprette egne Mangfoldsutvalg, bestående av ansatte fra ulike etnisk og religiøse grupper. Mangfoldsutvalgets hovedmandat er å levere råd til ledelsen for å fremme best mulig sosial og faglig integrering. Rusmiddelspørsmål kan kanskje være ett av flere spørsmål for et slikt utvalg?

8.6 Etnisk og kulturelt mangfold – og det rusmiddelforebyggende arbeidet på arbeidsplassen.

Det skjer mye godt rusmiddelforebyggende arbeid på norske arbeidsplasser. AKAN kompetansesenter har møtt stor velvilje i møtet med bedriftene som har deltatt i denne studien, og møtt mange engasjerte ansatte som har bidratt med engasjement og perspektiver på mangfold. Flere mener at etnisk og kulturelt mangfold på arbeidsplassen i seg selv skaper et arbeidsmiljø med mindre alkoholfokus, ettersom fuktighetsgraden dempes i arbeidsmiljøer der en større del av de ansatte ikke drikker alkohol – eller ikke anser alkohol som en naturlig del av sosialiseringmønsteret. Som omtalt tidligere, er alkoholbruk i utpreget

grad en sosial og kollektiv vane, der partene påvirkes gjensidig i et komplekst samspill. Dersom man ønsker å jobbe med rusmiddelforebygging på arbeidsplassen, kan det altså være mye å hente ved å legge til rette for at ansatte som ikke drikker, eller som drikker lite, får beholde sitt restriktive rusmiddelmønster.

Det er ikke det at det drikkes alkohol i tilknytning til jobb som våre informanter er opptatt av. Det er heller *måten* det drikkes på, (hvis drikkingen blir *rusorientert*), det å bli utsatt for mas og spørsmål om hvorfor man ikke drikker – eller det å utsettes for ulike former for drikkepress - som oppleves problematisk.

Slike opplevelser er det ikke bare ansatte med annen etnisk bakgrunn som har, noe andre studier viser (Skutle, Buvik og Iversen 2009). Det er med andre ord relativt mange ansatte som vil ønske velkommen strategier som ivaretar de som drikker mindre. Når AKAN kompetansesenter jobber med mangfoldstemaet i bedrifter eller i kurssammenheng, så er det ofte slik at tematikken genererer følgende respons fra ‘etniske nordmenn’: «Jamen, det der har ingenting med etnisk og religiøs bakgrunn å gjøre! Alle kan jo oppleve drikkepress, eller at man ‘må drikke litt for å holde andre med selskap’, uansett hvilken bakgrunn man har».

Så sant som det er sagt. Dette temaet har relevans utover det minoritetsspesifikke. Men en viktig erfaring er at minoritetstematikken kan fungere som en døråpner, blant annet til å få til dialoger om drikkepress, og dialoger om konstruktive og destruktive sider ved alkoholkulturene på arbeidsplassen.

En vesentlig erfaring er at ‘minoritetsblikket’ er et blikk som åpner for nye perspektiver på alkoholkulturer i arbeidslivet, men også alkoholbrukens

plass i det sosiale – i samfunnet for øvrig. Årsaken til dette er at mange med minoritetsbakgrunn har andre referanser og erfaringer med alkoholbruk, noe som kan gi nye tilnærminger til temaet. Å delta i gråsonen på andre premisser, skaper en posisjon som deltaker og tilskuer på samme tid – og gjør mange til gode ‘forskere’ på sider ved alkoholbruk som kan være skjult for etniske nordmenn.

Litteraturliste

Ames, G.S og C. Janes. (1992). "Cultural approach to conceptualizing alcohol and the workplace". *Alcohol Health and Researcb World* 16, 112 – 119

Amundsen, E. (2012). "Low level of alcohol drinking among two generations of non-Western immigrants in Oslo: a multi-ethnic comparison." *BMC Public Health* 2012

Berry, J.W, & D.L Sam (1997). *Acculturation and adaption*. Handbook of cross-cultural psychology: Vol 3. Social behavior and applications. Alvin and Bacon. Boston

Bourdieu, P(1977). *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Cambridge University Press

Brandt, S. (2004). *Inkluderingsledelse*. Universitetsforlaget.Oslo

Buvik, med flere (2011). *Manda morra rus*. Gyldendal Akademisk. Oslo

Buvik, K og K. Frøyland (2010). *Fra papp til pynt?* AKAN publikasjon 1/2009. Oslo

Dahle, I. og T.B. Olsson (2002). *Etniske mangfold i en teknologibedrift*. Stavanger. Rogalandsforskning

Dahle, I og E. Ramvi. (2001). *Kulturelt mangfold på ett hotell*. Rapport Rogalandsforskning. Stavanger

Engebriktsen, A.I. og Ø. Fuglerud (2009). *Kultur og generasjon*.

