

Sosialt lim med høy pris

Drikkekultur på norske arbeidsplasser



Rapport fra Akan kompetansesenter



Innhold

Forord	2
Sammendrag	3
Verktøyet Drikkeprat	4
Drikkeprat som datakilde: Styrker og svakheter	5
Drikkepress og typisk alkoholkonsum	6
Konsekvenser for virksomheten og arbeidsmiljøet	9
Andre konsekvenser	12
Diskusjon og konklusjon	14
Behovet for en alkoholpolicy	16
Litteratur	17

Forord

Drikkeprat ble første gang tilbudt norsk arbeidsliv rundt 2010, under navnet Dialogverksted. Det var en Excelversjon som rådgivere i Akan kompetansesenter hadde med seg ut til virksomheter som ønsket å diskutere sin drikkekultur. I 2012 lanserte vi en nettverson, som gjorde det mulig for virksomheter å bruke Drikkeprat på egen hånd. I ettertid har verktøyet blitt teknisk og innholdsmessig revidert to ganger. Fra 2019 har vi tilgang til dataene som legges inn av virksomhetene som bruker verktøyet. Verktøyet ble omdøpt til Drikkeprat i 2022.

Etter å ha sett nærmere på dataene fra Drikkeprat, konkluderte vi med at dette er interessante data å dele med norsk arbeidsliv og våre eiere.

Rapporten er ført i pennen av Bergljot Baklien. Vi takker for grundig arbeid og en god rapport som både belyser dataene i Drikkeprat, samt relaterer disse til relevant forskning.

Elisabeth Ege
Direktør

Oslo 15.06.2023



Sammendrag

Hvordan står det til med alkoholkulturen på norske arbeidsplasser? Noen svar på det får vi ved å se på dialogverktøyet Drikkeprat som tilbys av Akan kompetansesenter på akan.no. Der inviteres grupper av ansatte til å diskutere åtte spørsmål knyttet til jobbrelevante situasjoner der det drikkes alkohol. I en slik diskusjon er refleksjonen og prosessen viktigere enn svaret de kommer fram til. Det er knyttet både styrker og svakheter til dataene, som altså ikke er innsamlet for forskningsformål. Men det står mange arbeidstakere bak hvert svar, og de kan likevel gi et bilde av alkoholkulturen på arbeidsplassene. Svarene er relatert til andre relevante studier, der det finnes.

Når deltakerne ble spurt om jobbrelevante situasjoner der det drikkes alkohol, tenkte de fleste på firmafester som julebord eller sommerfest. Der er ofte tilgjengeligheten av alkohol stor. Nærmere to tredeler av svarene i Drikkeprat tyder på at det typiske er minst fire alkoholenheter for kvinner og minst fem for menn. Ikke overraskende fant vi at det forventes at man drikker alkohol i slike sammenhenger. 57 % konkluderte med at det var en viss forventning om å drikke. 10 % mente det var vanskelig å si nei, altså at det var et drikkepress. Også surveyundersøkelser viser at 10 – 12 % synes det kan være vanskelig å si nei takk til alkohol på sosiale arrangement med jobben.

Forskning viser at de fleste anledninger for jobbrelevanter alkoholkonsum er initiert og organisert av arbeidsgiver. Drøyt halvparten av Drikkepratdiskusjonene konkluderte med at alkohol i slike situasjoner var positivt for arbeidsmiljøet. Andre studier tyder på at ofte ville det naturlige svaret være «både og», altså at alkoholbruken fungerer både positivt og negativt på samme tid.

Noen spørsmål var direkte rettet inn på negative konsekvenser av alkoholbruk. 75 % mente det kunne skade virksomhetens omdømme, eller i hvert fall at det var en viss fare for at så kunne skje. Det er lett å glemme at festdeltakerne representerer bedriften hvis festen holdes på en offentlig arena. Nesten tre firedeler av diskusjonene konkluderte med at kvaliteten på arbeidet var redusert dagen etter et julebord eller en sommerfest. Andre studier anslår at fravær og ineffektivitet på grunn av alkoholbruk koster arbeidslivet minst 1,1 milliarder kroner i året.

Beruselse kan medføre svekket vurderingsevne. Sammen med kolleger snakkes det gjerne jobb, og nesten 80 % av gruppene som har diskutert med utgangspunkt i Drikkeprat mener det er risiko for at sensitiv informasjon kan komme på avveier når arbeidstakere drikker sammen.

Andres drikking kan føre til ubehagelige opplevelser eller skader. Drikkeprat har med et spørsmål om det er noen man kan snakke med hvis man har opplevd noe slikt. Det kan være en leder, en kollega, verneombudet eller andre. 44 % svarer at de ikke har, eller ikke vet om de har noen de kan snakke med om de har hatt ubehagelige opplevelser. Skader eller ubehag knyttet til andres drikking kan også ha konsekvenser for familie og privatliv. Likedan kan et for stort inntak av alkohol gå ut over familien dagen derpå. Det siste Drikkepratsspørsmålet dreier seg nettopp om drikkesituasjonen kan påvirke familie og privatliv. De fleste velger mellomalternativet, situasjonen «påvirker noe». Samtidig er det 8 % som mener at situasjonen har en negativ påvirkning på familie og privatliv.

Drikkepratdataene bekrefter andre studier som finner at jobbrelevanter alkoholbruk har både positive og negative konsekvenser på samme tid. De viser også at arbeidsplassene trenger klare rammer som er kjent for de ansatte, for eksempel en alkoholpolicy. De viser dessuten at en slik policy ikke bare må ha utgangspunkt i den skade alkoholbruken kan ha for virksomheten. Den må også rette oppmerksomheten mot arbeidstakere som blir marginalisert eller ekskludert fordi de ikke drikker, samt de kollegene som blir utsatt for ubehagelige opplevelser som følge av andres drikking.

1. Verktøyet Drikkeprat

Temaet for denne rapporten er alkoholkulturen på norske arbeidsplasser. Dataene er hentet fra Drikkeprat, et digitalt verktøy fritt tilgjengelig på Akan kompetansesenters nettside, akan.no. Mens en forskningsmessig tilnærming gjerne innebærer at problemstillingen styrer hvilke data som hentes inn, er altså denne lille studien datastyrt. Tilgjengelige data har fått bestemme tema og hvilke spørsmål vi svarer på i rapporten.

Drikkeprat skal være utgangspunkt for samtaler og refleksjoner, og er beregnet på å kartlegge virksomhetens eller enkeltgruppers alkoholkultur. Drikkeprat kan gjennomføres av virksomheten selv, avdelingsvis, eller med grupper av ansatte som har felles referanser til jobbrelatert drikking som for eksempel ledere, eller ansatte som reiser mye eller representerer ofte. I noen tilfeller er diskusjonen ledet av rådgivere fra Akan kompetansesenter. Erfaringen er at diskusjoner om alkoholbruk kan være vanskelige. De blir utsatt, eller ikke gjennomført i det hele tatt. Ved å flytte oppmerksomheten bort fra individuelle alkoholvaner og over på drikkekulturen, kan Drikkeprat gjøre diskusjonene enklere og «ufarlige». Det er også meningen at Drikkeprat skal gi alle medarbeidere en mulighet til å fortelle hvordan de har det i ulike drikkesituasjoner knyttet til jobben, og hvordan de ønsker at ubehagelige situasjoner skal håndteres.

Refleksjonene og resultatet man får, er ment å gi et bilde på virksomhetens eller gruppens alkoholkultur, og kan slik danne grunnlag for utforming av en policy for alkoholbruk. For andre kan det dreie seg om å avstemme en policy som de allerede har. Da blir spørsmålet hvordan vedtatt policy samsvarer med virkeligheten, og om det er behov for justeringer.

