

Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Masteroppgave 2017 30 stp

Fakultet for landskap og samfunn
Hovedveileder Geir Aamodt
Biveileder Lisebet Skeie Skarpaas

Alkoholkultur i norsk arbeidsliv

Ansattes og lederes opplevelse av endringer i
alkoholkulturen når det settes fokus på alkohol i
norske bedrifter

Ditte Staldgaard

Master i folkehelsevitenskap
Institutt for folkehelsevitenskap

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på mine år på master i folkehelsevitenskap ved NMBU. Det har føltes veldig godt å få lov å være student igjen og kunne fordype meg i kunnskap om sykdomsforebyggende og helsefremmende arbeid, og jeg har lært utrolig mye.

Å skrive denne masteroppgaven har vært en lang, spennende, utfordrende og ikke minst lærerik prosess, og det er mange som fortjener en takk for å ha muliggjort denne oppgaven.

Først og fremst takk til informantene som stilte opp til intervju og brukte deres tid på å gi meg det datamaterialet som trengtes. En særlig takk til mine veiledere. Takk til stipendiat Lisebet Skeie Skarpaas for at du alltid er tilgjengelig og bidrar med gode råd og konstruktive tilbakemeldinger, og ikke minst støtte og forståelse gjennom prosessen. Takk til professor Geir Aamodt for din oppmuntring, gode bidrag og innspill, og din evne til å få meg til å tro på at jeg får det til.

Tusen takk til Marthe og Vaiva for korrekturlesing og til Didde for hjelp med den engelske oversettelsen. Takk til venninner, familie og medstudenter for gode råd og oppmuntring. Sist, men ikke minst, takk til min kjære, Anders, for din støtte og tålmodighet, for å sørge for at hverdagen fortsatte hjemme selv om jeg ikke alltid var tilstede og for din tro på at allting ordner seg. Også takk til mine døtre, Ingrid og Vilde, for å minne meg om at livet er det viktigste, ikke masteroppgaven.

Oslo, desember 2017

Ditte Staldgaard

Sammendrag

Skadelig bruk av alkohol er en av de største risikofaktorene for dårlig helse på globalt plan, og alkoholbruk er blant de ti ledende dødsårsaker i verden. Verdens Helseorganisasjon har satt som globalt mål å redusere skadelig bruk av alkohol med ti prosent innen 2025. I Norge er alkoholforbruket økende og har vært det siden slutten av forrige århundre. Denne økningen gjelder for befolkningen generelt og ikke bare hos den andelen av befolkningen som har et problemfylt alkoholforbruk. Også i norsk arbeidsliv har man over de siste årene opplevd en endring i alkoholbruken. Det har vokst frem en rekke nye situasjoner der alkohol brukes i jobbrelaterte sammenhenger, såkalt gråsonedriking. Undersøkelser viser at en stor del av det samlede alkoholkonsumet blant arbeidstakere er relatert til jobben deres og alkoholkulturen på arbeidsplassen ser ut til å ha stor betydning når det gjelder ansattes alkoholbruk.

Målet med denne studien var å undersøke hvilke endringer i alkoholkulturen ansatte og ledere i norske bedrifter opplevde etter at det ble satt fokus på alkohol i bedriftene.

Studien benytter seg av kvalitativ metode. Det har blitt gjennomført semistrukturerte fokusgruppeintervjuer i seks norske bedrifter. Bedriftene er fra offentlig og privat sektor, og representerer både store og små bedrifter. Datamaterialet er analysert ved hjelp av kvalitativ innholdsanalyse.

Studien viser at ansatte og ledere opplever endringer som relaterer seg til [1] bevisstgjøring, herunder økt bevissthet om alkoholbruk og signaleffekt ved bruk av alkohol i jobbsammenheng; [2] tiltak, i form av reduksjon i eksponering til alkohol og tydeliggjøring av ledelsens holdninger; og [3] ytre påvirkninger, herunder endringer i markedssituasjon og generelt i samfunnet.

Ansattes beslutning om alkoholbruk kan ikke forstås alene ut fra individuelle faktorer hos den enkelte. Denne studien presenterer viktige faktorer for alkoholbruk hos ansatte, men kan ikke forklare kausale sammenhenger. Funnene kan være nyttig for fremtidig arbeid med forebyggende tiltak med mål om å redusere alkoholbruken på arbeidsplassene.

Abstract

Harmful use of alcohol is one of the leading risk factors for poor health globally, and alcohol use is among the ten leading causes of death worldwide. World Health Organisation has set a goal of reducing harmful use of alcohol by 10 % by 2025. In Norway, alcohol consumption is increasing and has been since the end of the last century. This increase reflects an increase in the general consumption, not only among the part of the population with a harmful use of alcohol. Norwegian working life has also experienced a change in the use of alcohol over the last years. There has been an increase in work-related occasions in which alcohol is used. Studies show that a large amount of the overall consumption of alcohol among employees is related to their job. Drinking culture in the workplace seems to have great influence on the use of alcohol among employees.

The goal of this study is to examine the changes related to drinking culture experienced by employees and employers in Norwegian companies, after increasing focus on alcohol in the companies.

The study has a qualitative design. Data was collected through semi-structured focus group interviews in six Norwegian companies. The companies represent both public and private sector, as well as smaller and larger companies. Content analysis was used to analyse the data.

The study shows that employees and employers experienced changes relating to [1] awareness, including increased awareness of the use of alcohol and of the signals attached to the use of alcohol in work-related occasions; [2] actions made, by reducing the exposure to alcohol and clarifying attitudes of the management towards the use of alcohol; and [3] external influences, including changes in the market situation and in the society in general.

The employee's decision to use alcohol is not based solely on individual factors. This study presents important factors that influence the use of alcohol among employees, but it does not explain any causal connections. The findings of the study can be useful in the future when working with prevention in the workplace, aiming at reducing alcohol consumption.

Oversikt over tabeller

Tabell 1: Fordelingen av bedrifter

Tabell 2: Fordelingen av informantene

Tabell 3: Informasjon om informantene

Tabell 4: Eksempel på analyse fra meningsbærende enhet til kategori

Tabell 5: Kategorier, subkategorier og koder

Oversikt over figurer

Figur 1: Den utviklingsøkologiske modell

Figur 2: Forebyggingsparadokset

Figur 3: Faktorer som påvirker den ansattes alkoholbruk

Oversikt over vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Samtykkeskjema

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	9
1.1 Rasjonale, mål og forskningsspørsmål	10
2.0 Bakgrunn	12
2.1 Alkohol, konsekvenser og lovgivning.....	12
2.2 Alkoholbruk i Norge.....	14
2.3 Alkoholbruk i arbeidslivet.....	15
2.3.1 Alkoholbrukens konsekvenser for arbeidslivet.....	17
2.4 Faktorer som påvirker arbeidstakeres alkoholbruk	19
2.4.1 Kultur	19
2.4.2 "The Cultural Approach" av Ames og Janes	20
2.4.3 Alkoholkultur i et utviklingsøkologisk perspektiv	22
2.5 Rusmiddelforebygging på arbeidsplassen	24
3.0 Metode og materiale	29
3.1 Setting	29
3.2 Design.....	30
3.3 Utvalg og rekruttering.....	30
3.4 Datainnsamling og transkribering.....	32
3.5 Analyse av data	33
3.6 Etske betraktninger	35
3.6.1 Informert samtykke	36
3.6.2 Konfidensialitet.....	36
3.6.3 Konsekvenser av forskningen	36
3.6.4 Tillatelser relevante for denne studien	37
4.0 Resultater	38
4.1 Bevisstgjøring	39
4.1.1 Økt bevissthet om alkoholbruk.....	39
4.1.2 Økt bevissthet om signaleffekt ved bruk av alkohol i jobbsammenheng	42
4.2 Tiltak.....	44
4.2.1 Reduksjon av eksponering til alkohol	44
4.2.2 Tydeliggjøring av ledelsens holdninger til alkoholbruk	45
4.3 Ytre påvirkninger	46

4.3.1 Markedssituasjon	46
4.3.2 Generell utvikling	46
5.0 Diskusjon	49
5.1 Bevisstgjøring av holdninger blant ansatte og ledelse	49
5.2 Reduksjon av eksponering til alkohol	52
5.3 Økt bevissthet om signaleffekt ved alkoholbruk i jobbsammenheng	53
5.4 Ytre påvirkninger	55
5.5 En integrert modell	57
5.6 Resterende funn.....	58
5.7 Metodediskusjon	59
5.7.1 Fokusgruppe som metode.....	59
5.7.2 Beskrivende validitet.....	61
5.7.3 Fortolkende validitet.....	62
5.7.4 Teoretisk validitet.....	63
5.7.5 Generaliserbarhet	63
6.0 Konklusjon.....	66
7.0 Implikasjoner for videre praksis og forskning	67
Litteraturliste	69
Vedlegg	74

1.0 Innledning

Skadelig bruk av alkohol har stor innflytelse på befolkningens helse, og anses som en av de største risikofaktorene for dårlig helse på globalt plan (WHO 2010). Alkoholbruk er på listen over de ti ledende dødsårsaker i verden, og likeledes ligger bruk av alkohol på toppen av listen når man regner på tap av friske leveår (WHO 2009).

I høyinntekstland som Norge kan omtrent to prosent av alle dødsfall og sju prosent av tapte friske leveår tilskrives bruk av alkohol (Rossow et al. 2010). Data fra 2015 viser at 82 prosent av den norske befolkningen har drukket alkohol minst én gang det siste året, og 36 prosent oppgir å ha drukket alkohol hver uke (Folkehelseinstituttet 2016).

Som følge av de mange skader som problemfylt alkoholbruk kan føre med seg, har Verdens Helseorganisasjon (WHO) satt et globalt mål om å redusere skadelig bruk av alkohol med ti prosent innen 2025 (WHO 2013). Man antar at den skadelige bruken påvirkes av det generelle alkoholkonsumet i befolkningen, av drikkemønster og av lokal kontekst, og det er derfor viktig å ikke utelukkende ha fokus på den del av befolkningen som har et risikofylt drikkemønster (WHO 2010).

Rusmiddelproblemene har også i de seneste år vært et viktig tema i en rekke handlingsplaner fra den norske regjering (Helse og omsorgsdepartementet 2008; Meld. St. 30 (2011-2012)). Folkehelsemeldingen "Mestring og muligheter" setter fokus på alkoholbruk som et folkehelseproblem, og det understrekes at dette er et område som trenger fokus i folkehelsearbeidet. Regjeringen slutter seg til WHO sitt mål om 10 prosent reduksjon av skadelig bruk av alkohol innen 2025 (Meld. St. 19 (2014-2015)).

Forskning viser at en stor del av alkoholbruken foregår i jobbsammenheng (Frøyland 2014; Nesvåg & Lie 2004; Nesvåg 2005). Mengden av alkohol som blir inntatt i jobbsammenheng utgjør en stor del av det samlede konsum blant de som bruker alkohol i situasjoner relatert til jobb (Nesvåg 2005). Videre viser det seg at alkoholkulturen på arbeidsplassene spiller en rolle i drikkemønsteret til ansatte (Ames & Janes 1992; Ames et al. 2000; Bacharach et al. 2010;

Biron et al. 2011; Nesvåg & Lie 2004; Nesvåg 2005). Det kan derfor være hensiktsmessig å rette folkehelsearbeidet mot arbeidsplassene, når man ønsker å redusere alkoholkonsumet i befolkningen. Dette er også trukket frem i "Mestring og muligheter" (Meld. St. 19 (2014-2015)), der regjeringen utfordrer arbeidsledere til å ta et større ansvar for folkehelsearbeidet på arbeidsplassene. Nettopp forebyggende arbeid med fokus på rusmidler nevnes som eksempel på et område som arbeidsplassene kan ha stor innflytelse på (Meld. St. 19 (2014-2015)).

1.1 Rasjonale, mål og forskningsspørsmål

Det finnes en del forskning som har undersøkt alkoholbruk i jobbsammenheng, både nasjonalt (Nesvåg & Lie 2004; Nesvåg 2005) og internasjonalt (Ames & Janes 1992; Ames et al. 2000; Ames & Grube 1999). Flere studier har sett på effekten av ulike rusmiddelintervensjoner på arbeidsplassen (Bennett et al. 2004; Cook et al. 2003; Doumas & Hannah 2008; Hermansson et al. 2010). Store deler av forskningen på dette området er amerikansk og er gjort ved hjelp av kvantitativ metode. På tross av at en del forskning peker på alkoholkulturen på arbeidsplassene som en betydningsfull faktor når det gjelder ansattes alkoholbruk, er det vanskelig å finne nyere kvalitativ forskning på hvordan en slik kultur kan endres. Jeg ønsker derfor, ved hjelp av kvalitativ metode, å undersøke dette nærmere med mål om å bidra til å øke kunnskap på området.

Denne oppgaven utarbeides som en del av WIRUS-prosjektet (Workplace Interventions preventing Risky Use of alcohol and Sick-leave), et norsk forskningsprosjekt som blant annet har til formål å teste ut to ulike intervensjoner på norske arbeidsplasser med mål å redusere alkoholbruk. Oppgaven her inngår som en del av delstudien "Kulturstudien". På tidspunktet da datainnsamlingen til denne studien begynte, hadde alle ansatte i de inkluderte bedriftene fått tilbud om å svare på spørsmål som omhandlet alkoholbruk og drikkenormer. Det var også gjennomført fokusgruppeintervjuer i bedriftene, der man kartla drikkesituasjoner relatert til jobb i de respektive bedriftene.

Som forlengelse av dette er ønsket med denne undersøkelsen å se på hvilke endringer ansatte og ledere opplever når det blir satt fokus på alkohol i bedriften.

Mitt forskningsspørsmål er derfor som følger:

Hvilke endringer i alkoholkulturen opplever ansatte og ledere i norske bedrifter når det settes fokus på alkohol?

Målet med Kulturstudien er å øke kunnskap om hva som skaper endringer i alkoholkulturen relatert til jobbsammenheng i norsk arbeidsliv, en setting som står for en stor del av befolkningens samlede alkoholkonsum. Med denne studien ønsker jeg å undersøke om et økt fokus på alkohol vil påvirke alkoholkultur og rusmiddelpolitikk i bedriftene.

Begrepet alkoholkultur vil i denne oppgaven bygge på definisjonen til Ames og Janes (1992), der kultur defineres som et sett av felles forståelser når det gjelder atferd, som deles av deltakere i en arbeidsetting. Denne forståelsen skaper et atferdsmønster som er relativt konsistent over tid, og det finnes en rekke dimensjoner i en arbeidskultur som kan påvirke alkoholbruken hos arbeidstakere (Ames & Janes 1992).