Tilpasningsprosesser blant somaliere og tamiler i Norge. Oslo. Universitetsforlaget

Eriksen, T.H (2011). *Hva betyr «vi»? i Eriksen T.H og H.E Næss. Kulturell kompleksitet i det nye Norge.* Oslo.2011

Eriksen, T.H og T.A. Sørheim (2007). *Kulturforskjeller i praksis. Perspektiver på det flerkulturelle Norge.* Oslo. Gyldendal Akademisk

Ezzati, R (2011). «Alle ser på oss som utlendinger uansett. Selvbilder og andre bilder av unge menn med muslimsk bakgrunn etter 11. september» 2001. Hylland Eriksen T.H & H. E. Næss (red.) *Kulturell kompleksitet i det nye Norge.* Oslo. Unipub

Frøyland, K, A. Grimsmo og B.A Sørensen. (2005). *Evaluering av AKAN.* AFI rapport 5/ 2005

Gramsci, A (1991). *Selection from Prison Notebooks.* Lawrence and Wishart, London

Horverak, Ø. og E.K Bye (2007). *Det norske drikkemonsteret. En studie basert på intervjudata fra 1973 – 2004* (Sirus rapport nr. 2/ 2007)

Jørgensen, M W. og L. Phillips (1999): *Diskursanalyse som teori og metode.* Roskilde Universitetsforlag, Fredriksberg

Kaufmann, A. og G. Kaufmann (1998) *Psykiatri i organisasjon og ledelse.* 2. utgave. Bergen. Fagbokforlaget

Kvale, S (2001). *Det kvalitative forskningsintervju.* Gyldendal Akademisk

Nesvåg, S. og T. Lie (2004). «Rusmiddelbruk blant ansatte i norsk privat arbeidsliv». *Norsk Alkohol og Narkotikatidskrift* 21:2

Nesvåg, S. (2005). *Alkohol kulturer i norsk arbeidsliv*. Doktorgradsavhandling. Universitetet i Oslo

Pedersen, W. (2007). *Bittersøtt. Ungdom/Sosialisering/Rusmidler*. Oslo. Universitetsforlaget

Plant, M (1979). *Drinking Careers: Occupations, Drinking Habits and Drinking Problems*. London. Tavistock Pub.

Porsfelt, D. (2003). «Hänger du med på en bira?» *Spiritus* 6/ : 43 – 58

Porsfelt, D. (2007). «After work – himmel eller helvete?» *Spiritus* 9/ 15-28

Prestøy Lie, I. (2011). *Helter og hengebuer. Om alkoholkultur og rusmiddelforebygging i norske studentmiljøer*. - I samarbeid med Ida Kahlbom. Oslo. AKAN publikasjon 2 / 2011

Roddevik, V. (2010). *Flerkulturelle arbeidsplasser. En veiviser*. Bergen. Fagbokforlaget

Rogstad, J. (2000). *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Institutt for samfunnsforskning. Oslo

Schein, E. (1987). *Organisasjonskultur og ledelse*. Mercuri Media Forlag. Oslo 1987

Shultz, J.H.(2007). *Ungdom og rus – innvandrerungdom møter norske rusvaner*.Oslo. Universitetsforlaget

Skarsaune, E (2006). *Mann og muslim i likestillingslandet. En studie av maskulinitetsforestillinger blant muslimske menn i Oslo*. Masteravhandling. Institutt for kulturstudier og orientalske språk. Universitetet i Oslo

Skutle, A., K. Buvik og E. Iversen (2009). *Et glass vin etter jobben? Rusmiddelvaner i det kvinnedominerte arbeidslivet*. Prosjektrapport Stiftelsen Bergensklinikkene / AKAN kompetansesenter

Valenta, Marko. *Hindringer for sosial integrering av innvandrere i arbeidslivet*: www.samfunnsforskning.no/ sokelys.

Vedøy, T og A. Amundsen (2008). *Rusmiddelbruk blant personer med innvandrerbakgrunn. Oversikter fra befolkningsundersøkelser*. SIRUS rapport. Oslo

Østhus, S, E. K. Bye og E. E. Storvoll (2012). «Alkoholkonsum» i Skretting, A og E. Storvoll; (red.): *Utviklingstrekk på rusmiddelfeltet. Grunnlagsmateriale til regjeringens stortingsmelding om rusmiddelpolitikken*. SIRUS. Rapport 3/ 2011

AKAN

Arbeidslivets kompetansesenter for
rus- og avhengighetsproblematikk

ISBN 978-82-998134-4-0
ISSN 1891-5345

AKAN kompetansesenter
Postboks 8822 Youngstorget