Drikkeprat har fire ulike deler. Det første er en refleksjonsøvelse, hvor deltakerne vurderer de positive og negative sidene ved å drikke alkohol. Det neste er å velge hvilken drikkesituasjon det skal diskuteres ut ifra, for eksempel en firmatur eller en jobbfest. Del tre går ut på å vurdere åtte ulike spørsmål knyttet til den valgte drikkesituasjonen. Siste del innebærer en oppsummering av svarene som er gitt. De åtte ulike temaene det tas stilling til er;

1. Hvor mye er det typisk å drikke i situasjonen?
2. Forventes det at man drikker alkohol?
3. På hvilken måte bidrar alkoholbruk i situasjonen til arbeidsmiljøet?
4. Er det fare for at situasjonen kan påvirke virksomhetens omdømme?
5. Hvordan er yteevnen dagen derpå? Påvirkes kvaliteten på arbeidet i noen grad?
6. Hvordan ivaretas sikkerhet og sensitiv informasjon når dere drikker sammen i situasjonene?
7. Påvirker situasjonen privatlivet?
8. Kan du fortelle om eventuelle ubehagelige opplevelser til noen?

Svarene på spørsmålene legges inn i verktøyet, og de som har brukt det får en totaloversikt over svarene. Dataene blir tilgjengelige for Akan kompetansesenter, men uten noen form for sporing tilbake til enkeltvirksomheter eller enkeltpersoner. Denne rapporten bygger på de svarene som ble lagt inn fra midten av februar 2018 til utgangen av september 2022. Antallet besvarelser varierer noe mellom de ulike temaene, fra 598 til 677. Siden hver besvarelse er gjennomført av flere sammen, er antallet individer bak svarene langt høyere. Vi vet imidlertid ikke hvor mange enkeltpersoner som har vært involvert. Svarfordelingene som presenteres viser dessuten til akkumulerte tall for samtlige drikkesituasjoner. Det er knyttet både styrker og svakheter til bruken av disse dataene. Det tar vi opp i neste kapittel.

2. Drikkeprat som datakilde: Styrker og svakheter

Intensjonen med spørsmålene vi bygger på, er å gi grunnlag for en diskusjon om hvordan den aktuelle arbeidsplassen forholder seg til alkohol på julebord, sommerfester og liknende. De er med andre ord ikke laget for forskningsformål. Da ville de trolig blitt formulert på en annen måte, med en større presisjonsgrad. Det samme gjelder svaralternativene deltakerne får å velge mellom.

Selv om spørsmålene er gode nok til å sette i gang en diskusjon, er mange av svarene for omtrentlige for forskningsformål. Det spørres for eksempel om hvor mange alkoholenheter det er typisk å drikke, men hvordan de som har svart har tolket «typisk» vet vi ikke. Kanskje er de heller ikke sikre på hva en «alkoholenhet» er, selv om begrepet defineres i forbindelse med spørsmålet. Kanskje er svarene farget av at de som drikker mest er mer synlige enn de som drikker lite eller ingenting. Eller kanskje svarer deltakerne i Drikkeprat heller forsiktigere enn det som er virkeligheten, enn at de skryter på seg problemer som de ikke har. Noen ganger deltar en rådgiver fra Akan kompetansesenter i diskusjonen. Det innebærer gjerne en bevisstgjøring som for eksempel kan føre til at både vorspiel og nachspiel blir inkludert i drikkesituasjonen «julebord». Dermed øker også antall alkoholenheter typisk konsumert.

Vi vet heller ikke hvordan verken spørsmål eller svar er fortolket for temaer som hvorvidt beruselse kan være en trussel for virksomhetens omdømme, eller om drikkingen har negative følger for ansattes fritid og familieliv. Vi vet ikke om de som har fortalt om negative konsekvenser gjør det på grunnlag av en eller flere faktiske historier, eller om de har svart ut fra en tanke om at den som har vært på julebord en fredag, ikke kan kjøre barn på fotballtrening lørdag morgen. Rådgivere fra Akan som har fulgt slike diskusjoner, har oppfattet konklusjonene i retning av at drikkesituasjonen kan ha hatt negative følger.

Forbeholdene er med andre ord mange. Når vi likevel velger å publisere resultatene, er det fordi vi mener at de forteller noe om det utgangspunktet og behovet arbeidsplassene har når det gjelder å utarbeide en alkoholpolicy. Dessuten er det mange personer bak de svarene vi presenterer. De bygger i all hovedsak på gruppediskusjoner der mange har deltatt. Med over 600 svar, vet vi at det trolig har vært flere tusen arbeidstakere med i drøftingene som ligger bak svarene. Rådgivere fra Akan har hatt erfaringer med grupper på 20 – 25 personer, men vet ikke noe om hvor vanlig det er at så vidt mange setter seg ned sammen for å diskutere med utgangspunkt i Drikkeprat.

Selv om svarene ikke har samme tyngde som resultatene av en pålitelig surveyundersøkelse, må vi ta i betraktning at spørreundersøkelser de siste årene hatt problemer med å oppnå en akseptabel svarprosent. Det publiseres oftere og oftere studier med svært lav svarprosent, selv om gamle lærebøker i metode hevder at en svarprosent på under 85 var problematisk (Singleton & Straits 2005, Hellevik 2015, Hellevik 2016). Når det blir vanskeligere å få data fra gode surveyundersøkelser, kan det gi grunn til å vende seg til andre datakilder. En slik datakilde er verktøyet Drikkeprat.

De neste kapitlene tar opp svarene vi har fått. Der det foreligger andre studier rettet mot tilsvarende eller tilgrensende problemstillinger, relaterer vi svarene til disse studiene. Vi begynner med spørsmålene om hvor mye det er typisk å drikke i jobbrelevante drikkesituasjoner, og om det forventes at man skal drikke alkohol.

3. Drikkepress og typisk alkoholkonsum

Drikking i arbeidstiden er svært uvanlig i Norge (Nielsen, Gjerstad & Frone 2018). Norske arbeidstakere sier dessuten at de relativt sjelden drikker alkohol i jobbrelevante situasjoner. FHIs studie Alkohol og arbeidsliv viser at selv om norske arbeidstakere drikker relativt ofte, var omtrent bare 20 % av alle drikkeepisoder jobbrelevante, primært i tilknytning til fester (Moan & Halkjelsvik, 2016). Det er slike jobbrelevante sammenhenger Drikkeprat er rettet inn på. Det dreier seg om representasjon, seminarer og konferanser, samt fester som julebord eller sommerfest. Antallet anledninger for bruk av alkohol i slike situasjoner, i gråsonen mellom hva som er arbeid og hva som er fritid, varierer mye både fra arbeidsplass til arbeidsplass og mellom ulike kategorier og grupper av ansatte.

I våre data er disse drikkesituasjonene slått sammen og sett under ett. Dataene viser at 54 % har diskutert med utgangspunkt i et julebord, 31 % hatt sett for seg den siste sommerfesten, og 16 % har tenkt på drikkesituasjonene knyttet til en firmatur. Det er altså i all hovedsak firmafester som julebord og sommerfest som deltakerne i Drikkeprat ser for seg når de skal diskutere hvor mye det er typisk å drikke. Ofte er dette anledninger hvor tilgjengeligheten av alkohol er stor.

I en undersøkelse fra 2019 svarte 57 % at de hadde vært på sosiale jobbbarrangementer med fri bar (Av-og-til og Respons Analyse 2019). Spørsmål om arrangementer med fri bar inngikk også i FHIs undersøkelse fra 2019. De fant at 20 % av norske arbeidstakere hadde deltatt på jobbrelevante arrangementer med fri bar minst en gang i løpet av det siste året (Moan & Halkjelsvik 2019, side 39). Andelen som svarte at arbeidsplassen tilbød fri bar en gang eller oftere siste året var seks ganger høyere i privat (30 %) enn i offentlig sektor (5 %), mens offentlig eide selskap lå midt mellom (14 %) det private og det offentlige.