Med et økt fokus menes det at bedriftene, som beskrevet over, har blitt introdusert til WIRUS-prosjektet, at alle ansatte har fått tilbud om å delta i en spørreskjemaundersøkelse og at det har blitt gjennomført et fokusgruppeintervju i alle bedriftene der man har kartlagt jobbrelevante drikkesituasjoner som var relevant for hver enkelt bedrift.

2.0 Bakgrunn

Jeg vil i dette kapitlet presentere bakgrunnsinformasjon om alkohol og beskrive alkoholbruken i Norge og den utviklingen som har skjedd i norsk arbeidsliv relatert til alkoholbruk. Jeg vil belyse hvilke konsekvenser alkoholbruk har for arbeidslivet og hvilke faktorer som påvirker alkoholbruken hos ansatte, og jeg vil presentere det teoretiske rammeverket for denne oppgaven. Til slutt vil jeg belyse emnet rusmiddelforebygging på arbeidsplassen.

2.1 Alkohol, konsekvenser og lovgivning

Alkohol er det mest brukte rusmiddel i den vestlige verden, og er en betegnelse for drikker som inneholder mer enn 2,5 prosent etanol. Når man drikker alkohol påvirkes både kroppen og hjernen, og effekten av alkohol vil være forskjellig avhengig av om det er enkeltinntak av alkohol eller gjentatte inntak av alkohol (Folkehelseinstituttet 2016).

Ved enkeltinntak vil blant annet stemningsleiet løftes, konsentrasjonsevnen reduseres og den kritiske sansen vil sløves. Med økende inntak, og dermed økende alkoholkonsentrasjon i blodet, vil man kunne se en øking i risiko for ulykker og for aggresjon og vold mot andre på grunn av en økt risikovillighet (Folkehelseinstituttet 2016; Meld. St. 30 (2011-2012)). Forskjellige kroppslige ferdigheter vil også påvirkes, som balansen og kontroll av bevegelser. Ved meget høye alkoholkonsentrasjoner i blodet vil i verste fall respirasjonssentret i hjernen påvirkes i en så stor grad at man slutter å puste (Mørland 2003). Det vil kunne oppstå somatiske symptomer, som økt blodtrykk, og likeledes sykdommer i fordøyelsesorganer og lidelser i hjernen og i nervesystemet (Fekjær 2004; Mørland 2003). (Meld. St. 30 (2011-2012)). Fra WHO sin side rapporteres det at alkohol er en kausal faktor for mer enn 200 sykdommer og grupper av skader (WHO Division of Mental Health 2015).

Ved gjentatte inntak, definert som større inntak av alkohol over lenger tid, vil det skje andre endringer i kroppen. Det vites ikke med sikkerhet hvor stort alkoholkonsum som må til, men man antar at et inntak på over tre-fire alkoholenheter hver eller annenhver dag over en periode på flere måneder vil være tilstrekkelig til at disse endringene vil opptre (Folkehelseinstituttet 2016). Med tiden vil hjernecellene forandres og man vil oppleve en avhengighet, en økt trang til alkohol. Manglende evne til å slutte alkoholbruken vil også ofte

opptre, og det samme gjelder sosiale og familiære problemer samt kriminalitet, som følge av avhengigheten (Folkehelseinstituttet 2016; Meld. St. 30 (2011-2012)). Det er derfor ikke bare brukeren selv som rammes, men potensielt også personer rundt brukeren (Meld. St. 30 (2011-2012)). Konsekvenser av alkoholbruk for arbeidslivet vil bli presentert i avsnitt 2.3.1 i denne oppgaven.

WHO har satt grenseverdiene for et *risikofyllt* alkoholkonsum til 14 alkoholenheter (AE) per uke for kvinner og 21 AE per uke for menn. I Norge har man i tillegg laget en lavere grenseverdi for det å ha et *problemfylt* alkoholforbruk, som defineres som mellom 9 og 14 AE per uke for kvinner, og mellom 13 og 21 AE per uke for menn (Frøyland 2005). I litteraturen betegnes det å drikke mer enn disse grenseverdiene også som å drikke "på rødt" hvis det drikkes mer enn 14 AE for kvinner eller 21 AE for menn per uke. Å drikke "på gult" er betegnelsen for hvis man drikker mellom 9 og 14 AE for kvinner og mellom 13 og 21 AE for menn per uke (Fauske 2003).

Alkohol har eksistert i tusener av år, og har opp gjennom tiden vært brukt til forskjellige formål som blant annet medisin, som måltidsdrikk, som fylledrikk og til religiøse ritualer (Fekjær 2004). I dagens samfunn brukes alkohol ofte som symbol. Et glass vin kan understreke skillet mellom hverdagen og fritiden, og vi tar oss et glass med vin for å unne oss noe ekstra. Fordi alkohol ikke er gunstig i kombinasjon med nyttig arbeid markerer et glass med alkohol at man tar seg fri (Fekjær 2004). Alkoholen er også et hyggesymbol for mange, selv om det viser seg at det ikke er alkoholens egenskaper i seg selv, men heller konteksten, som gjør at folk opplever det som hyggelig. Det å drikke alkohol oppfattes også ofte som en symbol på voksenheten, og det er kanskje også grunnen til at ungdommer bruker alkohol for å markere deres inngang i voksenlivet (Fekjær 2004). Alkohol brukes også som en del av ritualer. Mennesket er et flokkdyr som har behov for å ha samvær med andre, men det kan virke truende å møtes bare for å møtes. Derfor er det bra å kunne samles om en fellehandling, som å ta en øl. Det å ha felles handlinger skaper en fellesskapsfølelse for mennesket. Også her gjelder det at det i virkeligheten ikke er alkoholens egenskaper som skaper den gode følelsen; i miljøer der det ikke drikkes alkohol har man andre ritualer som tjener samme formål og der man oppnår samme følelse av fellesskap (Fekjær 2004).

Alkohol er et lovlig rusmiddel i Norge, men likevel har den norske regjeringen tatt i bruk ulike virkemidler for å redusere og regulere alkoholbruken (Folkehelseinstituttet 2016).

Alkoholoven (1990) gir grunnlag for en restriktiv norske alkoholpolitikk. Blant virkemidlene som brukes er vinmonopolordningen, der Vinmonopolet har enerett på salg av vin og brennevin; aldersgrenser, der det kreves at man er 18 år for salg, skjenking og utlevering av alkohol (20 år når det gjelder drikkevarer som inneholder over 22 prosent alkohol); og reklameforbudet, som forbyr reklamer for alkoholholdige drikker. Prisregulering gjennom avgifter og salgs- og skjenketider er også virkemidler som brukes (Alkoholoven 1990; Folkehelseinstituttet 2016).

2.2 Alkoholbruk i Norge

Alkoholforbruket blant nordmenn er økende og har vært det siden slutten av forrige århundre. I dag er forbruket cirka 40 prosent høyere enn det det var på 1990-tallet, og i 2016 kjøpte hver innbygger i Norge i gjennomsnitt 6,79 liter ren alkohol (Folkehelse rapporten 2014). Menn drikker mer enn kvinner, samtidig som kvinners forbruk øker mest. Dog viser tall fra Ungdata i Oslo at alkoholbruken blant ungdommer har gått ned fra 45 prosent i 1996 til 29 prosent i 2012 (Øia 2012).

Ti prosent av de som rapporterer at de drikker alkohol står for halvparten av det totale konsumet i Norge (Mæland 2014). Samtidig ser man at en øking i det generelle forbruket ikke bare avspeiler en øking hos de som har et problemfylt forbruk, men en øking hos den generelle befolkningen, og dermed også hos de som drikker lite og de som har et risikofylt drikkemønster (Rossow et al. 2014). Alkoholforbruket og hyppigheten av alkoholinntak øker i takt med høyere nivå av utdanning, mens færre personer med høyere utdanning blir avhengige av alkohol sammenlignet med de med lavere utdanning og lavere inntekt (Folkehelse rapporten 2014).

Det ser også ut til at bruken av alkohol har blitt mer akseptert i Norge med tiden.

Oppfatningen av hva som er misbruk av alkohol har endret seg i mer liberal retning. I 1964 mente ni av ti at alkoholisbruk var "å drikke et par ganger i uka sammen med venner og bli

ganske beruset". I 2006 var det seks av ti som sa seg enig i det samme (Horverak & Bye 2007; Lund et al. 2010).

2.3 Alkoholbruk i arbeidslivet

I mange år har det vært bred enighet i befolkningen om at det ikke er akseptabelt å drikke alkohol i arbeidstiden. En landsundersøkelse i 1999 viste at 94 prosent av de som ble spurt mente at man ikke bør drikke alkohol når man er på jobb (Nesvåg 2005), og en undersøkelse av Nesvåg og Lie (2004) viste også en sterk, restriktiv norm blant ansatte når det gjelder alkoholinntak i arbeidstiden. Samtidig har det de siste årene vokst frem to motstridende utviklingstrekk. På den ene siden aksepterer man fremdeles ikke alkoholbruk i arbeidstiden. På den andre siden opplever man en endring i arbeidslivet, som har skapt en rekke nye situasjoner hvor man bruker alkohol i jobbsammenheng, og samtidig opplever man en mer liberal holdning til bruk av alkohol i jobbsammenheng (Frøyland 2005; Nesvåg 2005).

Man drikker dermed lite i arbeidstiden, men mer i sosiale situasjoner som kan knyttes til arbeidsforholdet (Frøyland 2005; Nesvåg & Lie 2004; Nesvåg 2005). Disse situasjonene defineres som "gråsonedrikkning" og har det til felles at de befinner seg i et grenseland mellom arbeidstid og fritid. I slike situasjoner er holdningen en helt annen enn den man finner til alkoholbruk i arbeidstiden (Nesvåg 2005). En forklaring på disse motstridende trekk kan være at en erkjennelse av at alkohol kan føre med seg både skader og positive opplevelser (Nesvåg 2005).

En stor del av alkoholbruken ser ut til å foregå i disse nye situasjonene som har oppstått de senere årene (Frøyland 2005; Nesvåg & Lie 2004). Ni av ti arbeidstakere drikker alkohol (Frøyland 2014) og Nesvåg (2005) har funnet at 23 prosent av det samlede alkoholkonsumet blant en gruppe arbeidstakere i norsk næringsliv var relatert til jobben deres. En annen norsk undersøkelse fra 2016 viste at cirka 20 prosent av arbeidstakernes drikkeepisoder forekom i jobbrelatert sammenheng (Moan & Halkjelsvik 2016). Blant ansatte som hadde drukket alkohol i jobbrelaterte situasjoner utgjorde dette forbruket 57 prosent av deres samlede forbruk over en to ukers periode (Nesvåg 2005).

En undersøkelse av Nesvåg og Lie (2004) beskriver alkoholforbruket til et utvalg norske

sysselsatte i privat arbeidsliv. I denne studien observerte forfatterne at i løpet av en 14 dagers periode hadde fire prosent av kvinnene og fem prosent av mennene drukket "på rødt", og videre at syv prosent av kvinnene og seks prosent av mennene hadde drukket "på gult" (Nesvåg & Lie 2004). Studien av Skutle et al. (2009) støtter opp om disse tall, her fant forfatterne at 12 prosent av de mannlige og åtte prosent av de kvinnelige arbeidstakere hadde et risikofylt alkoholkonsum. Disse tallene peker på at en stor del av alkoholforbruket i Norge er relatert til arbeid.

For å få en bedre forståelse av alkoholbruk i arbeidslivet undersøkte og kartla Nordaune (2017) drikkesituasjoner i norsk arbeidsliv, og hun fant frem til 67 unike situasjoner i arbeidslivet hvor det inntas alkohol. Dette er situasjoner utenfor arbeidstiden, som arrangeres av arbeidsgiver, eksterne kunder, leverandører eller ansatte selv (Nordaune et al. 2017). I studien til Nesvåg og Lie (2004), som nevnes ovenfor, viser det seg at blant ansatte som hadde drukket i arbeidsrelaterte sammenhenger var 30 prosent av forbruket deres knyttet til situasjoner i gråsonen mellom arbeid og fritid.

Det ser ut som kvinner i ledende stillinger har høyere risiko for å utvikle problemfylt alkoholbruk enn menn med samme utdanningsnivå (Head et al. 2004; Skutle et al. 2009). Videre ser det også ut til at det blant ansatte i private bedrifter er høyere forekomst av risikofylt alkoholbruk sammenlignet med ansatte i offentlige virksomheter (Skutle et al. 2009).

Nesvåg (2005) påpeker i sin doktorgradsavhandling om alkohol kulturer i norsk arbeidsliv at det finnes en sammenheng mellom utviklingen i arbeidslivet og utviklingen av nye situasjoner hvor man bruker alkohol i jobbsammenheng. Han beskriver fire punkter:

- Internasjonalisering i arbeidslivet

Dette fører til økt reisevirksomhet, der reisen er et brudd på den rutinepregede arbeidsdagen og kan ha et preg av avbrekk og friminutt fra arbeidsdagen. Den økte reisevirksomheten fører til økt kontakt med utenlandske ansatte med andre kulturer og normer. Det er også mer representasjon via et tettere forretnings samarbeid, og det er derfor ikke lenger forbeholdt toppledelse og ansatte i salg å representere virksomhetene.

- Økt krav til fleksibilitet

Her ses bruk av fleksitid på arbeidsplassene, arbeid utover den normale arbeidsdagen i konsentrerte arbeidsperioder samt hjemmekontor, der man ikke har faste arbeidstider. Denne fleksibiliteten har til formål å utnytte arbeidsstyrken, men den gir også nye anledninger til alkoholbruk i jobbsammenheng. I forbindelse med større prosjekter ser man ofte at bedriftene har et såkalt "kick-off" arrangement, og i travle arbeidsfaser økes den sosiale kontakten mellom prosjektarbeiderne.

- Økt krav til kompetanseutvikling, samarbeid og team-utvikling

Det stilles krav til stadig utvikling blant ansatte, og derfor sendes mange på kurs og seminarer. På slike arrangementer er det ofte lagt opp til sosialt samvær, der alkohol ofte inngår som en del av samværet. Kravet til bedre samarbeid og teamutvikling har ført til en økning i antall drikkesituasjoner. Det arrangeres samlinger med faglig program og arrangementer med utelukkende sosialt innhold, som eksempelvis julebord og sommerfest, ut fra et ønske om å skape gode relasjoner mellom ansatte.

- Kollegiale fellesskap og identitet knyttet til arbeid

Med tiden har man skapt flere sosiale sammenkomster privat mellom ansatte. Man ønsker å være en del av et fellesskap og dyrker derfor det sosiale samværet som en måte å opprettholde dette på. Dette skjer både i arbeidstiden og i høy grad også utenfor arbeidstiden, ved å møtes på byen, reise på helgeturer eller møtes hjemme hos hverandre. Oftest inngår det alkohol i disse settingene. Det ser dog ut til at deltakelsen på slike arrangementer er påvirket av hvilken livsfase man er i, der man eksempelvis i perioder med familieførøkelse har lite sosial omgang med kolleger i fritiden.

2.3.1 Alkoholbrukens konsekvenser for arbeidslivet

En konsekvens av alkoholbruk kan være sykefravær, enten bruken skjer i jobbsammenheng eller ikke. Sykefraværet er knyttet til akutte hendelser med konsum av alkohol eller kronisk sykdom som resultat av alkoholkonsum. I USA undersøkte Bacharach og medarbeidere (2010) sammenhengen mellom frekvensen av episoder med stort alkoholinntak og sykefravær. De fant en positiv sammenheng mellom de to faktorene, mens samme

sammenheng ikke ble funnet mellom det totale alkoholkonsum og sykefravær (Bacharach et al. 2010).

En norsk undersøkelse fra 2016 viser at en-to prosent har vært borte en hel arbeidsdag på grunn av alkohol, mens to prosent har vært borte deler av en arbeidsdag. I en undersøkelse publisert i 2014 rapporterte åtte prosent av de yngre ansatte (under 35 år) at de hadde vært fraværende fra jobb grunnet alkoholbruk (Schou et al. 2014). En studie av Gjerde m.fl. (2010) viser at seks prosent har hatt alkoholrelatert sykefravær det siste året. Blant yngre ansatte rapporterer menn mer alkoholrelatert sykefravær enn kvinner. Videre ses det at andelen av ansatte som drikker mest (6 prosent) står for bare 19 prosent av det alkoholrelaterte sykefraværet, mens den resterende delen av ansatte står for 81 prosent av alkoholrelatert sykefravær (Schou et al. 2014). Med alkoholrelatert sykefravær i studien til Schou m.fl. refereres det til sykefravær på bakgrunn av enkelte drikkeepisoder og sykefravær som er relatert til helseproblemer på bakgrunn av høyt alkoholbruk over tid (Schou et al. 2014).

Elleve prosent rapporterer å ha vært ineffektive på jobb som følge av alkoholbruk (Moan & Halkjelsvik 2016), og i en ny norsk studie av Aas m.fl. (2017) påvises det også sammenheng mellom alkoholkonsum og sykenærvær på jobb. Her ses det også at sammenhengen er størst ved såkalt "binge-drinking", det vil si episoder med stort alkoholinntak (Aas et al. 2017). Gjerde m.fl. (2010) påviste i sin studie at 24 prosent rapporterte om ineffektivitet på jobb grunnet alkoholbruk.

Andelen arbeidsulykker som kan tilskrives alkoholbruk i Norge er relativt liten, og det finnes ikke ny forskning på det. I utlandet viser forskning variasjon i resultatene (Ames et al. 1997). Man kan trolig tilskrive dette ulike drikkekulturer i ulike land, der man i Norge drikker lite i arbeidstiden (Moan 2014).

Økonomisk sett har alkoholbruken relatert til jobbsammenheng også tungtveiende konsekvenser for det norske samfunnet. Gjelsvik (2004) har regnet ut at det årlig kan koste arbeidslivet så mye som 11-12 milliarder kroner. I dette beløpet ligger utgifter til sykefravær, for tidlig død, arbeidsledighet og reduksjon av kvalitet og arbeidsutførelse, alt sammen relatert til alkohol. Disse tallene er dog beheftet med stor usikkerhet, blant annet fordi

grunnlaget for å anslå andelen ansatte med rusproblemer og hvor mye hver av de koster for arbeidsplassen er mangelfullt (Frøyland 2014).

Det ses også at alkoholbruk kan medføre positive konsekvenser blant ansatte. Blant annet ses mer positive arbeidsholdninger blant ansatte med moderat forbruk av alkohol, og bruk av alkohol kan også brukes som bidrag til å forbedre relasjoner (Frøyland 2005; Nesvåg & Lie 2004) og til å mestre arbeidsbelastninger (Nesvåg & Lie 2004).

2.4 Faktorer som påvirker arbeidstakeres alkoholbruk

Individuelle faktorer som kjønn, alder, sivilstatus og utdanningsnivå ser ut til å påvirke de ansattes alkoholbruk (Andreassen 2012). Videre vises det i litteraturen til flere faktorer på arbeidsplassene som på ulik måte påvirker ansattes alkoholbruk. Stress og fremmedgjøring, kontroll over egen arbeidssituasjon og forventninger til om alkohol er en effektiv strategi når det handler om å mestre stress er noen av de faktorene som kan påvirke alkoholbruken (Biron et al. 2011; Nesvåg 2005). Denne oppgaven går ikke nærmere inn i disse faktorene, men det vil videre fokuseres på kultur som en viktig faktor for alkoholbruk.

2.4.1 Kultur

Et tema som står sentralt i litteraturen er alkoholkulturen på arbeidsplassen, og at alkoholkulturen har mye å si når det kommer til alkoholkonsumet blant arbeidstakere (Ames & Janes 1992; Ames et al. 2000; Bacharach et al. 2010; Biron et al. 2011; Nesvåg & Lie 2004; Nesvåg 2005). Studier har vist at en konservativ alkoholkultur på arbeidsplassen er forbundet med en lavere risiko for å utvikle et problemfylt alkoholforbruk, mens en liberal alkoholkultur på sin side er forbundet med høyere risikofylt alkoholforbruk (Andreassen 2012; Barrientos-Gutierrez et al. 2007; Biron et al. 2011; Delaney & Ames 1995). Barrientos-Gutierrez m.fl. (2007) påviste at alkoholbruken blant ansatte har sammenheng med de sosiale drikkenormene i et utvalg av arbeidsgrupper i USA. Bacharach m.fl. (2002) har sett på sammenhengen mellom sosiale drikkenormer og alkoholbruk blant amerikanske industriarbeidere, og her viser det seg at oppfattede drikkenormer blant kolleger har signifikant betydning for drikkekulturen. Det ses også at normene ses som den sterkeste forklaringsvariabel på problemfylt alkoholbruk (Bacharach et al. 2002).

Andreassen (2012) har i en norsk undersøkelse funnet at arbeidsplasser i offentlig sektor har en mer konservativ alkoholkultur enn det bedrifter i privat sektor har. Andreassen spekulerte om bransjetilhørighet har betydning for ansattes alkoholbruk, men det ser ikke ut til å være enighet om dette (Andreassen 2012; Frøyland 2005).

Videre har forskning vist at tilgjengeligheten til alkohol spiller en rolle i alkoholbruken på arbeidsplassen (Ames & Janes 1992; Ames & Grube 1999). Hodgins m.fl. (2009) fant i sin studie at tilgjengeligheten av alkohol på arbeidsplassen har en direkte effekt på ansattes alkoholbruksrelaterte problemer, som sykefravær og sykenærvær.

2.4.2 "The Cultural Approach" av Ames og Janes

I det teoretiske rammeverket av Ames & Janes (1992) defineres en kultur som et sett av felles forståelser, når det gjelder atferd, som deles av deltakere i en arbeidssetting. Denne forståelsen skaper et atferdsmønster som er relativt konsistent over tid (Ames & Janes 1992). I rammeverket argumenteres det for hvordan en arbeidskultur kan fremme eller hemme utviklingen av problemdriking blant medarbeidere. Det presenteres fire dimensjoner som har innflytelse på alkoholbruken på en arbeidsplass: [1] Normative reguleringer, [2] kvalitet og organisering av arbeid, [3] ytre faktorer og [4] "drikke subkulturer" (Ames & Janes 1992).

Den første dimensjonen, **normative reguleringer**, er den mest signifikante når det gjelder kulturen på en arbeidsplass. Alle arbeidsplasser har både eksplisitte og implisitte regler for hva som kan betegnes som passende atferd, og begge type regler har like stor effekt på kulturen. Ames og Janes (1992) deler denne dimensjonen opp i *formell sosial kontroll* og *uformell sosial kontroll*. Den formelle sosiale kontrollen defineres som de nedskrevne regler og normer, og innebærer nedskrevne rusmiddelpolitikken til bedriften og prosedyrer som relaterer seg til alkoholbruk i jobbsammenheng. Den uformelle kontrollen er verdier, holdninger og forventninger til alkoholbruk og drikkeatferd blant de ansatte selv, og disse er ikke nødvendigvis i tråd med bedriftens offisielle alkoholpolitikk. Ames og Janes (1992) påpeker at forståelsen av forholdet mellom formelle og uformelle drikkenormer, det vil si de nedskrevne regler og ansattes egne holdninger og forventninger, er viktig å inkludere når man vil jobbe med forebygging.

I tillegg til den sosiale kontrollen hører også *tilgjengeligheten av alkohol* under normative reguleringer. Her skilles mellom fysisk og sosial tilgjengelighet. Den fysiske tilgjengeligheten refererer til muligheten til å få tak i alkohol på arbeidsplassen og i jobbrelaterte sammenhenger, og til om det er mulig å ta med og drikke alkohol på arbeidsplassen uten å bli oppdaget. En generell definisjon på sosial tilgjengelighet er at venners holdninger til alkoholbruk kan påvirke ens egen bruk (Ames & Janes 1992). I nyere forskning ses det at kollegers holdninger til alkoholbruk påvirker alkoholbruken til den enkelte ansatte (Ames et al. 2000)

Den andre dimensjonen, **kvalitet og organisering av arbeidet**, beskriver hvordan arbeidsplassens organisering og arbeidsmiljøet også påvirker drikkekulturen på arbeidsplassen. Forskning viser at arbeid kan medføre stress eller fremmedgjøring, eller begge deler, og videre at dette, i samspill med det generelle fysiske og sosiale miljøet, kan ha påvirkning på alkoholforbruket på arbeidsplassen. Faktorer som påvirker arbeidsmiljøet fremstilles her som blant annet kompleksiteten på arbeidsoppgavene, følelsen av kontroll og følelsen av støttende nettverk rundt seg (Ames & Janes 1992).

Den tredje dimensjonen er **ytre faktorer**. Drikking i jobbsammenheng kan ikke bare forklares med arbeidsmiljøet, men påvirkes også av faktorer som ikke har med arbeidsplassen å gjøre. Erfaringer fra ansattes sosiale liv bringes med inn i arbeidslivet, og påvirker deres atferd på jobben. Hvis en ansatt kommer fra en familie og et samfunn der alkohol er en integrert del av hverdagen, vil denne tilgangen til alkohol bli med inn i arbeidslivet (Ames & Janes 1992).

Fjerde og siste dimensjon er "**drikke subkulturer**". Disse er definert som naturlig oppståtte grupper som deler verdier, forståelser og forventninger når det gjelder alkoholbruk på arbeidsplassen. Gruppene er ofte delt opp etter jobbfunksjon, alder eller andre likhetstrekk. I disse gruppene vil holdningene til alkoholbruk og drikkeatferd påvirke den generelle kulturen på arbeidsplassen (Ames & Janes 1992).

2.4.3 Alkoholkultur i et utviklingsøkologisk perspektiv

Som også rammeverket til Ames og Janes (1992) indikerer er valget om å bruke alkohol ikke alene opp til den ansatte selv, men er et valg som påvirkes av mange andre faktorer.

Bronfenbrenners (1979) utviklingsøkologiske modell tar utgangspunkt i at menneskets utvikling er et samspill mellom menneske og miljø. Ifølge hans teori utvikler mennesker positiv og negativ atferd gjennom både direkte og indirekte interaksjon med fire viktige systemer: Mikro-, meso-, ekso- og makrosystemet. Disse systemene representerer menneskene og samfunnet rundt individet, og man ser at de ikke bare påvirker individet, men også at de ulike systemene blir påvirket av hverandre (Bronfenbrenner 1979).

Bone (2015) har videreutviklet denne modellen til bruk i helsefremmende arbeid på arbeidsplasser. Her er modellen fremdeles delt opp i de fire systemene som er kjent fra den originale modellen. Individet, i dette tilfellet den ansatte, er i sentrum av modellen, som symbol for at den ansatte blir påvirket av alt rundt seg, som eksempelvis familie, arbeidsplassen, lokalsamfunnet og det store samfunnet, samtidig som den ansatte også selv påvirker omgivelsene.

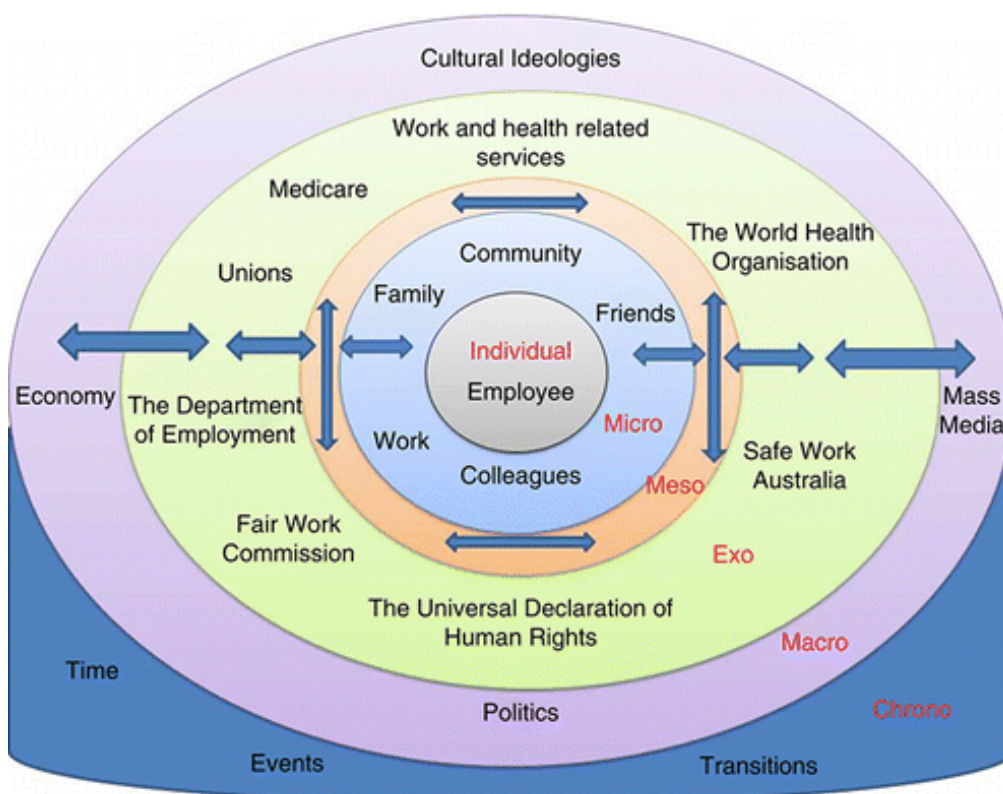
Mikrosystemet refererer til hjemmet og arbeidsplassen. Det består av aktiviteter, roller og interpersonelle relasjoner som den ansatte opplever og som har innflytelse på den ansattes følelse av velvære. Det er viktig å understreke at det er den ansattes subjektive opplevelse av miljøet rundt seg som påvirker følelsen av velvære, og at to som er ansatt samme sted derfor kan oppleve arbeidsplassen ulikt (Bone 2015). Arbeidsplassen har stor betydning for helsen til den ansatte, og arbeidsgiver kan derfor påvirke den ansatte i høy grad, i både positiv og negativ retning, gjennom blant annet arbeidsmiljø og kultur. Interaksjonene i mikrosystemet er noe som oppleves direkte, og gjerne på daglig basis, av den ansatte og spiller derfor en stor rolle for hvordan den ansatte opplever arbeidsplassen sin (Bone 2015).