I FHI-undersøkelsen svarte også 31 % at de har drukket seg tydelig beruset i en jobbrelevante sammenheng minst en gang i løpet av siste år (Moan & Halkjelsvik 2019, side 22). Til sammenligning var det 77 % som svarte at de hadde drukket seg tydelig beruset generelt i løpet av de siste 12 månedene. Sett på denne bakgrunnen er det kanskje ikke så rart at deltakerne i Drikkeprat kommer opp med ganske høye tall for hvor mye alkohol det er typisk å drikke i de situasjonene de tenker på.

Hvor mye er det typisk å drikke i situasjonen? (n = 677)

Kvinner: 1 – 3 alkoholenheter, menn: 1 – 4 alkoholenheter	29 %
Kvinner: 4 – 6 alkoholenheter, menn: 5 – 9 alkoholenheter	52 %
Kvinner: mer enn 6 alkoholenheter, menn: mer enn 9 alkoholenheter	19 %

Umiddelbart kan det virke som mye når nærmere to tredeler av svarene angir at det typiske er minst fire alkoholenheter for kvinner og minst fem for menn. Men konkretiseres dette med at serveringen har dreiet seg om en velkomstdrink, hvitvin til forretten, to glass rødt til hovedretten og dessertvin til desserten, er faktisk fem alkoholenheter konsumert før arbeidstakeren har kommet til den frie baren. Samtidig er dette et antall alkoholenheter som kan gi opp mot ca. 1 promille, det vil si et nivå der mange vil framstå som synlig beruset (Av-og-til 2021). Helsenettstedet NHI.NO gir følgende tommelfingerregel for alkoholvirkningene på ulike promillenivå (NHI.NO 2023):

Mellom 0,5 og 1 promille: Man blir mer kritikkløs og risikovillig.

Over 1 promille: Balansen blir dårligere, det oppstår snøvlete tale og kontroll med bevegelser forverres. Man blir trøtt og sløv og kan bli kvalm.

Over 1,5 promille: De fleste får problemer med hukommelsen.

Svært høy promille: Bevisstheten nedsettes, og man kan bli bevisstløs. Pustesenteret i hjernen kan hemmes. Oppkast er vanlig. Promille over 3 kan være dødelig.

Andre studier har problematisert forholdet mellom antall alkoholenheter på den ene siden, og forventninger om ikke å bli for beruset på den andre siden. Buvik og Sagvaag (2012) har intervjuet kvinnelige ledere om deres deltakelse i jobbrelevante drikkesituasjoner. Deres informanter forteller om behovet for å ikke miste kontrollen. En av informantene deres sier at hun så vidt smaker på hvert glass og lar resten stå. Hun utdyper det slik: Forventningen i slike situasjoner er at man skal ikke bli full, men hvis du drikker alt du blir servert, blir du absolutt full. Jeg kunne ikke klare å drikke alt som blir skjenket meg. (Buvik & Sagvaag 2012, side 506).

Et annet spørsmål dreide seg om hvorvidt det forventes at man drikker alkohol i slike drikkesituasjoner. Det ble gitt tre ulike svaralternativer, og svarene fordeler seg slik:

Forventes det at man drikker alkohol? (N = 607)	
Drikkepress - det er vanskelig å si nei	10 %
En viss forventning om å drikke	57 %
Det er enkelt å takke nei eller å velge alkoholfritt	33%

Skal vi sammenholde disse tallene med andre studier, er det viktig å minne om at de er egentlig ikke sammenliknbare. I Drikkepratdatene sier 10 % at i drikkesituasjoner knyttet til virksomheten eller avdeling, kan det være vanskelig å si nei. Drikkepress forekommer. Andre studier er rettet mot individer, og spør hvor mange som opplever at det er vanskelig å si nei takk til alkohol. I en undersøkelse Opinion har gjennomført for Akan kompetansesenter svarer tre av ti at de i løpet av siste 12 måneder har opplevd forventning om at man skal drikke alkohol på sosiale arrangement med jobben (Opinion 2022). Av disse var det flest kvinner. 16 % av de som hadde møtt på forventninger, syntes det hadde vært problematisk.

I FHIs undersøkelse fra 2019 var det 12 % som oppga at de hadde opplevd drikkepress i jobbrelevante situasjoner (Moan & Halkjelsvik 2019, side 14). De fant også at å oppleve drikkepress var vanligst i bransjer som sosialtjeneste/barnevern (21 %), forsvar/politi/rettsvesen/vakthold og reiseliv/hotell (begge 20 %) samt innen mediebransjen (19 %) og innen restaurantnæringen (18 %) og minst utbredt innen landbruk/skogbruk/fiske (5 %). Vi vet ikke hvordan ulike bransjer er representert og fordelt blant dem som er registrert med svar i Drikkeprat. Det var heller ingen spørsmål om hvilke konsekvenser drikkepresset kunne få. FHIs undersøkelse viste imidlertid at 11 % hadde latt være å delta på sosiale jobbarrangement og en tilsvarende andel hadde følt seg ekskludert i sosiale sammenhenger med jobb på grunn av kollegaers alkoholbruk.

Også eldre undersøkelser forteller om drikkepress. Buvik og Frøyland viser at 13 % har opplevd drikkepress, noen flere menn (18 %) enn kvinner (11 %). Rapporten har et særlig blikk på kvinnenes erfaringer med jobbrelevante drikkepress (Buvik & Frøyland 2010). Gjennom dybdeintervjuer fant de at noen kvinnelige ledere utviklet sine egne "overlevelsesstrategier", ved at de hele tiden var svært bevisste på antall alkoholenheter de fikk i seg, eller at de brukte bilen bevisst for "å slippe å drikke". Flere sa at det finnes bare to gode grunner til å ikke drikke, det ene er at du er gravid og det andre er at du kjører bil.

Det er også andre som har gode grunner for å si nei takk, men som finner det vanskelig. Kahlbom fant at ansatte med minoritetsbakgrunn som i utgangspunktet ikke drikker alkohol, oppgir at de likevel drikker litt som følge av majoritetskulturens forventninger, blant annet for å framstå som mer «integreerte». Ofte svarer de at de drikker alkohol for å "holde andre med selskap"(Kahlbom 2012, side 47). Dette innebærer å drikke så lite som mulig, men samtidig på en måte som ikke bryter med festforventningene til kollegene.

En tredje gruppe som ofte opplever drikkepress, er ungdom. Blå kors har gjort en undersøkelse som viser at over halvparten av unge voksne mellom 18 og 29 år er enige i at de som ikke drikker alkohol blir utelatt fra sosiale sammenkomster (Blå kors 2022, Blå kors 2023). I den samme aldersgruppen svarer nesten halvparten at de synes det er ubehagelig å takke nei til alkohol, og mer enn en tredel sier at de har drukket alkohol for å slippe å forklare hvorfor de ikke drikker. Disse funnene bekreftes av en finsk studie, som også viser at de yngre oftere opplever drikkepress (Katainen et al 2022, side 61). Også en

kvalitativ, engelsk studie viser hvordan ungdom (16 – 25 år) som enten ikke drikker eller drikker svært lite, utvikler ulike strategier for å møte forventninger om alkoholinntak (Herring et al 2014). Tilsvarende viser en australsk studie hvordan ungdom forventes å ha gode unnskyldninger for ikke å drikke i en kultur der det å drikke alkohol blir betraktet som naturlig, normalt og noe som tas for gitt (Advocat & Lindsay 2015, side 149).

Det kan dessuten nevnes at noe forskning antyder at det etter hvert har blitt mer akseptabelt å si nei takk til alkohol i jobbrelevante sammenhenger (Sagvaag et al 2019, side 78). Datagrunnlaget er imidlertid for usikkert til å kunne slå fast at dette er en tydelig og utbredt tendens.