Mesosystemet refererer til relasjoner mellom to eller flere settinger som den ansatte deltar aktivt i, som for eksempel hjemmet og arbeidsplassen. Man ser at flere elementer i den ansattes liv vil overlappe og påvirke hverandre. Som eksempel kan nevnes arbeidsgrensene som over tid sklir ut, grunnet blant annet fleksitid og teknologiutviklingen, som tillater den ansatte å jobbe fra telefonen mens han eller hun er hjemme eller på ferie (Bone 2015).

Eksosystemet er settinger som den ansatte ikke tar aktivt del i, men der det skjer en utvikling som påvirker, og påvirkes av, de settinger som den ansatte ferdes i (Bone 2015). Her ses ulike organisasjoner, som WHO, fagforbund og bedriftshelsetjenester.

Makrosystemet refererer til den større kulturelle konteksten rundt den ansatte, som for eksempel landets regjering, kulturen i samfunnet, lover og verdier (Bone 2015).

Til slutt har Bone utviklet et femte system, **Kronosystemet**. Dette systemet legger til en tidsdimensjon ut ifra en forståelse av at livet og livssituasjoner ikke er statiske, men endres over tid. Kronosystemet er utviklet fordi man har erfart at for at ulike interaksjoner skal få resultater/være effektive må de dukke opp med jevne mellomrom over en lenger periode (Bone 2015).



Figur 1: Den utviklingsøkologiske modell (bilde lånt fra Bone 2015)

Ved å bruke denne modellen kan man få en forståelse av hvordan ansattes alkoholbruk ikke bare påvirkes av individuelle faktorer, men også i høy grad påvirkes av alkoholkulturen på en arbeidsplass og av hele samfunnet rundt den ansatte.

Den utviklingsøkologiske modellen til Bronfenbrenner (1979) er også tidligere brukt i studier der man har sett på hva som påvirker alkoholbruk hos individet (Bogg & Finn 2009; Gruenewald et al. 2014).

2.5 Rusmiddelforebygging på arbeidsplassen

I Folkehelsemeldingen "Mestring og Muligheter" (2014-2015) fremheves det at arbeidsplassen skal styrkes som arena for rusmiddelforebygging. Det argumenteres for at arbeidsplassen påvirker og sosialiserer medarbeiderne, og at arbeidsgiver har et ansvar for helsen til medarbeiderne (Meld. St. 19 (2014-2015)).

Ved å bruke arbeidsplassen som arena for forebyggende helsearbeid oppnås muligheten til å nå et bredt publikum med tanke på blant annet alder, kjønn, sosioøkonomisk status og yrkesgruppe (Ames et al. 2011). Andelen sysselsatte i Norge utgjorde i 2016 cirka 2,6 millioner (Statistisk sentralbyrå 2016). Arbeidstakere bruker en stor del av sin tid på arbeidsplassen, og sannsynligheten for at de blir eksponert for helsefremmende eller sykdomsforebyggende intervensjoner vil derfor være stor derom slike intervensjoner foregår på arbeidsplassen. Videre er det i arbeidsgivers interesse å ha medarbeidere som er friske, og dermed har lavere sykefravær og høyere produktivitet. Dette kan virke som et insentiv til å fokusere på sykdomsforebygging og helsefremming (Ames et al. 2011; Naidoo & Wills 2009). Ved å jobbe med rusmiddelforebygging og helsefremming på arbeidsplassen vil man potensielt kunne dra nytte av det på både arbeidstaker-, arbeidsgiver- og samfunnsnivå (Ames et al. 2011).

Det finnes to tilnærminger til det å jobbe helsefremmende på arbeidsplasser; fokus på individuell livsstil og atferd, og å rette fokus mot arbeidsplassen, dens organisasjon og kultur. Sistnevnte er den mest effektive, men også den som er vanskeligst å få til (Naidoo & Wills 2009). I Norge finnes ulike metoder til rusmiddelforebyggende arbeid, som eksempelvis

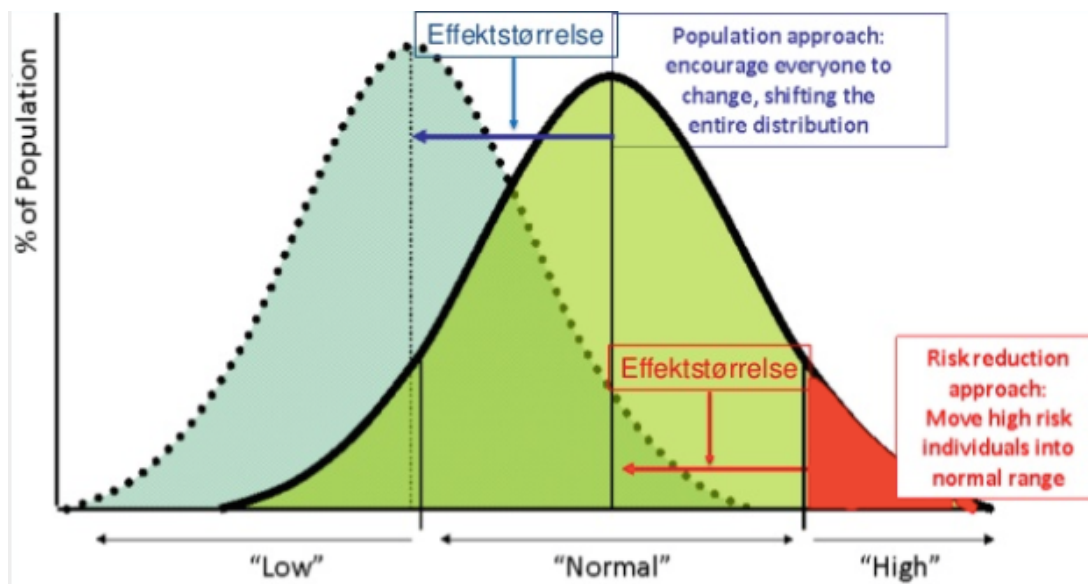
modellen til Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk¹ (AKAN) og bedriftshelsetjenestenes opplegg (Frøyland & Grimsmo 2006). Noen tilnærminger retter seg mot arbeidsplassen som helheten, en såkalt universell tilnærming, mens en selektiv tilnærming er rettet mot grupper med antatt høyere risiko. Det finnes også en indikativ tilnærming, som retter seg mot ansatte som allerede har et risikofylt eller problematisk alkoholbruk (Frøyland & Grimsmo 2006; Frøyland 2014).

Som en del av det rusmiddelforebyggende arbeidet kan det ifølge AKAN være hensiktsmessig å utarbeide en rusmiddelpolitikk på arbeidsplassen. En rusmiddelpolitikk beskriver arbeidsplassens holdning til rusmiddelbruk. Dette kan skape trygghet og forutsigbarhet for ansatte og ledere, og være med på å fremme et godt arbeidsmiljø (AKAN ; Buvik & Frøyland 2010). Flere studier har sett på betydningen av rusmiddelpolitikk på arbeidsplassen for ansattes alkoholbruk (Ames et al. 2000; Bacharach et al. 2002; Pidd et al. 2006). Studien til Pidd m.fl. (2016) viser at på arbeidsplasser med definert rusmiddelpolitikk ser man signifikant lavere odds for høyrisiko alkoholbruk. I en studie av yngre arbeidstakere på en restaurant fant Moore m.fl (2012) at for at retningslinjene for alkoholbruk på arbeidsplassen skal være effektive skal de være tydelig formulert og man bør følge dem. Biron m.fl. (2011) så at israelske arbeidstakere, som hadde oppfattelsen av at deres ledere var villig til å konfrontere dem med rusrelaterte problemer, drakk mindre alkohol enn de som ikke opplevde at lederne ville ta tak i eventuelle problemer. Samtidig finner ikke Bacharach m.fl. (2010) signifikant bevis for at ledernes villighet til å håndtere rusrelaterte problemer skulle ha direkte effekt på ansattes alkoholbruk i USA.

Et emne man møter på i litteraturen er forebyggingsparadokset (Skog 1999). Det kan for noen virke uhensiktsmessig å rette forebyggende tiltak mot alle og ikke bare de som har problemer. Andelen av arbeidstakere som har et problemfylt alkoholbruk har størst risiko for konsekvenser av denne bruken. Men ser man på et samlet bilde av arbeidslivet er problemene med arbeidstakere med moderat alkoholbruk større, fordi denne gruppen utgjør en mye større andel. Arbeidstakere med høyt alkoholkonsum står for 19% av sykefraværet, mens de

¹ Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk er en organisasjon stiftet av partene i norsk arbeidsliv; Landsorganisasjonen, Norsk Arbeidsliv og Staten. Formålet var blant annet å forebygge alkoholmisbruk på arbeidsplassen (www.akan.no)

resterende 81% ligger hos andelen med moderat bruk (Schou et al. 2014). Det vil derfor oppnås større effekt ved å rette tiltak mot hele arbeidsplassen, enn hvis tiltak rettes mot den lille andelen som har høyt alkoholkonsum.



Figur 2: Forebyggingsparadokset. Figuren viser hvordan effekten av å rette forebyggende tiltak mot hele populasjonen vil være større enn å rette tiltak mot en risikogruppe (bilde lånt fra <https://www.slideshare.net/karibrattegaard/p1-arne-holte-del-1c-forebygging>)

Studien til Frøyland og Grimsmo (2006) viser at 60 prosent av norske virksomheter ikke har et etablert rusmiddelforebyggende arbeid. En spørreundersøkelse i samme studie viser at bare ni prosent av norske virksomheter selv mener å drive med rusmiddelforebyggende arbeid i praksis og at 89 prosent ikke mener at de utfører slikt arbeid i praksis (Frøyland & Grimsmo 2006). Det ser ut til at størrelsen på virksomheten spiller en rolle når det gjelder rusforebygging. Størstedelen av de 89 prosent som ikke mener å drive med rusforebygging i praksis er små virksomheter, som alt i alt sysselsetter opp mot tre av fire norske arbeidstakere (Frøyland & Grimsmo 2006). Samme tendens ses i artikkelen til Ames og Bennett (2011); at det oftest er de små bedriftene som ikke jobber med helsefremming, og samtidig ses det her en tendens til større risiko for alkoholrelaterte problemer i de små bedriftene.

Rundt 30 prosent av virksomhetene som ikke jobber med rusmiddelforebygging oppgir at bruk av rusmidler er en privatsak, så lenge det ikke går ut over arbeidet. På en annen side, og som beskrevet i avsnittet ovenfor, foregår en stor del av alkoholbruken i norsk arbeidsliv i gråsonen mellom jobb og fritid (Frøyland & Grimsmo 2006). Dette er enda et argument for å rette fokus mot arbeidsplassen som arena for rusmiddelforebygging.

Det er utført flere studier i arbeidslivet på ulike intervensjoner med mål om å redusere alkoholbruk. I Sverige har man ved hjelp av en randomisert kontrollert studie sett på effekten av screening med kartleggingsverktøyet AUDIT (Babor et al. 2001) og en blodprøve (Hermansson et al. 2010). Blant ansatte som fikk positivt resultat ved en eller begge screeningsmetoder ble det gjennomført en intervensjon i form av kort gjennomgang av resultatet fra kartleggingsverktøyet. Resultatet viser en signifikant mindre alkoholkonsum blant de som ble randomisert til behandlingsgruppen (Hermansson et al. 2010).

Nettbaserte intervensjoner er også testet ut i ulike studier. Her har man blant annet sett på effekten av en nettbasert feedback på alkoholbruk, samt en kombinasjon av nettbasert feedback og en 15 minutters personlig seanse med bruk av motiverende intervju². Resultatet viste signifikant nedgang i alkoholkonsum hos arbeidstakere i begge intervensjonsgrupper (Doumas & Hannah 2008). Cook m.fl. (2003) undersøkte effekten av programmer rettet mot stressmestring, ernæring og rusmiddelforebygging. Her så man signifikant nedgang i alkoholbruk, uavhengig av om ansatte hadde deltatt i programmet som inneholdt både stressmestring og rusmiddelforebygging eller kun hadde vært gjennom stressmestringsprogrammet (Cook et al. 2003).

Bennett m.fl. (2004) har sett på effekten av gruppeundervisning i forebygging og helsefremming, med sikte på å forbedre arbeidsmiljøet og alkoholkonsum blant ansatte. Her så man nedgang i andelen med problemfylt drikkemønster og likeledes nedgang i sykefravær eller sykenærvær på grunnnet bakrus (Bennett et al. 2004). Tinghög (2014) har i sin studie brukt en universell tilnærming på en arbeidsplass i Sverige ved hjelp av en kort

² Motiverende intervju er en samtalemetode som brukes til å motivere til atferdsendring

undervisningssekvens. Hun fant at ansattes alkoholrelaterte kunnskap var forbedret, men det var ingen signifikant effekt på ansattes alkoholkonsum (Tinghøg 2014).

3.0 Metode og materiale

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for hvilken forskningsmetode jeg har valgt å benytte meg av og bakgrunnen for dette valget. Jeg vil dessuten beskrive rekruttering, utvalg og gjennomføring av intervjuene, og videre vil jeg gjøre for analyseprosessen min. Avsnittet avrundes med etiske betraktninger.