4. Konsekvenser for virksomheten og arbeidsmiljøet

Når arbeidsgivere tilbyr alkohol i jobbrelaterte sammenhenger, enten det er med fri bar, eller et antall alkoholenheter til maten, kan det være uttrykk for at de setter pris på arbeidstakerne og den innsatsen de gjør. Det kan også skyldes en forventning om at det skal ha en gunstig virkning på arbeidsmiljøet. Det kan dreie seg om at alkohol bidrar til å styrke sosiale relasjoner, for å skape fellesskap, eller som et rituale, en markering av en rund fødselsdag eller at noen slutter. Alkoholen kan i slike sammenhenger være et slags symbol på et kulturelt dannelsesideal, eller den kan markere «time-out» og løssluppenhet (jf. Nesvåg 2014, side 76-77).

Forskning har vist at de fleste anledninger for jobbrelatert alkoholkonsum, er initiert og organisert av arbeidsgiver (Nordaune et al 2017). Mange ledere har stor tro på at når de ansatte drikker sammen, viser de nye sider av seg selv, de blir kjent og bygger gode relasjoner (Buvik 2020, side 4). De er også opptatt av at det gir noen felles erfaringer og dermed kan skape noen felles historier som kan hentes fram i andre sammenhenger. Slik etableres en «vi-følelse». Den andre siden av denne vi-følelsen er eksklusjon og utenforskap for dem som av ulike grunner ikke har deltatt. Den som velger å kjøre bil til julebordet, kan bli oppfattet som en som avviser kollegenes fellesskap.

Ett av spørsmålene i Drikkeprat dreier seg om hvordan alkoholbruk i situasjonen bidrar til arbeidsmiljøet. Svarene fordelte seg slik:

På hvilken måte bidrar alkoholbruk i situasjonen til arbeidsmiljøet? (n = 610)

Ingen betydning	38 %
Positivt for arbeidsmiljøet	51 %
Skaper dårligere arbeidsmiljø	11 %

Drøyt halvparten konkluderte altså med at alkohol i den jobbrelaterte situasjonen de hadde i tankene var positivt for arbeidsmiljøet. Andelen som mente at det skapte et dårligere arbeidsmiljø, var omtrent like stor som de som mente det forekom drikkepress på julebord og liknende arrangementer der de ble servert alkohol. Tolkningen av svarene er imidlertid vanskelig når vi ikke vet hvordan diskusjonen gikk før gruppa konkluderte. Hashemi m. fl. fant at et klart flertall av norske arbeidstakere hadde positive holdninger til alkohol i jobbrelaterte situasjoner (Hashemi et al 2020).

Alkohol i en jobbrelatert situasjon kan virke inkluderende for noen, men ekskluderende for andre (jf. Nesvåg & Duckert 2017). En Akanrådgiver som har fulgt flere Drikkepratdiskusjoner på ulike arbeidsplasser, kommenterer for øvrig at svaralternativene ikke fungerer godt på dette spørsmålet. Vel så gjerne som «ingen betydning», dreier det seg om «både og», altså at alkoholbruken fungerer både positivt og negativt på samme tid.

Rusmiddelforskningen har i all hovedsak konsentrert seg om alkoholbrukens negative konsekvenser for arbeidslivet. Et unntak er FHI-rapporten fra 2016 (Moan & Halkjelsvik 2016). I deres studie svarte 32 % at alkohol bidro til å styrke arbeidsmiljøet. 29 % mente at alkohol spiller en viktig rolle for nettverksbygging. 9 % mente at alkohol var viktig for idéskaping og kreativitet, og 37 % svarte at alkohol bør være en naturlig del av festlige sammenkomster i jobbregei. Et annet unntak er Buvik (2020) som vektla hvordan arbeidstakere knyttet positiv og symbolsk mening til det å drikke alkohol sammen med kolleger. Det dreide seg om å bygge fellesskap på tvers av forskjeller.

Andre Drikkepratsspørsmål er mer direkte rettet inn på negative konsekvenser av alkoholbruk i jobbrelaterte situasjoner. Blant annet blir de som skal diskutere drikkekulturen, bedt om å ta stilling til om det er fare for at den valgte drikkesituasjon kan skade virksomhetens omdømme. Svarene fordelte seg slik:

Er det fare for at situasjonen kan påvirke virksomhetens omdømme? (n = 610)

Ja, en viss fare	67 %
Skader virksomhetens omdømme	8 %
Omdømmet blir upåvirket/positivt	25 %

Svarene på dette spørsmålet er trolig særlig avhengig av hva slags drikkesituasjon deltakerne har hatt i tankene. Drikkesituasjoner som foregår i det offentlige rom er mer utsatt enn de som skjer i virksomhetens egne lokaler. Den som blir tydelig beruset under julebordet på en restaurant, er en større risiko for virksomhetens omdømme, enn den som har drukket for mye i en sommerfest i en privat hage. Sett på denne bakgrunnen må det betraktes som ganske mye når tre av fire besvarelser i Drikkeprat konkluderer med at virksomhetens omdømme vil bli skadet som følge av jobbrelaterte drikkesituasjoner, eller det er en viss fare for det.

Rådgiverne ved Akan kompetansesenter har hørt historier om virksomheter som leier lokaler eller er på restaurant, og som etter festen får beskjed om at de ikke er ønsket tilbake. Det er viktig å huske på at festdeltakerne representerer bedriften hvis festen holdes på en offentlig arena. Slåsskamper, vold, hærverk eller seksuelle utskeielser på offentlig sted vil skade virksomhetens omdømme. Det er heller ikke bra verken for omdømmet eller for den enkelte, dersom vorspielet før julebordet har vært så heftig at gjester ikke slipper inn der festen skal avholdes (Freibu 2022).

Arbeidsplassens omdømme kan også være truet når fire menn med logo på ryggen drikker øl på flyplassen kl. 7 om morgenen, mens de snakker høyt om navngitte kolleger eller kunder. Det gjelder også hvis de samme mennene stiller i dagen-derpå-tilstand til en hotellfrokost, og høylytt lar andre hotellgjester ta del i hvor mye drikking det ble på dem kvelden før.

Mens spørsmålet om virksomhetens omdømme er avhengig av alkoholbrukernes synlighet, vil påvirkningen av arbeidet dagen derpå være den samme enten festen har foregått på byen eller i bedriftens egne lokaler. Å være til stede på jobb i bakrus eller i beruset tilstand, omtales gjerne som alkoholrelatert nærvær (se f.eks. Bonsaksen et al. 2021). Alkohol påvirker både kognitive og psykomotoriske evner, og får dermed ofte konsekvenser for produktivitet og innsats på jobb. Flere studier tyder på at alkoholrelatert nærvær kan ha større kostnader enn alkoholrelatert fravær (Gjerde et al 2010, Thørrisen et al 2019, Sullivan et al 2019). Et spørsmål om kvaliteten på arbeidet dagen derpå, hadde denne svarfordelingen:

Yteevnen dagen derpå - kvaliteten på arbeidet (n= 604)

God	27 %
Noe redusert	60 %
Sterkt redusert	13 %

I Drikkeprat oppgir 13 prosent at kvaliteten på arbeidet er sterkt redusert 'dagen derpå'. Tre av fem svarer at kvaliteten er noe redusert. Drikkeprat går ikke inn på hvilke konsekvenser dette kan ha for arbeidsplassen og for kolleger. Men vi vet at i tillegg til å forårsake nedsatt produktivitet og kvalitet på arbeidet, øker det risikoen for feil og ulykker, noe som selvfølgelig også kan påvirke omdømmet (Buvik, Moan & Halkjelsvik 2018). Alkoholpåvirkning, inkludert bakrus, kan påvirke atferden slik at arbeidstaker ikke reagerer relevant i en presset situasjon. En annen sak er at hvis innsatsen dagen derpå er laber hos noen av festdeltakerne, vil det ofte øke belastningen på kollegene. Fravær og ineffektivitet på grunn av alkoholbruk er for øvrig anslått til å koste arbeidslivet minst 1,1 milliarder kroner i året (Samfunnsøkonomisk analyse 2018).

For øvrig må vi igjen minne om at dette ikke er individuelle svar, men en vurdering av hvordan arbeidet ved virksomheten fungerer dagen etter for eksempel et julebord eller en sommerfest. Det betyr at selv om det er bare noen få av arbeidstakerne – eller av kollegene – som ikke fungerer så bra den dagen, kan det få tydelige konsekvenser for kvaliteten på arbeidet. Sammenholder vi resultatene med FHIs rapport fra 2019, viser nemlig den at 12 % svarte at de én eller flere ganger siste 12 måneder har vært ineffektive på jobb som følge av alkoholbruk dagen før (Moan & Halkjelsvik 2019, side 30).

Det hender også at arbeidstakere blir borte fra jobb hele eller deler av dagen grunnet alkoholinntak kvelden før. Det er ikke lagt inn som et tema i Drikkepratdiskusjonene. Men i FHI-rapporten fra 2016 svarte 2 % at de hadde vært borte deler av arbeidsdagen grunnet drikking dagen før, og 1-2 % svarte at de hadde vært borte hele arbeidsdagen grunnet drikking dagen før (Moan & Halkjelsvik 2016). Det legges

til at dette trolig er en underrapportering, og at det faktiske alkoholrelaterte fraværet er høyere. Det kan skyldes at de som drikker mest er underrepresentert i befolkningsundersøkelser, og også at de som deltok trolig rapporterte om et lavere konsum enn de i realiteten har.

Surveyen som FHI-rapporten bygger på, er fulgt opp med en kvalitativ studie (Buvik, Moan & Halkjelsvik 2018). Lederne som ble intervjuet viser hvordan både alkoholrelatert fravær og nærvær medfører en lang rekke økonomiske og praktiske problemer. Det kan også ha en negativ innvirkning på arbeidsmiljøet, selv når det dreier seg om få eller kanskje bare en ansatt. En annen studie som ikke er begrenset til jobbrelatert alkoholbruk, viser naturlig nok høyere tall både for redusert effektivitet dagen derpå, og for sykefravær (Edvardsen, Moan, Christophersen & Gjerde 2015). De finner også at jobbmessige konsekvenser dagen derpå, er vanligere blant menn enn blant kvinner.

Alkoholbruk kan altså innebære en risiko for både omdømme og produktivitet. Men beruselse kan også medføre svekket vurderingsevne og løsmunnethet. Foran har vi vært inne på at allerede ved en promille på 0,5 – 1 blir man mer kritikklos og risikovillig. Og sammen med kolleger er sannsynligheten stor for at det snakkes jobb. Det kan føre til at sensitiv informasjon kommer på avveie. Det som skjer på julebordet, forblir ikke alltid på julebordet (Bratholm & Heggøy 2021). Derfor inkluderer Drikkeprat også et spørsmål om hvordan sikkerhet og sensitiv informasjon ivaretas når arbeidstakere drikker sammen. Svarfordelingen er slik:

Hvordan ivaretas sikkerhet og sensitiv informasjon når dere drikker sammen i situasjonen?

(n= 606)

Høy risiko	14 %
Noe risiko	65 %
Ingen risiko	21 %

Bare omtrent en femdel mener at det er ingen risiko. Det er et ganske lavt tall når vi tar i betraktning at risikoen ligger i et samspill mellom alkoholbruken og arenaen den foregår på. Men selv om det er risiko for at sensitiv informasjon kommer på avveier, betyr det jo ikke nødvendigvis at det faktisk skjer. Dessuten er det selvfølgelig forskjell både på bransjer og på drikkesituasjoner. For noen bransjer kan det dreie seg om forretningshemmeligheter eller opplysninger om oppdrag eller kunder. For andre kan det være taushetsbelagte opplysninger om pasienter eller klienter. Når det gjelder drikkesituasjonen, er det naturlig nok farligere å bli høyrøstet på et utested med andre gjester, enn i en samling som foregår i arbeidsplassens lunsjrom. At denne risikoen er reell, bekreftes i FHIs studie fra 2016 (Moan & Halkjelsvik, 2016:38). Den hadde et spørsmål om respondentene hadde opplevd at alkoholbruk i sosiale sammenhenger med jobben hadde ført til at sensitiv informasjon ble gitt til folk som ikke burde hatt den. Innholdet i de sensitive opplysningene var ikke spesifisert, så dette kan være sensitiv informasjon om bedriften, men også om kunder eller om ansatte. 6 % svarte "Ja, 1-2 ganger", og 1,3 % svarte "Ja, flere enn 2 ganger".

Akanrådgivere som har deltatt i diskusjoner på grunnlag av Drikkeprat, erfarer dessuten at spørsmålet ofte utløser en samtale om hvor vanskelig det kan være å være den som sier fra i en slik situasjon. En fortelling dreide seg om en gruppe ansatte som var ute på restaurant sammen, og en av de tilstedeværende bidro med en detaljert fortelling om en navngitt kunde, en fortelling som slett ikke burde komme andre for øre. Han som snakket merket ikke at bakgrunnsmusikken ble slått av, og fortsatte historien med høy stemme. Den som kjenner på at dette er ugreit, kan være redd for å være en partykiller, eller i hvert fall en som ødelegger den gode stemningen.

Sikkerhet dreier seg dessuten ikke bare om informasjon på avveie. Det kan også være snakk om viktige beslutninger som tas under alkoholpåvirkning. Som en fokusgruppedeltaker forteller i Sagvåg med flere sin kvalitative studie av drikkekultur: Alkohol er et helt vanlig innslag i ledergruppa sine strategimøter. (Sagvaag et al 2019, side 78).

6. Andre konsekvenser

Drikkeprat har ingen spørsmål om hvorvidt andres jobbrelaterte drikking har ført til ubehagelige opplevelser eller skader. Forskning viser imidlertid at det kan skje ganske ofte. Den tidligste undersøkelsen vi har i Norge om ubehag fra andres drikking, er publisert i 1987 (Baklien 1987). En spørreundersøkelse i befolkningen over 15 år, viste at 22 % hadde fått minst en hyggelig kveld ødelagt av andres alkoholbruk siste år. 5 % hadde hatt behov for å tilkalle hjelp av samme grunn. Det var et lite flertall kvinner blant dem som var blitt plaget av andres fyll.

Studien fra 1987 dreide seg om ubehag ved andres fyll generelt, og var ikke begrenset til jobb-relatert drikking. FHI-rapporten fra 2016 viser imidlertid at tre av ti oppgir at kollegaer har vært plagsomme på grunn av beruselse, og til sammen 13 % sier at de i løpet av siste 12 måneder har blitt utskjelt, mottatt grove fornærmelser, blitt fysisk skadet eller opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på grunn av kollegers drikking (Moan & Halkjelsvik 2016). Dette er utdypet av Moan og Halkjelsvik (2020) som har sett på tredjepartsskader knyttet til jobbrelatert alkoholbruk. De finner at 2 % har opplevd fysisk skade i løpet av de siste 12 månedene, 5 % har blitt skjelt ut (verbally abused), og 7 % har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet fra en beruset kollega. Det er flest menn som har vært utsatt for fysisk skade, og flest kvinner som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. De fant også at de som hadde slike negative erfaringer med andres drikking, var de som ofte selv drakk mye i jobbrelaterte situasjoner. Trolig deltar de oftere i drikkesituasjoner der kolleger blir beruset. Dessuten er den som selv har drukket mye, mer sårbar både for uønsket seksuell oppmerksomhet og for andre typer skade.