3.1 Setting

Denne oppgaven er, som nevnt tidligere i oppgaven, en del av WIRUS-prosjektet. Dette prosjektet er finansiert av Helsedirektoratet, ledes av professor Randi Wågø Aas og er planlagt å pågå fra 2013 til 2020. Per 1. desember 2017 er 21 bedrifter og cirka 18.000 ansatte i Norge inkludert i WIRUS-prosjektet. Prosjektet har blant annet til formål å undersøke effekten av to ulike intervensjoner, som retter seg mot ansatte i norske bedrifter med risikofullt alkoholkonsum. Prosjektet består av flere delstudier, og denne studien inngår som fase to av delstudien "Kulturstudien". Kulturstudien har til formål å skape kunnskap om i hvilke situasjoner det inngår alkohol i arbeidssammenheng, og hvordan dette påvirker alkoholkulturen i norske bedrifter. WIRUS-prosjektet har sin egen nettside: <http://presenter.no/wirus-mer-informasjon/>

Før fase to av Kulturstudien ble påbegynt hadde alle bedriftene blitt introdusert til WIRUS-prosjektet og alle ansatte hadde fått tilbud om å delta i en spørreundersøkelse. Denne spørreundersøkelsen besto av tre deler: Første del var en AUDIT-screening, hvor man måler forbruk og kartlegger drikkemønster. AUDIT-screeningen er utviklet av WHO, og brukes til å kartlegge risikofylt drikkemønster. Del to i spørreundersøkelsen var spørsmål om normer til alkoholbruk i arbeidslivet, hvor man benyttet et spørreskjema basert på The Drinking Social Norms Scale (Barrientos-Gutierrez et al. 2007). Tredje og siste del var et spørreskjema som gikk på forventninger til virkningen av alkohol, en kort-utgave av The Alcohol Expectancy Questionnaire (Brown et al. 1987). Dette spørreskjema var oversatt til norsk. Videre har det også blitt gjennomført et fokusgruppeintervju i hver bedrift, som første fase av Kulturstudien. I denne intervjurunden var målet å kartlegge alle jobbrelaterte drikkesituasjoner i bedriftene og hvem som arrangerte disse situasjonene.

3.2 Design

For å besvare forskningsspørsmålet har jeg valgt å bruke en kvalitativ tilnærming. Valg av tilnærming avhenger av hva man som forsker ønsker å undersøke (Silverman 2014), og kvalitativ metode er nyttig hvis man ønsker å utforske menneskers erfaringer og meninger (Malterud 2012). I denne studien er jeg interessert i å finne ut **hvilke endringer i alkoholkulturen ansatte og ledere har opplevd etter at det har blitt satt fokus på alkohol i bedriftene**. Siden disse eventuelle endringene ikke nødvendigvis bare består av en reduksjon i frekvensen av drikkeepisoder i de ulike bedriftene, mener jeg at en kvantitativ tilnærming ved hjelp av spørreskjema og analyse av data fra disse ikke vil kunne fange opp det jeg søker svar på – nemlig deltakernes erfaringer og meninger. Intervjuer med ansatte vil derimot kunne gi et bedre svar på mitt spørsmål, og jeg anser derfor kvalitativ metode for det rette valget.

Som forskningsdesign har jeg valgt fokusgruppeintervju. Ved å bruke fokusgruppe som metode kan man få samspill mellom deltakerne og videre få et rikere datamateriale enn det som kan oppnås ved enkeltintervjuer (Malterud 2012). Jeg kan, ved å bruke fokusgrupper, få med flere deltakere og derved flere fortellinger enn dersom jeg hadde valgt å foreta enkeltintervjuer. Det er en fordel i et masterprosjekt som dette, som har begrensninger når det gjelder tid til utarbeidelse. Malterud (2012) beskriver også bruk av fokusgruppeintervju som relevant når man ønsker å utforske felles erfaringer og synspunkter, hvilket er tilfellet i denne studien.

3.3 Utvalg og rekruttering

Totalt seks bedrifter er med i denne studien (tabell 1). To bedrifter er fra privat sektor og de resterende er fra offentlig sektor. Bedriftene har mellom 220 og 3700 ansatte, og dekker bransjer som transport- og oljeindustrien. Geografisk er alle plassert i Vest-Norge.

Bedrift	Sektor	Bransje	Geografi	Antall ansatte
1	Privat	Transport	Vest-Norge	220
2	Privat	Olje- og gassindustri	Vest-Norge	750
3	Offentlig	Forvaltning	Vest-Norge	1000
4	Offentlig	Myndighet	Vest-Norge	220
5	Offentlig	Fylkeskommune	Vest-Norge	3700
6	Offentlig	Helse	Vest-Norge	350
Total				6240

Tabell 1: Fordelingen av sektor, bransje og geografisk plassering for de seks bedriftene som deltok i studien

Videre var også fokusgruppene i de ulike bedrifter etablert på forhånd. I hver bedrift, som deltar i WIRUS-prosjektet, er det utnevnt en person, som har ansvar for oppfølging av WIRUS-prosjektet i sin bedrift. Denne ble også bedt om å sette sammen fokusgruppene, med ønske om informanter fra topp-og mellomledelse, Human Resources (HR), Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS), Arbeid- og Miljøutvalget (AMU), verneombud og tillitsvalgte (tabell 2). Denne sammensetningen skulle sikre representanter fra mange nivåer i bedriften, slik at alles erfaring kom frem. Videre vil representanter HR, HMS og AMU trolig ha et godt kjennskap til alkoholbruken i bedriftene.

Bedrift	1	2	3	4	5	6	Total
Menn	4	4	3	4	6	1	22
Kvinner	-	2	6	1	3	8	20
Total	4	6	10	5	9	9	43
Toppleidelse	2	1	1	-	4	1	9
Mellomledelse	-	2	3	1	-	2	8
HR	1	2	2	1	1	1	8
HMS	2	-	-	1	2	-	5
NAV rådgiver	-	-	-	-	1	-	1
Medlem i AMU	3	4	6	4	6	7	30
Verneombud	2	1	1	1	1	3	9
Tillitsvalgt	-	-	-	-	2	2	4
Annet	-	-	-	2		1	3

Tabell 2: Fordelingen av informantene for de seks bedriftene som deltok i denne studien (noen informanter hadde flere roller, derfor er totalen høyere enn antall deltakere)

Totalt deltok 43 personer i fokusgruppeintervjuene, og det var en jevn fordeling av menn og kvinner. Gruppene bestod av 4-10 informanter. Fire av de 43 deltakere hadde ikke deltatt på første intervjurunde. Tabell 3 viser informasjon om informantene som deltok i denne studien.

Bedrift	1	2	3	4	5	6	Total
Antall deltakere	4	6	10	5	9	9	43
Alder i år, gjennomsnitt	48	51	51	54	55	51	52 år
Jobberfaring i bedriften, antall år	12	11	22	12	18	22	16 år
Jobberfaring total, antall år	27	26	29	29	32	29	29 år

Tabell 3: Informasjon om informantene fra de seks bedriftene i denne studien

3.4 Datainnsamling og transkribering

Intervjuene ble gjennomført i perioden juni 2015 til juni 2017, og alle ble gjennomført i de respektive bedriftene. Det var på forhånd utarbeidet en intervjuguide (se vedlegg 1) av forskningsgruppen på WIRUS-prosjektet. Intervjuene var semistrukturerte med åpne spørsmål. Det ble tatt utgangspunkt i intervjuguiden men denne ble ikke fulgt stringent.

Intervjuene ble startet med et åpent spørsmål som gikk på om ansatte hadde opplevd noen endringer. Videre ble det delt ut skjema med liste over drikkesituasjonene som ble identifisert på første intervjurunde. Dette ble gjort for å få informantene til å verifisere situasjonene. Etter at dette skjemaet var fylt ut ble det anledning til å ta opp eventuelle endringer igjen, i tilfelle informantene kom på noe nytt etter å ha sett listen. I løpet av intervjuene ble også emner som rusmiddelpolitikk og positive og negative sider ved alkohol tatt opp, og det ble spurt om tanker om fremtiden, knyttet til alkoholbruk i jobbsammenheng.

Første intervju ble ledet av en masterstudent som skrev sin masteroppgave på bakgrunn av første gruppeintervju i Kulturstudien, slik at jeg kunne få et innblikk i hvordan intervjuet skulle ledes. De to påfølgende intervjuene ble gjennomført med meg i rollen som moderator og med en erfaren intervjuer til å hjelpe med å lede intervjuet. De siste tre intervjuene ble gjennomført av erfarne forskere da jeg var i svangerskapspermisjon den perioden.

Intervjuene varte i gjennomsnitt 56 minutter, og varierte fra cirka 40 minutter til cirka 1 time og 40 minutter.

Intervjuene ble tatt opp på bånd og jeg har transkribert disse i ettertid. Transkribering krever en lang rekke vurderinger og beslutninger, og det finnes ikke en standardregel for hvordan

man skal gjøre det. Grunnregelen er at man som forsker skal beskrive uttrykkelig hvordan det er utført (Kvale & Brinkmann 2009) og dette vil jeg derfor gjøre i følgende avsnitt.

Jeg har transskribert intervjuene så ordrett som jeg kunne. Under transkriberingen oppsto det noen utfordringer knyttet til språk, da en del av deltakerne snakket med dialekt. Jeg har transkribert til bokmål uten å endre i uttrykk og ordtak som kan være spesifikke for de delene av landet der informantene kommer fra. Jeg valgte å gjøre dette fordi jeg ikke er fortrolig med skriftspråket til disse dialektene. Jeg har tatt med latter og uttrykk som "ikke sant", mens jeg har utelatt uttrykk som "mmm", pauser og endringer i tonefall.

Jeg erfarte underveis at transkribering var en stor og tidskrevende oppgave, men det gav meg samtidig mulighet for å bli kjent med materialet og jeg kunne notere tanker, spørsmål og ideer underveis i prosessen. På noen av intervjuene var det opp mot ti deltakere, og det kunne derfor være vanskelig å skille informantene fra hverandre på lydopptaket. Jeg har forsøkt å gjøre det best mulig ved å lytte gjennom opptaket mange ganger der det oppsto tvil, og ellers har jeg notert i transkripsjonen hvis ikke det lykkes meg å identifisere informanten med sikkerhet. Videre har jeg anonymisert både informanter og bedrifter, slik at det ikke er notert navn eller bedriftsnavn, og navne på lokale steder er også anonymisert. Dette gjorde jeg for å beskytte konfidensialiteten til bedriftene og informantene. Etter transkribering hadde jeg et datamateriale på 74 sider.

3.5 Analyse av data

Til å analysere mitt datamateriale har jeg latt meg inspirere av Graneheim og Lundemans (2004) kvalitative innholdsanalyse. Ved hjelp av denne analysemetoden kunne jeg identifisere mønstre og kategorier gjennom systematisk kategorisering og klassifisering av data (Hsieh & Shannon 2005), og dermed besvare forskningsspørsmålet mitt. Jeg valgte å benytte meg av en induktiv tilgang slik at jeg arbeidet fra data og ikke fra teori og dermed gikk inn i analysen uten forhåndsskapte kategorier. Det lot meg hente ut kategorier fra datamaterialet mitt, fremfor å lete etter forhåndsskapte kategorier. Den induktive tilgangen brukes når det finnes begrenset forskning på området fra før (Elo & Kyngäs 2008; Hsieh & Shannon 2005).

Analyseprosessen min har bestått av flere trinn. **Første trinn** var å få overblikk over datamaterialet mitt, og det startet allerede i forlengelse av transkriberingen. Etter at hvert intervju var ferdig transkribert leste jeg gjennom tekstmaterialet, og etter at alle intervjuene var transkribert leste jeg gjennom alle sammen på nytt med den hensikt å forsøke å skape meg ett overblikk over innholdet og fange opp emner som gikk igjen. Deretter satte jeg inn alle intervjuene i Microsoft Excel, for å skape bedre visuelt overblikk over materialet og for å kunne jobbe videre med dette. Dette skapte grunnlag for et systematisk arbeid med datamaterialet mitt. **Andre trinn** var meningskondensering av alle meningsbærende enheter fra informantene. Formålet med dette var å kunne sitte igjen med et mindre datamateriale men uten at informantenes utsagn hadde mistet sin betydning (Graneheim & Lundman 2004). Jeg foretok meningskondensering av hele tekstmaterialet, og ikke bare bitene som omhandlet endringer, som er tema for denne studien. Dette gjorde jeg for å sikre at jeg ikke overså noe ved kun å plukke ut enkelte meningsbærende enheter. Samtidig som jeg jobbet med meningskondensering skrev jeg også abstraksjoner til hver meningsbærende enhet, der jeg lagde en kort beskrivelse av meningen med hvert av informantenes utsagn. **Tredje trinn**, etter meningskondensering og abstraksjon av hele datamaterialet, besto i å plukke ut de meningsbærende enhetene som omhandlet endringer. Jeg gav alle meningsbærende enheter koder, som eksempelvis "økt bevissthet om antall drikkesituasjoner" eller "tydeliggjøring av gråsoner". Etter at alle enheter var kodet gikk jeg videre til å jobbe med subkategorier, som var **fjerde trinn**. Subkategoriene ble blant annet "økt bevissthet om alkoholbruk" og "tydeliggjøring av ledelsens holdning til alkoholbruk". På **femte og siste trinn** ble subkategoriene abstrahert til tre kategorier.

Meningsbærende enhet	Meningskondensering	Kode	Subkategori	Kategori
Jeg kan godt begynne. Jeg tror vi alle som var her siste gang ble overrasket over hvor mange situasjoner vi som selskap eller våre ansatte er involvert i, tilstelninger, både der vi inviterer selv, blir invitert, som involverer alkohol. Jeg tror vi kom frem til at det var i snitt 2-3 ganger i uken året rundt. Det fortalte vi om når vi kom ut. Det var det flere som var "Nei, det kan ikke stemme", og så når vi begynte å tenke etter så jo, det gjør det. Så det tror jeg vi ble veldig overrasket over.	Vi ble overrasket over hvor mange situasjoner som kom frem på siste intervju som involverer alkohol, både de som vi selv inviterer til og der vi blir invitert. Vi fortalte om det etter intervjuet var ferdig og flere ble overrasket	Bevissthet om antall drikkesituasjoner	Økt bevissthet om alkoholbruk	Bevisstgjøring
Og vi pratet om det en dag for en stund siden at det er en del miljøer og som har begynt å diskutere det med lønningspils, er det veldig negativt ladet begrep, sånn at de som kanskje drikker for mye føler seg forpliktet til å være med og delta på dette. Og så vet jeg at det er noen miljøer som snakker om om de skal kalle det noe annet og hvordan ikke legge press i navnet. Men at de heller går ut og koser seg når de har fått lønn men at det ikke akkurat må være ordet lønningspils. Men jeg vet ikke om andre har registrert det rundt?	En del miljøer har begynt å diskutere lønningspils, er det negativt ladet begrep sånn at de som drikker for mye føler seg forpliktet til å være med på dette. Noen miljøer snakker om de skal kalle det noe annet og hvordan ikke legge press i navnet. At de heller går ut og koser seg når de har fått lønn men ikke bruke ordet lønningspils.	Bevissthet om begrepsbruk	Økt bevissthet om signaleffekt av alkoholbruk i jobbsammenheng	

Tabell 4: Eksempel på analyse fra meningsbærende enhet til kategori

3.6 Etske betraktninger

Når det kommer til etikk i forskning er det viktig at man som forsker ivaretar områdene informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser av forskningen (Kvale & Brinkmann 2009).