Akan kompetansesenter mottar veiledningshenvendelser om uønskede situasjoner. Drikkeprat har ingen spørsmål om hyppigheten av slike erfaringer, men det er med et spørsmål om det er noen man kan snakke med hvis man har hatt ubehagelige opplevelser. Det kan være en leder, en kollega, verneombudet eller andre. Det kan både dreie seg om enkle saker der oppfølgingen kan være en prat, og om trakassering eller overgrep som bør etterfølges av varsling. Selv om det ikke er presisert, går vi ut fra at spørsmålet oppfattes i retning av å dreie seg om noen på jobben. Å komme hjem og fortelle ektefellen av sjefen var ufin på julebordet, er ikke relevant i denne sammenhengen.

Svarene fordelte seg slik:

Kan du fortelle om eventuelle ubehagelige opplevelser til noen? N = 598

Ja	56 %
Nei	10 %
Vet ikke	35 %

Litt over halvparten av Drikkepratdiskusjonene konkluderer med at det finnes noen å snakke med. Men det er også mange som er usikre på om det er noen de kan fortelle om uønskede opplevelser. Kanskje har det sammenheng med at det ikke har vært aktuelt, altså at de ikke har vært utsatt for ubehagelige opplevelser. Samtidig er det viktig at man vet hvor man kan gå den dagen det måtte bli aktuelt. Leder har ansvar for at ansatte som opplever uønskede situasjoner har noen å henvende seg til, og at det skjer noe i etterkant.

Spørsmålet minner også om behovet for varslingssystemer, og kan dermed knyttes til at selv om for eksempel et julebord foregår utenom arbeidstiden, har fremdeles arbeidsgiver et ansvar for hva som skjer der. Arbeidsgiver har rett og plikt til å stille krav til ansattes atferd på et julebord i arbeidsgivers regi. Arbeidsmiljøloven definerer leders ansvar, og også på julebordet har de ansatte krav på beskyttelse etter arbeidsmiljøloven om vern mot trakassering og annen utilbørlig opptreden. Også likestillings- og diskrimineringslovens forbud mot trakassering gjelder (Bratholm & Heggøy 2021). Vold, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet på et julebord utløser plikt for arbeidsgiver til å iverksette prosesser som kan bli ganske krevende, og deretter å treffe tiltak som sikrer et forsvarlig arbeidsmiljø. Vi kan også legge til at intensjonen med å snakke med noen, ofte kan være at det skal skje noe, at den uønskede atferden skal bli tatt tak i.

Ubehagelige opplevelser kan prege den som har blitt utsatt for det, og slik påvirke både jobb-relasjoner og arbeidsmiljøet. Dessuten kan det ha konsekvenser for familie og privatliv. Ser vi for oss at to kompiser som både jobber sammen og er venner privat, kommer i krangel på julebordet, får det følger både for jobben og privatlivet. Men kanskje er det vel så vanlig at et for stort inntak av alkohol har konsekvenser for familien dagen derpå. Den som har drukket for mye på fredagens jobbfest, kan ikke kjøre barn på fotballtrening lørdag morgen. Det siste Drikkepratsspørsmålet dreier seg nettopp om konsekvenser for familie og privatliv. Der var svarfordelingen slik:

Påvirker situasjonen familie eller privatlivet? N = 599

Negativt for familie/fritid	8 %
Påvirker noe	54 %
Upåvirket	38 %

Dette er selvfølgelig et vanskelig spørsmål å konkludere på generelt for en gruppe eller en virksomhet. Samme julebord kan ha påvirket negativt for noen familier, mens andre var upåvirket. De fleste velger også mellomalternativet, situasjonen «påvirker noe». Det er likevel alvorlig nok når 8 % mener at situasjonen har en negativ påvirkning på familie og privatliv. Som en leder sa til Akanrådgiveren da han så resultatet for sin virksomhet og det framkom at jobbfestene deres for mange gikk utover fritiden og/eller familie: Sånn kan vi ikke ha det. Dette må vi ta tak i. Samtidig skal vi huske på at familielivet hele tiden blir påvirket av arbeidslivet. Men mens pålagt overtid og reisevirksomhet som skaper problemer for familien er «nødvendige» belastninger, er beruselsen på julebordet «unødvendig». En annen sak er at jobbfesten foregår i arbeidstakerens fritid. Den tar tid som ellers kunne vært tilbrakt med familien. Sagvaag m. fl. har vist hvordan mange opplever at slike arrangementer er noe de er forpliktet til å delta på (Sagvaag et al 2019, side 78). Andre studier viser at kvinnelige ledere med omsorg for barn, enten unngår jobbrelevante drikkesituasjoner, eller drikker svært lite (Buvik & Sagvaag 2012, side 510). Kvinne som Buvik og Sagvaag intervjuet knyttet det både til at de måtte opp tidlig neste morgen for å ta seg av barn, og at de var opptatt av å prioritere hvordan de brukte sin fritid.



8. Diskusjon og konklusjon

Selve arbeidet er en alkoholfri sone for de aller fleste i Norge (Edvardsen et al 2016; Moan & Halkjelsvik 2016). På den annen side er bruk av alkohol i situasjoner utenfor selve arbeidet, men med tilknytning til arbeidsplassen, langt vanligere (Moan & Halkjelsvik 2016). En sammenlikning av alkoholbruk i åtte ulike bransjer i Norge viste for øvrig at det var betydelige forskjeller (Edvardsen et al., 2016). Andelen som oppga å ha drukket 6 alkoholenheter eller mer ved én drikkesituasjon minst en gang per måned siste år var lavest blant ansatte i helsevesenet (om lag 10 %) og høyest blant ansatte i bar- og restaurantnæringen (nær 60 %). I 2005 fant Nesvåg at for dem som drakk alkohol i slike situasjoner, utgjorde det arbeidsrelaterte forbruket 57 % av deres totalforbruk de siste to ukene (Nesvåg 2005, side 73). Sett på bakgrunn av disse tallene, er det ikke så overraskende at Drikkeprat-diskusjonene melder om et nokså høyt alkoholinntak ved de anledningene som har vært utgangspunkt for diskusjonene.

Det er heller ikke overraskende at to tredeler av diskusjonene konkluderer med at situasjonene innebærer en forventning om å drikke alkohol, eller kanskje også drikkepress. Her kan det legges til at drikkepress handler sjelden om at noen forsøker å presse i deg alkohol. Ofte er det velment, og handler om at noen vil deg vel, at du inviteres til å delta i fellesskaper, på festen. Kahlbom (2012, side 54) finner at det oftest dreier seg om omgivelsenes «festforventninger». Slike forventninger kan oppleves svært forskjellig. Blant ansatte med minoritetsbakgrunn, var det noen som gjerne skålte for å holde nordmennene med selskap, mens andre opplevde det som ugreit og følte seg presset til å drikke noen slurker vin for å framstå integrert. Atter andre unngikk slike situasjoner. Tilsvarende viser Buvik og Sagvaag (2012) hvordan kvinnelige ledere drikker litt for å være en del av festen. Vi har også trukket fram undersøkelser som viser at ungdom synes det er vanskelig å si nei takk til alkohol. De kan suppleres med eksempler på at ungdom reagerer på drikkekulturen i virksomheter og organisasjoner, ikke minst hvis de opplever at viktige beslutninger blir tatt der alkoholen er (Kahrs 2023). Det er ekskluderende og udemokratisk for de som ikke drikker. Det vi får et innblikk i her, er det Elmeland (1996) kaller drikking som forbrødringsrituale. Det dreier seg om "at bevare eller besegle en allerede eksisterende orden inden en i forvejen defineret og afgrænset gruppe av personer" (Elmeland 1996, side 104).

Over halvparten av Drikkepratdiskusjonene konkluderte med at alkoholbruk i situasjonen bidro positivt til arbeidsmiljøet. Samtidig avdekkes det at alkoholbruken medfører mange problemer, for arbeidsplassen, for de ansatte, og i noen tilfeller også for deres familier. Både våre data og en lang rekke andre studier viser at alkohol er et sosialt lim som har en høy pris. Julebordet kan bli så lystig at det går ut over bedriftens omdømme. Sensitiv informasjon kan komme på avveie, og ikke minst kan dagen derpå gå ut over arbeidsevne og effektivitet. Det kan også ha negative virkninger for familie og privatliv, og det kan være behov for å snakke med noen om ubehagelige opplevelser.