3.6.1 Informert samtykke

Informert samtykke sikrer at deltakere i et forskningsprosjekt kjenner til formålet med prosjektet og samtidig sikrer det forskeren at deltakelsen skjer frivillig (Kvale & Brinkmann 2009). Alle informantene som deltok i denne studien var på forhånd informert om WIRUS-prosjektet og videre også om Kulturstudien. I forkant av hvert fokusgruppeintervju ble informantene bedt om å fylle ut og signere samtykkeerklæring (se vedlegg 2), og i tillegg ble det før hvert intervju gjort klart at intervjuer har taushetsplikt og at informantene til enhver tid hadde lov til å trekke seg fra studien.

3.6.2 Konfidensialitet

I forskning innebærer begrepet konfidensialitet at deltakere i et prosjekt ikke kan identifiseres (Kvale & Brinkmann 2009). Som nevnt i avsnittet om datainnsamling ble alle intervjuene tatt opp på lydbånd for senere å kunne transkriberes. Lydopptak og transkripsjoner ble lagt inn på et lukket dataområde hvor kun personer med tilknytning til WIRUS-prosjektet har tilgang. I transkripsjonene er både bedrifter og informanter anonymisert, og det samme gjelder for beskrivelsene i denne oppgaven. Skjemaene som informantene fylte ut under intervjuet ble i etterkant skannet inn på datamaskin og lagt på samme lukkede dataområde, og deretter makulert.

3.6.3 Konsekvenser av forskningen

Som forsker bør man forholde seg til hvilke konsekvenser forskningen kan få for deltakerne; finnes det mulighet for å påføre deltakerne skade og hvilke fordeler kan oppstå av forskningen (Kvale & Brinkmann 2009). I denne studien er det ikke personfølsomme data som behandles da fokus er på organisasjonsnivå, og jeg vurderer derfor at informantene ikke risikerer å bli påført skade ved å delta. Likevel er det viktig å være bevisst at alkohol for noen kan være et følsomt tema å diskutere, og at selv om informantene ikke skal snakke om seg selv i denne studien, men heller snakker som ansatt i en bedrift, kan det komme frem private erfaringer som vil kunne påvirke arbeidsforholdet senere.

Målet med studien var å undersøke hvordan alkoholkulturen på en arbeidsplass eventuelt endres ved å skape fokus på emnet, og dette kan forhåpentlig være med til å bedre situasjonene i bedrifter og organisasjoner i fremtiden ved å skape viten om hva som skal til for å endre en allerede innarbeidet alkoholkultur.

3.6.4 Tillatelser relevante for denne studien

WIRUS-prosjektet, og herunder Kulturstudien, er godkjent hos Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) (referansenummer 2014/647/REK sør-øst A. Godkjent 04.09.2014).

4.0 Resultater

I relasjon til spørsmålet om hvilke endringer ledere og ansatte i bedriftene opplevde etter at det ble satt økt fokus på alkohol i jobbsammenheng, ble tre kategorier identifisert. Disse kategoriene er "Bevisstgjøring", "Tiltak" og "Ytre påvirkninger". Tabell 5 viser kategorier, subkategorier og koder.

Kategori	Subkategori	Kode
Bevisstgjøring	<ul style="list-style-type: none"> Økt bevissthet om alkoholbruk i jobbsammenheng 	<ul style="list-style-type: none"> Økt bevissthet om antall drikkesituasjoner Økt fokus på alkohol som tema Økt bevissthet om alkoholbruk Økt bevissthet om gråsoner
	<ul style="list-style-type: none"> Økt bevissthet om signaleffekt ved alkoholbruk i jobbsammenheng 	<ul style="list-style-type: none"> Økt bevissthet om signaleffekt internt og eksternt Økt bevissthet om begrepsbruk Økt bevissthet om det etiske aspektet i penger som brukes på alkohol
Tiltak	<ul style="list-style-type: none"> Reduksjon av eksponering til alkohol 	<ul style="list-style-type: none"> Reduksjon av deltakerantall Reduksjon av alkoholserving Reduksjon av antall drikkesituasjoner
	<ul style="list-style-type: none"> Tydeliggjøring av ledelsens holdninger til alkoholbruk 	<ul style="list-style-type: none"> Tydeliggjøring av gråsoner Lansering av ny rusmiddelpolitikk Endring av begrepsbruk
Ytre påvirkninger	<ul style="list-style-type: none"> Markedssituasjon 	<ul style="list-style-type: none"> Endring i markedssituasjonen fører til mindre alkoholbruk i jobbsammenheng Endring i markedssituasjonen fører til færre penger å bruke på alkohol Endring i markedssituasjon fører til begrensning på alkoholemengde
	<ul style="list-style-type: none"> Generell utvikling i samfunnet 	<ul style="list-style-type: none"> Generell utvikling i bedriften fører til reduksjon i alkoholkonsum Generell utvikling i samfunnet fører til reduksjon i alkoholkonsum

Tabell 5. Kategorier, subkategorier og koder

4.1 Bevisstgjøring

Bevisstgjøring står som den mest sentrale kategori, og viser seg på ulike måter. Denne kategorien er delt opp i subkategoriene "økt bevissthet om alkoholbruk" og "økt bevissthet om signaleffekt ved alkoholbruk i jobbsammenheng".

4.1.1 Økt bevissthet om alkoholbruk

Som en del av Kulturstudien i WIRUS-prosjektet ble alle relevante drikkesituasjoner i de ulike bedriftene identifisert. For noen var dette en øyenåpner. En informant fortalte:

(...) Jeg tror vi alle som var her sist gang ble overrasket over hvor mange situasjoner vi som selskap eller våre ansatte er involvert (...) Det fortalte vi om når vi kom ut. Da var det flere som var "Nei, det kan ikke stemme", og så når vi begynte å tenke etter så jo, det gjør det. (...) Det var nok mange, eller flere, som fikk en "aha-opplevelse" på at det var såpass mye.

Mens for andre bedrifter var det det motsatte som gjorde seg gjeldende. En av informantene i en annen bedrift forteller at det var få drikkesituasjoner som ble identifisert, mens det kom frem at en annen informant ble overrasket over hvor få situasjoner som var på listen de fikk utlevert. Hun beskrev det slik:

Jeg synes det var få. Jeg kikket på de jeg krysset av og jeg tror det var tre linjer eller sånn og så tenkte jeg "men dette er jo ikke mye". Det var deilig, at det var lite som ble presentert her. Så litt overraskende faktisk. For hvis jeg hadde sittet og måttet svart uten å skrive det ned så hadde jeg nok tenkt at det var flere situasjoner (...)"

Det kan se ut som flere bedrifter også fikk klargjort at ikke alle ansatte opplever like mange drikkeepisoder i jobbsammenheng, men at det er snakk om mindre grupper som er særlig utsatte for eksponering av alkohol. Her går det igjen i flere bedrifter at det er ledelsen som spesielt er utsatt for alkohol i jobbsammenheng. Videre kommer det også frem at de ansatte som har med kunder å gjøre og de som reiser mye i forbindelse med jobb hører til en mer utsatt gruppe. En leder sier således: "Altså, for noen av oss er det jo ganske mange ganger at vi blir tilbudt alkohol, det må jeg si".

Selv om de i bedriftene opplever at de gjennom WIRUS-prosjektet har identifisert en lang rekke av drikkesituasjoner som knytter seg til jobbsammenheng er opplevelsen blant ledelsen og ansatte ikke at det er noe som foregår ofte. De opplever at mange av situasjonene er noe som finnes som tilbud, og at det ikke nødvendigvis er et stort antall oppmøtte. En informant beskriver det slik:

(...) så er det snakk om å være med på noen av de hendelsene på et år, det er ikke sånn at man støtt og stadig går ut, altså sånn som lønningspils, som kanskje man tror er en gang i måneden. Etter hva jeg har forstått så klarer ikke de å få med mer enn fem personer og så dør det hen fordi ingen stiller, så det er ikke sånn et tre hundre, fire hundre går ut på bar hver tolvte i måneden. Det er ikke sånn. Det finns nok som et tilbud. (...) Så kan det være en korridorfest eller en etasjefest eller, og det er sikkert, på min etasje, for å bruke et eksempel, så er det tre år siden sist.

I analysen kommer det også frem at deltakelsen i denne studien har medført at alkohol ble et tema som ble diskutert blant ledere og ansatte i bedriftene. I flere bedrifter anses at deltakelsen i WIRUS-prosjektet som grunnen til dette, og dette ses positivt på. Flere bedrifter erfarte at WIRUS-prosjektet ble en anledning til å ta opp dette tema, og at det ble snakket om alkohol i lunsjpausene. Denne snakken om alkohol førte hos noen også til bevisstgjøring om hvor mye alkohol man drikker og om hva som anses for akseptabelt å drikke. En informant uttrykker det slik:

(...) så ble det en sånn bevisstgjøring rundt "hvor mye drikker jeg egentlig", ikke sant (...) sånn at vi satt og begynte å tenke litt høyt om hvor mye det egentlig var så fant vi jo ut at det var over disse sonene, og så hadde vi en diskusjon på det, "er det greit" (...)

Det skal nevnes at flere bedrifter også forteller at selv om alkoholbruk var aktuelt som samtaleemne i bedriftene etter oppstart av denne studien, så var det ikke like aktuelt etter hvert som deltakelsen i prosjektet ikke lenger var en nyhet.

Vi hadde det jo på distriktsmøte, informasjon om prosjektet, og så ble det jo diskusjon og samtale rundt om på klinikkene. Og så har det jo vært nokså stille, og det er klart, det fører jo til at tema ikke blir løftet opp sånn på klinikken heller. Men ja. Men når det var et tema så ble det jo, så var det nokså aktuelt samtaleemne.

Det ser også ut som den økte bevisstgjøringen har ført til mer åpenhet når det gjelder alkoholproblematikk i bedriftene. En leder hevder at grunnet et økt fokus på alkoholbruken, har han fått en lavere terskel for å gå inn i situasjoner hvor det er behov for håndtering av alkoholrelaterte problemer. Begrunnelsen for denne endringen er at det har vært oppmerksomhet rundt tema og at arbeidsgivers holdning har blitt mer kjent i bedriften. Videre forteller en informant fra en annen bedrift at de opplever å få flere tilbakemeldinger om brudd på regelverket når det gjelder å drikke alkohol i arbeidstiden, enn det de opplevde før WIRUS-prosjektet.

Det kan også se ut som bevisstheten på bruk av alkohol har ført til en reduksjon i antall drikkesituasjoner for noen bedrifter. En leder forteller at "(...)Det har vært automatisk en reduksjon i happenings, altså det at en ikke er gira på like mye, det er liksom "er det nå nødvendig?", ikke sant? (...)", mens en annen informant sier at "(...) altså det er vel på en måte litt mindre av den slags nå enn det det var tidligere. Man tenker seg litt om (...) ". Samtidig forteller informanter fra samme bedrifter at de ikke opplever endring i hverken antall drikkesituasjoner eller måten å bruke alkohol på, og dette går også igjen hos andre bedrifter. Lederen, som er nevnt i ovenstående første sitat, uttrykker det slik "(...) Vi er ikke kommet lenger i forhold til bevissthet enn at vi har et stykke å gå på (...)"

En holdningsendring blant ansatte kommer også opp under et intervju i en av bedriftene. Her forteller en informant at det tidligere var en holdning om at hvis det ikke ble servert alkohol på et arrangement initiert av arbeidsgiver, så var det fordi arbeidsgiver var gjerrig. Nå vises det forståelse for at det ikke serveres alkohol.

Gråsoner i forbindelse med alkoholbruk i jobbsammenheng var også et tema som kom opp under intervjurunden. Her kan det se ut som flere bedrifter opplever at det å sette fokus på alkohol i bedriften åpner opp for samtaler rundt gråsoner og om når det er tillatt å drikke

alkohol i jobbsammenheng. Det har i bedriftene således blitt snakket om grensene for når man er i tjeneste og når man har fri, om hvilke forpliktelser man har til å møte dagen etter, om det å representere bedriften når man er ute og om det å være på tjenestereiser. En informant uttrykker det slik:

Det som har blitt mer klargjørende for de fleste, det er disse grensene, når er du i tjeneste og når er du fri. Er det greit å sitte på Gardermoen og drikke en halvliter, hvis du er litt forsinket, du har vært i et møte, ikke sant. Vi har fått snakket mye mer om de grensene og bevissthet (...)

4.1.2 Økt bevissthet om signaleffekt ved bruk av alkohol i jobbsammenheng

Under intervjuene kom det frem at det har skjedd en bevisstgjøring når det gjelder hvilke signaler som sendes ut i relasjon til alkoholbruk, kom også frem under intervjuene. Vinlotteri er en drikkesituasjon som har blitt diskutert i flere bedrifter og her kommer det frem at det er ønskelig å slutte med vinlotteri. For en bedrift, som blant annet har med utdanningssystemet å gjøre, er begrunnelsen for å avskaffe vinlotteri at det ikke hører hjemme på skoler og at bedriften ikke ønsker å signalisere til ungdommer at det er akseptabelt med vinlotteri. En annen begrunnelse er at man må tenke på ansatte som har problemer med alkohol eller pårørende til ansatte. Når en drikkerelatert situasjon foregår i arbeidstiden er det vanskelig for ansatte å ikke delta. En informant sier slik:

(...) For vinlotteri det er ikke så lett å komme unna når du har det i lunsjen. Og da har jeg tenkt på at én ting er de som kanskje sliter selv, men de kan ha noen hjemme som sliter og hvis du da må kjøpe et lodd og så vinner den flaske, så skal du ta med den hjem. Mens hvis du skal gå på en pub på en fredag, det er det ingen som blir tvunget til. Men du kan bli nødt til å sitte i forsamlingen, og så må du kanskje si at du vil ikke kjøpe lodd. Så er jeg er imot vinlotteri

At alkoholrelaterte situasjoner som oppstår i arbeidstiden kan sende ut uhensiktsmessige signaler kom også frem i en annen bedrift:

(...) så er det mye diskusjon om dette her vinlotteri og sånt (...) Det skjer jo på dagtid, gjerne en fredag. Ut på ettermiddagen. Det er litt sånn signaleffekt. Det er mange ting man kunne bruke i stedet for akkurat alkohol. Da får vi se hvordan det ender. Jeg føler at det er kanskje like greit at det utgår.

I samme sjanger ses lønningspils. Her har det blitt fokus på begrepsbruken. Det blir nevnt at lønningspils kan være et negativt ladet begrep og at de som drikker for mye føler seg forpliktet til å være med på sånne arrangementer. Som en løsning er det blitt diskutert om man bør endre navnet på situasjonen, og dette diskuteres både blant ledelse og ansatte. Det nevnes i en bedrift at man bør unngå å legge press i navnet, og heller holde fokus på at det er et arrangement der kolleger går ut sammen og har hyggelig samvær i forbindelse med lønnsutbetaling. I en annen bedrift har ledelsen påpekt at man ikke bør kalle det for lønningspils og henviser til at man bør være bevisste på begrepsbruken, spesielt som leder. I diskusjonen om begrepsbruk understrekes det at det ikke er ønskelig å ta bort situasjoner som inneholder alkohol, men at man heller bør legge opp til at alle ansatte føler seg inkludert uansett om de drikker alkohol eller ikke. En informant uttrykker det slik:

(...) Jeg tenker mer at holdningen, at det må være greit å møte opp og ta en cola eller hva det måtte være er mye viktigere enn å få slutt på at noen tar initiativ for det er mye verdi (...) det er betydelig verdi i sånne situasjoner, så det må jo være viktig å sortere ut og legge en føring for at alle skal kunne ha det greit i en sånn gjeng og at alt skal være akseptert i en sånn gjeng men ikke ta ned anledningene

En annen forteller at man i bedriften forsøkte å avholde et arrangement uten alkohol. Her opplevde arrangøren at det måtte legges på en del effekter som erstatning for alkohol for å gjøre det tiltrekkende, og tross disse effektene ble resultatet at veldig få møtte opp.

Emnet økonomi ble også tatt opp i flere intervjuer. Her kom det frem at det ikke alltid er like akseptabelt å bruke penger på alkohol. For offentlige bedrifter sitt vedkommende er det skattepenger som brukes, og for informantene tilknyttet disse bedriftene var det en klar holdning til at det sender feil signal å bruke skattepenger på alkohol, og at det kan påvirke omdømmet til bedriften. En informant sa slik:

(...) Så det er klart det gjør jo også noe med oss når vi spiser og drikker på, for de midlene som er her. Vi må tenke oss om, og at det skal tåle dagens lys det som vi gjør, og de pengene som vi bruker på budsjettet, det koster jo litt å servere to alkoholenheter til tre hundre mann.

En privat bedrift opplevde en stor nedgang i markedssituasjonen på den tiden intervjuene ble gjennomført, og måtte som følge av denne endringen si opp ansatte. For denne bedriften kom det frem at leder følte at det var uakseptabelt å bruke penger på alkohol til kunder og ansatte, når de samtidig sto i en situasjon hvor de ikke hadde råd til å beholde alle ansatte. Han uttrykte seg slik:

(...) Vi kan ikke si opp en mann på fredag og så bruke 50.000 kroner på å spandere en kunde til de er snøblinde på lørdag, det blir jo helt tullete. Da måtte han heller fortsatt jobben sin han da.

4.2 Tiltak

En annen kategori som formet seg underveis i analysen er kategorien "tiltak". Denne kategorien er delt opp i subkategoriene "reduksjon av eksponering til alkohol" og "tydeliggjøring av ledelsens holdninger til alkoholbruk".

4.2.1 Reduksjon av eksponering til alkohol

For flere bedrifter gjaldt det at de opplevde en reduksjon av eksponering til alkohol. En av måtene å redusere alkoholbruken var ved å prioritere penger på antall deltakere fremfor alkohol. En informant forteller:

(...) vi har jo hatt en samling (...) der man innledet med å si at det ble ikke servert noe alkohol på [bedriftens] regning, man hadde valgt å bruke pengene på å ha med flere deltakere. Så da tok man jo et bevisst valg på det da (...)

Dette ble av deltakerne sett på som et positivt og sterkt signal, og denne tilnærmingen ble sendt videre til øverste ledelse som vil se på det som en mulighet senere. Det var dog ikke

enighet blant informantene om grunnen til dette valget var at deltakerne skulle drikke mindre, men uansett mente de at det var positivt.

En annen måte å redusere alkoholeksponeringen ses i en annen bedrift, hvor man har valgt å invitere færre deltakere på spesifikke samlinger som foregår over flere dager. I bedriften opplever man at dag to på en slik samling er preget av for høyt alkoholkonsum dagen før, og at deltakerne derfor ikke er fullt så engasjerte som forventet. For å unngå dette er deltakerantallet redusert og det er også en lavere grad av alkoholserving.

For noen bedrifter kom det frem at de hadde tatt bort spesifikke drikkesituasjoner. I en bedrift var det snakk om vinlotteri, som forsvant som et resultat av ny rusmiddelpolitikk i bedriften. I en annen bedrift avholder man heller ikke vinlotteri lenger, men informantene kunne dog ikke forklare den fulle årsaken til denne endringen, utover det at det hadde skjedd utskiftninger i komiteen som arrangerte slike tilstelninger.

I en bedrift kom det frem at de har begynt med bedriftsidrettslag, for å ha et alternativ til aktiviteter som inneholder alkohol.

Alternativet til alkohol er jo nettopp det som vi har startet med, bedriftsidrettslag, hvor vi har aktiviteter der, som ikke har noe med alkohol å gjøre (...) det er litt forskjell på det med jobb, og ha alternativer og være sammen uten alkohol, for da kan alle være med òg. For det er jo ikke alle som drikker (...)

4.2.2 Tydeliggjøring av ledelsens holdninger til alkoholbruk

Når det gjelder tydeliggjøring av ledelsens holdninger til alkohol er det én bedrift som skiller seg ut ved at de har lansert ny rusmiddelpolitikk. I denne nye rusmiddelpolitikken er det blant annet nedfelt at det ikke er lov å drikke i det som er definert som arbeidstid, og man har også presisert når arbeidstiden slutter når ansatte er på reise. Videre er vinlotteri fjernet, som nevnt i avsnittet over, og ansatte skal nå søke om tillatelse til å avholde "vorspiel" i bedriftens lokaler. Leder i bedriften beskriver det slik: "(...) det er mye mer presiseringer og klargjøring i

forhold til, sånn som reglene var før (...) Våre retningslinjer har ikke vært så detaljert, de har blitt mye lengre (...)".

I en bedrift har de endret begrepsbruk, og de bruker ikke lenger navnet "lønningspils", men kaller det i stedet for "treff". Det kommer også frem at man i ledelsen til en annen bedrift har påpekt at man ikke lenger bør kalle det lønningspils. Lederen begrunner dette slik: *"(...) [selv om] få reagerer på et begrep, så skal vi være litt bevisste på begrepsbruken da. Men vi kan ikke forhindre at folk kaller det for det, men arbeidsgiver kan si noe annet"*.

4.3 Ytre påvirkninger

I analysen formet det seg en tredje kategori som omhandlet endringer. Disse endringene har ikke skjedd direkte som effekt av bedriftenes deltakelse i WIRUS-prosjektet, men heller som resultat av ytre påvirkninger. Denne kategorien er delt opp i påvirkninger fra generell utvikling og endringer i markedssituasjonen.

4.3.1 Markedssituasjon

Noen av bedriftene var påvirket av en stor endring i markedssituasjonen, hvilket gav utslag på deres alkoholbruk. I en bedrift opplevde man at det var færre drikkesituasjoner, både de som er initiert av arbeidsgiver og de som eksterne aktører, eksempelvis kunder, arrangerer. Grunnene til denne reduksjonen er færre penger å bruke på alkohol og det at ansatte sies opp, og at det derfor har vært færre festlige sammenkomster.

Det oppleves også at nedgangen i markedet fører til en reduksjon i alkoholservingen, enten ved at det blir servert mindre alkohol eller at deltakerne får utlevert et begrenset antall bonger som kan innløses i alkohol. Videre ble det også nevnt at fokus nå ligger på sparsommelighet i stedet for gaver og alkohol.

4.3.2 Generell utvikling

I bedriftene blir det trukket frem at endringen i samfunnet og i ulike bransjer generelt også har ført til en endring i alkoholbruken i bedriftene over tid. En bedrift peker på at ungdommen nå til dags ikke drikker alkohol i samme omfang som man gjorde før i tiden. Denne tilgangen til alkoholbruk smitter dermed over på andre ansatte, og man planlegger andre typer arrangementer for at de unge i bedriften også skal være med.

Den fysiske tilgangen til alkohol fremheves også som en faktor. En informant formulerer det slik: " (...) Nå er det tilgang [til alkohol] hele tiden egentlig, og da gir det et mer avslappet forhold til, men før når vi endelig fikk ta oss en fest så er det klart at da måtte vi ta sjansen".

Utviklingen internt i bedriftene ser også ut til å påvirke alkoholbruken til de ansatte. Her er opplevelsen at alkoholbruken har blitt mer kultivert over tid. En informant forteller at man i bransjen har blitt friere når det gjelder servering av alkohol og man anerkjenner det som en kultur, men samtidig har man blitt mer presise på rammene rundt det å drikke alkohol, som når og i hvilke sammenhenger det er akseptabelt. I en annen bedrift kommer det frem at man i denne bransjen tidligere har hatt en annen og mer liberal alkoholkultur, mens det nå har endret seg. Det å gå fra den ene kulturen til den andre ser ut til å være en vanskelig overgang, der ikke alt er på plass ennå. Lederen for bedriften sier:

Og der har det jo skjedd en vanvittig vridning i forhold til de 12 år jeg har vært her. At da var det liksom "han gir gass, fort avgårde, ikke tenk så mye", men det er klart at det er helt andre krav og forventninger og retningslinjer og normer som skal følges i dag (...) Og så er det noe av det som henger igjen

Til slutt kommer det også frem at en gruppe av ansatte kan ha påvirkning på alkoholkulturen. For noen år siden ble det i en av bedriftene ansatt en gruppe yngre medarbeidere som tok initiativ til å arrangere sosiale settinger. Etter hvert som denne gruppen nå har blitt eldre og flere har stiftet familie blir det ikke tatt initiativ til like mange tilstelninger i bedriften.

Endelig blir det diskutert i de fleste bedrifter at den generelle utviklingen i samfunnet er at man drikker mindre, fordi man har et mer bevisst forhold til hva som er sunt og hvilke negative effekter alkoholbruk kan ha. En informant forklarer at hun mener at trenden i samfunnet er å være mer forsiktig og at man av den grunn tenker mer over alkoholbruk, både i sammenheng med jobb og privat.

Men jeg tror og, uavhengig av WIRUS (...) at vi gjerne er mer forsiktige, at vi tenker over alkoholbruk i det daglige og på jobb. (...) Det er akkurat det samme tenker jeg, med det når vi er ute og reise og får servert mat på hotellet, du ser helt tydelig

at dessertbordet er ikke så stort lenger, det er mer grønne salater, altså det er et skifte. Men samtidig som det skiftet skjer så tenker jeg at de som gjerne faller utenfor de faller utenfor enda mer på det området og, sånn som med alt annet helsearbeid

I en annen bedrift er det også inntrykket at den generelle utviklingen går mot et mindre alkoholkonsum: *"Altså de siste årene så har utviklingen gått den veien med eller uten WIRUS"*

5.0 Diskusjon

I arbeidet med analysen identifiserte jeg tre kategorier knyttet til opplevd endring i alkoholkulturen: [1] "bevisstgjøring", [2] "tiltak" og [3] "ytre påvirkninger". Kategorien "bevisstgjøring" består av to subkategorier; "økt bevissthet om alkoholbruk i jobbsammenheng" og "økt bevissthet om signaleffekt ved alkoholbruk i jobbsammenheng". Under kategorien "tiltak" fant jeg subkategoriene "reduksjon i eksponering til alkohol" og "tydeliggjøring av ledelsens holdninger til alkoholbruk". Til den siste kategorien, "ytre påvirkninger", hører subkategoriene "markedssituasjon" og "generell utvikling i samfunnet".

I dette kapittelet vil jeg drøfte disse funnene i lys av tidligere forskning og teori. For å strukturere denne delen av diskusjonen har jeg valgt å dele den opp i fire deler. Første del er "**bevisstgjøring av holdninger blant ansatte og ledelse**", der jeg har samlet subkategoriene "økt bevissthet om alkoholbruk i jobbsammenheng" og "tydeliggjøring av ledelsens holdninger til alkoholbruk". Andre del tar for seg "**reduksjon i eksponering til alkohol**", tredje del omhandler "**økt bevissthet om signaleffekt ved alkoholbruk i jobbsammenheng**" og fjerde og siste del er "**ytre påvirkninger**", som inneholder subkategoriene "markedssituasjon" og "generell utvikling i samfunnet".

Etter drøftingen av disse fire temaene vil jeg presentere mitt syn på en utviklingsøkonomisk modell, med utgangspunkt i modellen til Bone (2015) og med elementer fra Ames og Janes (1992) sitt rammeverk. Videre vil jeg trekke frem de funn fra intervjuene mine, som jeg ikke finner støtte til eller forklaring på fra tidligere forskning og til slutt i dette avsnittet vil jeg gjennom en metodediskusjon trekke frem styrker og begrensninger for denne studien.

5.1 Bevisstgjøring av holdninger blant ansatte og ledelse

Ledere og ansatte ble gjennom deltakelse i WIRUS-prosjektet bevisste antall jobbrelevante drikkesituasjoner som fantes i deres bedrifter. For noen var oppfattelsen at det var et høyt antall situasjoner, mens for andre ble det ikke oppfattet slik. I Nordaunes (2017) studie av hvem som arrangerer drikkesituasjoner i norsk arbeidsliv, ser man at antall drikkesituasjoner i høy grad varierer med omfang av eksterne samarbeidspartnere som kunder, leverandører og lignende. Det er derfor nærliggende å tenke at forskjellen i oppfattelsen av antall drikkesituasjoner blant deltakerne i denne studien relaterer seg til hvilken type bedrift

deltakerne kommer fra. Samtidig oppsto det også i flere bedrifter en bevissthet om at det finnes grupper i de respektive bedriftene som er mer eksponerte for alkohol, og at det derfor ikke er alle ansatte som er like eksponerte. Noen av informantene bemerket at spesielt lederne, sammenlignet med de som ikke hadde lederansvar, oftere var i sammenhenger der det ble servert alkohol. Dette samsvarer med tidligere forskning, som har avdekket at grupper som er mest utsatt for alkoholeksponering er ledere (Skutle et al. 2009).

Opplevelsen blant deltakerne i denne studien var også at en stor andel av drikkesituasjonene som ble identifisert ved tidligere intervju, er arrangementer som ikke foregår ofte. Dette er i tråd med Nordaunes (2017) funn, der navnet på en rekke arrangementer indikerer at det ikke er noe som avholdes årlig som eksempelvis julebord, høstfest, "Thanksgiving" og sommerfest. Det er ikke mulig å se ut fra Nordaunes (2017) artikkel hvor ofte de spesifikke arrangementene avholdes, men det er flere arrangementer nevnt i artikkelen slik som korridorfest, jubileum og "fagforeningsgløgg" som kjennetegnes ved at det ikke er ofte tilbakevendende begivenheter.