At de jobberelaterte drikkesituasjonene har både positive og negative konsekvenser bekreftes i flere studier. Porsfelt (2007, side 10) forteller f.eks. om et arbeidslag som konsekvent lot være å delta i jobberelaterte drikkesituasjoner knyttet til arbeidsplassen – i solidaritet med en kollega som hadde alkoholproblemer. Han argumenterer for at vi må være åpne for de ulike og iblant motsetningsfylte sidene ved jobberelatert alkoholkonsum. Bare da kan vi ta stilling til hva som er positivt og hva som er negativt, og diskutere oss fram til handlingsalternativer og retningslinjer.

Det interessante blir dermed hvordan arbeidslivet kan beholde festenes og drikkesituasjonenes positive funksjoner, og samtidig forebygge de økonomiske og sosiale kostnadene. Dette fører oss over til behovet for en bevisst og gjennomdiskutert alkoholpolicy på norske arbeidsplasser.



9. Behovet for en alkoholpolicy

Den alkoholbruken vi har vært opptatt av her, er den som foregår i jobbrelaterte situasjoner. Dermed vil den også bli berørt av virksomhetens alkoholpolicy. Bildet Drikkepratdataene gir av alkoholkulturen på norske arbeidsplasser, bekrefter behovet for både å anerkjenne at en jobbfest kan styrke arbeidsmiljøet, og samtidig unngå å ekskludere dem som ikke drikker alkohol. En slik policy bør også vektlegge at alkoholbruken foregår slik at de som drikker ikke representerer en trussel for omdømme og sikkerhet.

Som Sagvaag m. fl. peker på, er det gjerne klare normer og regler når det gjelder drikking i arbeidstiden, mens gråsonen mellom jobb og fritid, den som omfatter lønningspils og jobbfester ofte oppfattes som en uklar sone også når det gjelder alkoholkonsum (Sagvaag et al 2019, side 79). Som en av informantene deres uttrykker det: Dette er jo arbeidstakernes fritid. Det er et slags grenseland, der vi ikke kan pålegge dem regler for alkoholbruk. Samtidig vektla alle fokusgruppene i deres studie, behovet for forebyggende tiltak knyttet til jobbrelaterte situasjoner der det drikkes alkohol. De ser også behovet for å utvide blikket og ikke bare se på problemdrikkere: Retningslinjene våre har nok fokusert litt for mye på misbruk, og for lite på normer og kultur. Ønsket om en tydelig alkoholpolicy blir også bekreftet i FHI-studien fra 2019. Den viser at 67 % ønsket tydeligere retningslinjer for jobbrelaterte situasjoner der det drikkes alkohol utenom ordinær arbeidstid (Moan & Halkjelsvik 2019, side 42). 17 % ønsket å unngå all alkohol i jobbsammenheng. Erfaringene til Akanrådgivere som har deltatt i Drikkeprat, viser også at en kjent og omforent alkoholpolicy kan være en viktig støtte for den som ønsker å si fra, f.eks. når en kollega blir så høyrøstet at både bedriftens omdømme og sensitiv informasjon settes i fare.

En alkoholpolicy er et sett felles kjøreregler som nedfelles i et eget dokument. Det skal si noe om hva som er greit og ikke greit når det gjelder alkoholbruk, både i arbeidstiden og i jobbrelaterte situasjoner på fritiden. Hva skal skje om noen bryter rammene som er fastsatt, og hvem har da ansvar? En tydelig policy som de ansatte er kjent med, kan skape en forutsigbarhet for både medarbeidere og ledere. Svarene fra de som har diskutert drikkekultur med utgangspunkt i Drikkeprat, viser at det for mange kan være nyttig å reflektere rundt hvordan de ivaretar virksomhetens omdømme og sikkerhet i jobbrelaterte drikkesituasjoner, og hvordan de kan hindre at sensitiv informasjon kommer andre for øret. Et spørsmål er også hvordan en kan unngå at jobbfestene går utover fritid og familien dagen etter.

Akan kompetansesenter anbefaler å sørge for at god alkoholfri drikke er like lett tilgjengelig som alkohol på jobbfester og i andre jobbrelaterte drikkesituasjoner. Da blir det enkelt å velge alkoholfritt for de som ønsker det. Det er også lettere å veksle mellom alkohol og alkoholfritt. Det kan være mange og høyst private grunner til at noen ikke drikker, og de bør slippe spørsmål om hvorfor. Det er også viktig å være bevisst på at rammene og forventningene som det legges opp til på festen, kan bidra til opplevelse av drikkepress. For som Moan og Halkjelsvik trekker fram i konklusjonen i sin artikkel fra 2020, er det viktig at en slik policy ikke bare har utgangspunkt i den skade alkoholbruken kan ha for virksomheten. Den må også rette oppmerksomheten mot arbeidstakere som blir marginalisert eller ekskludert fordi de ikke drikker, samt de kollegene som blir utsatt for ubehagelige opplevelser som en følge av andres drikking. Dette inkluderer også at jobbrelaterte drikkesituasjoner kan ha uheldige konsekvenser for arbeidstakernes familie og fritid. Det anbefales også å tydeliggjøre hvem ansatte kan snakke med hvis det oppstår uheldige situasjoner. Spørsmål om alkoholkultur og at ansatte vet hvem de kan snakke med hvis de opplever ubehagelige situasjoner, kan tas opp i vernerunder, medarbeidersamtaler og i arbeidsmiljøundersøkelser. Dette kan også være arenaer der det er naturlig å minne om policy.

Derfor er anbefalingen fra Akan kompetansesenter at alle virksomheter ikke bare snakker om hvordan de ønsker å ha det når det gjelder bruk av alkohol, men også at de skriftliggjør en policy partene blir enige om. En policy bør ta utgangspunkt i virksomhetens verdier og hvilken alkoholkultur som ønskes.

Litteratur

Advocat, J., & Lindsay, J. (2015). To drink or not to drink? Young Australians negotiating the social imperative to drink to intoxication. *Journal of Sociology*, 51(2), 139-153.

Av og til (2021). *Dette er en alkoholenhet*. <https://avogtil.no/fakta/en-alkoholenhet/>

Av-og-til og Respons Analyse (2019) – *Alkohol, inkludering og mangfold i arbeidslivet*. <https://avogtil.no/aktuelt/julebord-alkohol/>

Baklien, B. (1987). Andres fyll. *Tidsskrift om edruskapsspørsmål*, 1, 21–24.

Blå kors (2022). *Markant økning i antall unge som opplever drikkepress*. <https://www.blakors.no/markant-okning-i-antall-unge-som-opplever-drikkepress/>

Blå kors (2023). *Drikkepress og alkoholvaner*. <https://www.blakors.no/fagside/drikkepress-og-alkoholvaner/>

Bonsaksen, T., Thørrisen, M. M., Skogen, J. C., Hesse, M., & Aas, R. W. (2021). Are demanding job situations associated with alcohol-related presenteeism? The WIRUS-screening study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 6169.

Bratholm, S. & Heggøy, T. E (2021). Det som skjer på julebordet forblir ikke alltid på julebordet. Kronikk i *Tønsbergs blad* 30.11.2021. <https://www.tb.no/det-som-skjer-pa-julebordet-forblir-ikke-alltid-pa-julebordet/o/5-76-1687390>

Buvik, K. (2020). It's time for a drink! Alcohol as an investment in the work environment. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 27(1), 86-91.

Buvik, K., & Frøyland, K. (2010). *Fra papp til pynt? Dialog med ansatte og ledere om et kvinneperspektiv på arbeidsrelatert alkoholbruk*. Akan publikasjon, 1, 2010. <https://akan.no/wp-content/uploads/2018/11/Frapapptilpynt.pdf>

Buvik, K., Moan, I. S., & Halkjelsvik, T. (2018). Alcohol-related absence and presenteeism: Beyond productivity loss. *International Journal of Drug Policy*, 58, 71-77.

Buvik, K., & Sagvaag, H. (2012). Women, work and wine. *Nordic Studies on Alcohol and Drugs*, 29(5), 497-518.

Edvardsen, H. M. E., Moan, I. S., Christophersen, A. S., & Gjerde, H. (2015). Use of alcohol and drugs by employees in selected business areas in Norway: a study using oral fluid testing and questionnaires. *Journal of occupational medicine and toxicology*, 10(1), 1-10.

Edvardsen, H. M. E., Moan, I. S., Christophersen, A. S., & Gjerde, H. (2016). *Bruk av rusmidler, sløvende legemidler og tobakk blant arbeidstakere i utvalgte bransjer i Norge*. Oslo: Folkehelseinstituttet.

Elmeland, K. (1996). *Dansk alkoholkultur. Rus, ritual og regulering*. Århus: Forlaget Socpol.

Freibu, E. (2022). Den søte og sure julebordsesongen. Artikkel på [forebygging.no](https://www.forebygging.no). <https://www.forebygging.no/Artikler/2022/den-sote-og-sure-julebordsesongen/>

Frøyland, K. (2014). Arbeidsrelatert rusmiddelbruk og forebygging - hva er nytt. Artikkel på [forebygging.no](https://www.forebygging.no) <https://www.forebygging.no/Artikler/2014-2012/Arbeidsrelatert-rusmiddelbruk-og-forebygging-hva-er-nytt>

Gjerde, H., Christophersen, A. S., Moan, I. S., Yttredal, B., Walsh, J. M., Normann, P. T., & Mørland, J. (2010). Use of alcohol and drugs by Norwegian employees: a pilot study using questionnaires and analysis of oral fluid. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 5, 1-8.

Hashemi, N. S., Thørrisen, M. M., Skogen, J. C., Sagvaag, H., Gimeno Ruiz de Porras, D., & Aas, R. W. (2020). Gender differences in the association between positive drinking attitudes and alcohol-related problems. The WIRUS Study. *International journal of environmental research and public health*, 17(16), 5949.

Hellevik, O. (2015). Hva betyr respondentbortfallet i intervjuundersøkelser? *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 56(2): 211-231.

Hellevik, O. (2016). Kronikk: Lave svarprosent fører ikke nødvendigvis til skjeve resultater. *Forskning.no* <https://forskning.no/statistikk-innvandring-kronikk/kronikk-lave-svarprosent-fo-er-ikke-nodvendigvis-til-skjeve-resultater/1167716>

Herring, R., Bayley, M., & Hurcombe, R. (2014). "But no one told me it's okay to not drink": a qualitative study of young people who drink little or no alcohol. *Journal of substance use*, 19(1-2), 95-102.

Kahlbom, I. (2012). De setter pris på at du integrerer deg, liksom. *Dialoger om sosial inkludering og alkoholbruk i det etnisk mangfoldige arbeidslivet*. Oslo: Akan publikasjon, 1, 2012. <https://akan.no/wp-content/uploads/2020/10/integrering.pdf>

Kahrs, C. (2023). Unge tillitsvalgte vil ha mindre alkohol. *Månedsmagasinet LO Aktuel*. Nr 2, 118. årgang. Side 36 – 37.

Katainen, A., Härkönen, J., & Mäkelä, P. (2022). Non-drinkers' experiences of drinking occasions: A population-based study of social consequences of abstaining from alcohol. *Substance use & misuse*, 57(1), 57-66.

Moan, I. S., & Halkjelsvik, T. (2016). *Alkohol og arbeidsliv. En undersøkelse blant norske arbeidstakere*. Oslo: Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2016/alkohol-og-arbeidsliv-pdf.pdf>

Moan, I. S., & Halkjelsvik, T. (2019). *Alkohol og arbeidsliv II. Bruk, konsekvenser og retningslinjer ved ulike typer arbeidsplasser i Norge*. Oslo: Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2019/alkohol-og-arbeidsliv-ii-rapport-2019.pdf>

Moan, I. S., & Halkjelsvik, T. (2020). Work-related alcohol use and harm to others. *Substance Use & Misuse*, 55(14), 2305-2313.

Nesvåg, S. (2005). *Alkohol kulturer i norsk arbeidsliv*. Doktorgradsavhandling. Stavanger, Rogalandsforskning. https://www.forebygging.no/globalassets/alkoholkulturer_i_norsk_arbeidsliv-1.pdf

Nesvåg, S. (2014). Alkohol kulturer på to arbeidsplasser. Kap. 5 i: Sagvaag, H. & Sikveland, B. (red.): *Alkohol + arbeidsliv = sant*. Oslo: Gyldendal.

Nesvåg, S. & Duckert, F. (2017) Work-related drinking and processes of social integration and marginalization in two Norwegian workplaces, *Culture and Organization*, 23(3), 157-176.

NHI.NO (2023). *Virkninger av alkohol*. <https://nhi.no/sykdommer/psykisk-helse/alkohol/alkoholens-virkninger/>

Nielsen, M. B., Gjerstad, J., & Frone, M. R. (2018). Alcohol use and psychosocial stressors in the Norwegian workforce. *Substance use & misuse*, 53(4), 574-584.

Nordaune, K., Skarpaas, L. S., Sagvaag, H., Haveraaen, L., Rimstad, S., Kinn, L. G., & Aas, R. W. (2017). Who initiates and organises situations for work-related alcohol use? The WIRUS culture study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 45(8), 749-756.

Opinion (2022). *Webundersøkelse gjennomført for Akan kompetansesenter oktober 2022*, 520 intervjuer blant innbyggere over 18 år i fast arbeid. <https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/nye-tall-avslorer-nordmenns-drikkeforventninger-til-jobbfesten?publisherId=1769063&releaseId=17947061>

Porsfelt, D. (2007). After work - himmel eller helvete?: En debatt. *Spiritus: Skriftserie från Vin & Sprit-historiska muséet*, 9, 14-28.

Sagvaag, H., Rimstad, S. L., Kinn, L. G., & Aas, R. W. (2019). Six shades of grey: Identifying drinking culture and potentially risky drinking behaviour in the grey zone between work and leisure. The WIRUS culture study. *Journal of Public Health Research*, 8(2), jphr-2019.

Samfunnsøkonomisk analyse (2018). *Kostnader ved rusrelatert fravær og ineffektivitet*. <https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/5b6aa4ad70a6ad2f21ce-1bc1/1533715631380/R9-2018+Kostnader+ved+rusrelatert+frav%C3%A6r+og+ineffektivitet.pdf>

Singleton, R. A. & Straits, B.C. (2005). *Approaches to Social Research*. 4th ed. New York: Oxford University Press.

Sullivan, T., Edgar, F., & McAndrew, I. (2019). The hidden costs of employee drinking: A quantitative analysis. *Drug and alcohol review*, 38(5), 543-553.

Thørrisen, M. M., Bonsaksen, T., Hashemi, N., Kjekken, I., Van Mechelen, W., & Aas, R. W. (2019). Association between alcohol consumption and impaired work performance (presenteeism): a systematic review. *BMJ open*, 9(7). <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/9/7/e029184.full.pdf>

Ta kontakt med oss:

Veiledningstelefon: 22 40 28 00

Nettsider: www.akan.no

E-post: akan@akan.no

Du kan også kontakte oss på våre nettsider

Husk å følge oss på:



facebook.com/akankompetansesenter



linkedin.com/company/akan-kompetansesenter



[@akankompetansesenter](https://instagram.com/akankompetansesenter)



akan.no/podcasten-tapraten/

akan
KOMPETANSESENTER