Jeg observerte at alkoholbruk ble samtaleemne blant ledere og ansatte i bedriftene som følge av deltakelsen i WIRUS-prosjektet. Dette førte til at man i bedriftene ble mer bevisst om andres holdninger til bruk av alkohol og at ledelsen fikk tydeliggjort gråsoner relatert til drikking i jobbsammenheng. Jeg observerte også at en leder hadde fått lavere terskel for å gå inn i rusrelaterte problematikker, som følge av at ledelsens holdninger til alkoholbruk har blitt mer synlig for de ansatte. Dette kan være eksempler på at deltakelsen i WIRUS-prosjektet kan ha bidratt til endring av sosial kontroll.

Ames og Janes (1992) definerer sosial kontroll som en dimensjon i alkoholkulturen på en arbeidsplass, og argumenterer for at sosial kontroll har innflytelse på alkoholbruken blant ansatte. Sosial kontroll deles opp i uformell og formell kontroll, der det i den formelle kontrollen ligger de nedskrevne regler og i den uformelle kontrollen ligger holdninger og forventninger til drikkeatferd blant ansatte selv. Sosial kontroll og effekten av denne på alkoholbruken blant ansatte inngår i flere studier fra tidligere. Både Ames m.fl. (2000) og Bacharach m.fl. (2002) har undersøkt sammenhengen mellom sosial kontroll og alkoholbruk. I sistnevnte studie så man en sterk sammenheng mellom måten den ansatte oppfatter

kollegers holdninger til alkoholbruk og problemer med alkoholbruk hos den ansatte selv. Ansatte som hadde en oppfattelse av at kollegene var positivt innstilt til bruk av alkohol, hadde høyere risiko for problemfylt drikkemønster enn de uten oppfattelsen av en slik positiv innstilling hos kolleger (Bacharach et al. 2002). I studien av Ames m.fl. (2000) sammenlignet man to arbeidsplasser i samme bransje, men med henholdsvis liberal og konservativ alkoholkultur. Ansatte på arbeidsplassen med liberal alkoholkultur hadde høyere arbeidsrelatert alkoholkonsum enn arbeidsplassen med konservativ alkoholkultur, og man så samtidig at den generelle subjektive oppfattelsen blant ansatte på førstnevnte arbeidsplassen var at kolleger var mer positivt innstilt til alkoholbruk enn det man så på resultatene fra sistnevnte arbeidsplass (Ames et al. 2000). Barrientos-Gutierrez m.fl. (2007) ser samme mønster - at drikkenormer er assosiert med alkoholkonsum og Biron m.fl. (2011) så også denne sammenhengen blant israelske arbeidere.

Når det gjelder lederes villighet til å gå inn i rusrelaterte problematikker hos ansatte viser forskning blant israelske arbeidstakere, at det ses det lavere rater av alkoholkonsum blant ansatte som opplever at ledere gjerne går inn i slike problemstillinger (Biron et al. 2011). En amerikansk studie finner dog ikke statistisk signifikans for denne sammenhengen (Bacharach et al. 2010). Det kan derfor oppfattes som en positiv endring at lederen i bedriften som er nevnt over, nå har lavere terskel for å gå inn i slike problemstillinger hos sine ansatte.

Samtidig som det var tydelig at alkohol var et samtaleemne i bedriftene, kom det også frem at temaets aktualitet ikke vedvarte. En informant fortalte at opplevelsen i bedriften var at det var et aktuelt tema, men så ble det stille fordi det var stille rundt deltakelsen i WIRUS-prosjektet. Dette kan knyttes til kronosystemet i Bones (2015) modell. Man har gjennom forskning funnet ut at for at en intervensjon skal ha effekt må man promotere denne jevnlig over et gitt tidsrom. Hvis det i denne bedriften ikke har blitt satt gjentatt fokus på WIRUS-prosjektet over tid vil det derfor, med utgangspunkt i Bones (2015) teori, være forventet at alkoholbruk ikke vil være et vedvarende tema i bedriften.

I en bedrift lanserte man ny rusmiddelpolitikk der man presiserte og klargjorde reglene for alkoholbruk. Bruk av rusmiddelpolitikk er undersøkt tidligere. Ames m.fl. (2000) fant i en sammenligning av to bedrifter at en streng og tydelig rusmiddelpolitikk hadde positiv effekt

på ansattes alkoholbruk. Moore m.fl. (2012) undersøkte en gruppe yngre arbeidstakere i restaurantbransjen, og her var de ansatte ofte forvirret over innholdet av rusmiddelpolitikken, som inneholdt mange elementer og som kun ble gjennomgått som en del av opplæringen. På bakgrunn av dette og andre funn konkluderte man i studien til Moore m.fl. (2012) at rusmiddelpolitikk på arbeidsplasser bør være klare og forståelige. I en studie av Pidd m.fl. (2006) så man et signifikant høyere alkoholkonsum blant ansatte som oppga at det ikke fantes en rusmiddelpolitikk på deres arbeidsplass, enn blant de som arbeidet i bedrifter med definert rusmiddelpolitikk. En studie fra 2016 viser også at det å ha en rusmiddelpolitikk på arbeidsplassen er assosiert med signifikant lavere odds for høyrisiko alkoholbruk blant ansatte (Pidd et al. 2016). De nedskrevne reglene for alkoholbruk, eller den formelle sosiale kontrollen, beskrives av Ames og Janes (1992) som en dimensjon som påvirker ansattes alkoholbruk. Med bakgrunn i disse resultatene, er det god grunn til å tro at alkoholbruken hos ansatte i bedriften vil påvirkes i positiv retning, fordi denne bedriften har tydeliggjort elementene i rusmiddelpolitikken deres.

Sett i lys av et utviklingsøkologisk perspektiv (Bone 2015; Bronfenbrenner 1979) foregår disse bevisstgjøringene i de ansattes mikrosystem der de interagerer med kolleger og arbeidsplass, og påvirkes av disse. Ved å endre på den formelle og den uformelle sosiale kontrollen, det vil si oppfattelsen av holdningene til alkoholbruk og de nedskrevne regler, vil dette kunne påvirke den ansattes bruk av alkohol (Ames & Janes 1992; Ames et al. 2000). En nærliggende tanke om denne bevisstgjøringen blant ansatte og tydeliggjøringen av ledelsens holdninger vil derfor være om bedriftene som deltar i denne studien vil oppleve en endring i alkoholbruk. Hvis det tidligere har vært uoverensstemmelse mellom ansattes oppfattelse av drikkenormer blant kolleger, er det mulig at de vil ligge nærmere virkeligheten nå fordi ansatte i fellesskap har gjort deres holdninger og forventninger til alkoholbruk eksplisitte. Videre har også ledelsens holdninger blitt tydeliggjort, slik at det trolig vil oppstå mindre tvil hos ansatte når det gjelder regler for alkoholbruk i jobbsammenheng.

5.2 Reduksjon av eksponering til alkohol

En annen observasjon gjennom intervjuene var en opplevd reduksjon i eksponering til alkohol blant ledere og ansatte i bedriftene. Reduksjonen skjedde av flere årsaker, knyttet til enten de ansatte eller ledelsen. En årsak var at man opplevde å ikke være like interessert i å

delta i drikkesituasjoner. Det kan se ut som man i bedriftene begynte å vurdere nødvendigheten av alkohol, etter å ha blitt bevisst om alkoholbruken. Dette kan henge sammen med den uformelle sosiale kontrollen (Ames & Janes 1992), som består av oppfattet forventninger og holdninger til alkoholbruk blant kolleger, slik det er beskrevet over. Når man i bedriftene har tydeliggjort holdningene sine blant kollegene vil muligvis være med til å påvirke alkoholbruken hos ansatte, som også nevnt i avsnittet over. Dette fordi oppfattede forventninger og holdninger blant kolleger må antas å kunne endres ved å gjøre de faktiske holdningene kjent for alle. Ser man på Bones (2015) modell blir det tydelig at systemene rundt påvirker individet. Her kan man forstå det slik at det i mikrosystemet har skjedd en endring via bevisstgjøringen på arbeidsplassen, som påvirker individet i en slik grad at det har en annen tilgang til alkoholbruk.

En mer konkret årsak til reduksjon av eksponering til alkohol, var endring i tilgang til alkohol i arrangementer styrt fra ledelsens side. Her fant jeg at ledelsen endret på deltakerantall, på mengde alkohol som ble servert og på antall drikkesituasjoner. Tilgjengelighet til alkohol er en faktor som påvirker alkoholbruken ifølge Ames og Janes (1992). I dette rammeverket fokuseres det dog på tilgjengeligheten av alkohol på arbeidsplassen. Rammeverket er relativt gammelt og alkoholkulturen i Norge er annerledes enn i USA. I Norge i dag er alkoholbruk på jobb ikke akseptert, men jeg vil likevel anta at dette kan overføres til tilgjengelighet av alkohol i situasjoner som er relatert til jobb. Samme antakelse er også beskrevet i Buvik og Frøylands publikasjon "Fra papp til pynt" (Buvik & Frøyland 2010). I min studie er det den fysiske tilgjengeligheten til alkohol som er endret i bedriften. Man eksponerer færre ansatte for alkohol og minsker dermed tilgjengeligheten av alkohol overfor de ansatte; man serverer mindre alkohol til arrangementer; eller man fjerner noen av de eksisterende situasjonene. I en canadisk studie har man sett at blant annet tilgjengeligheten av alkohol på arbeidsplassen predikerer problemer relatert til ansattes generelle alkoholbruk (Hodgins et al. 2009). Pidd m.fl. (2006) har undersøkt en gruppe yngre arbeidstakere og fant at tilgjengelighet av alkohol økte sannsynligheten for høyt jobberelatert alkoholbruk.

5.3 Økt bevissthet om signaleffekt ved alkoholbruk i jobbsammenheng

Det kom også frem under intervjurunden at ledere og ansatte opplever at alkoholbruk kan ha en signaleffekt internt i bedriftene og eksternt ut i samfunnet.

Jeg observerte i noen bedrifter at man var mer bevisst om meningsinnholdet i begreper og begrepsbruk. Et typisk eksempel var lønningspils. I bedriftene hadde man snakket om at ordet "lønningspils" kunne være negativt ladet og at det kunne ligge et press i navnet, og i en enkelt bedrift hadde ledelsen påpekt at man ikke lenger skulle kalle det for lønningspils. Det var enighet om å holde fast i arrangementet men heller fokusere på å avholde et arrangement der man koser seg med sine kolleger i forbindelse med lønnsutbetaling enn å fokusere på å drikke alkohol. Det ser ut som man i bedriftene var blitt bevisst den avveining man må gjøre ved slike arrangementer; at ansatte og ledere opplever positive sider ved alkohol og verdien i det å være sosial utenfor arbeidstiden, men også at servering av alkohol kan utestenge den lille gruppen av ansatte som ikke drikker alkohol. I doktorgradsavhandlingen til Nesvåg (2005) kom dette klart frem. Her observerte han at ansatte som ikke drikker alkohol opplevde å bli utestengt. Dette førte til at de som avsto fra alkohol ikke deltok i situasjoner der det inngikk alkohol. Ved å endre begrepsbruken til en mer nøytralt ladet ord kan man forsøke å unngå at ansatte føler drikkepress eller at ansatte som ikke drikker alkohol ikke møter opp.

Jeg observerte også at man i noen bedrifter opplevde at det å bruke penger på alkohol sendte feil signaler. I en offentlig bedrift var de bevisste at det var skattepenger som ble brukt til å betale for alkohol i jobbsammenheng. Dette kan muligvis ses som en etisk overveielse. Bruk av alkohol fører med seg positive ting, som også beskrevet i kapittel 2 i denne oppgaven. Stemningsleiet løftes, man kan lettere skape relasjoner og ved å samles om alkohol oppstår en følelse av fellesskap (Fekjær 2004; Folkehelseinstituttet 2016; Frøyland 2005; Nesvåg & Lie 2004). Snur man seg mot nytteetikken vil man møte på prinsippet "størst mulig nytte for det størst mulige antall" (Stanford University 2009). I offentlige bedrifter er det skattepenger som finansierer virksomheten. Midlene skal brukes til å utføre lovpålagte oppgaver og med en forventning om at de skal skape mest mulig nytte for alle i samfunnet. Hvis en bedrift velger å bruke en stor del av pengene på alkohol vil ikke denne forventningen innfris. Man vil ikke ha skapt størst mulig lykke for det størst mulige antall, bare en tidsbegrenset følelse av velvære for et utvalgt gruppe deltakere. Det kan også tenkes at bedriftens omdømme har noe å si i denne sammenhengen. Når offentlige bedrifter og organisasjoner bruker penge på alkohol risikerer de at dette vil bli offentliggjort og de vil tape omdømme. Et nylig eksempel på dette

er Norges Skiforbunds utgifter til alkohol under De Olympiske Leker i London i 2012 (Ekeland et al. 2017).

En av de private bedrifter i studien gjorde overveielser om det å måtte si opp medarbeidere og samtidig bruke en stor sum penger på å servere alkohol for kunder. De følte ikke at dette kunne rettferdiggjøres. Det vil kunne forklares med nytteetikk på samme måte som med ovenstående eksempel: Å bruke pengene på alkohol og samtidig si opp en medarbeider vil ikke skape mest mulig lykke for dets størst mulige antall. Igjen vil et lite utvalg av mennesker oppleve en tidsbegrenset tilstand av velvære med alkoholens positive sider, mens den ansatte som sies opp vil miste sitt økonomiske fundament, noe som kan ha negative konsekvenser for både den ansatte og dennes eventuelle familie.

5.4 Ytre påvirkninger

Ytre påvirkninger var en kategori jeg observerte under analysearbeidet. Det er viktig å være klar over at ytre påvirkninger som har ført til en endring i alkoholbruken hos bedriftene, ikke er noe som nødvendigvis kan relateres direkte til deltakelsen i WIRUS-prosjektet.

Jeg observerte at ansatte og ledere opplevde endringer i den jobbrelevante alkoholbruken, som et resultat av endringer i samfunnet generelt eller endringer i markedssituasjonen. Noen av bedriftene var påvirket av en nedgang i markedet, som førte til at de mistet omsetning og derfor ikke hadde samme økonomiske sikkerhet som tidligere. I flere bedrifter observerte jeg at de over tid hadde opplevd en endring i alkoholbruken fra mer liberalt til mer konservativt. De opplevde at man generelt drakk mindre i jobbsammenheng nå enn tidligere, men at ledelsen samtidig anerkjente alkohol som kultur. En informant opplevde at ledelsen var blitt mer raus med alkohol, men samtidig var man blitt flinkere til å sette tydelige regler for alkoholbruken. Noen mente også at yngre ansatte drakk mindre nå enn tidligere, og at det trolig hadde en naturlig effekt på den eldre gruppen av ansatte.

Opplevelsen av at yngre ansatte drikker mindre kan muligvis forklares ved å se på studiene til Horverak og Bye (2007), Øia (2012) og Buvik og Frøyland (2010). I tabellene 11-13 i Horverak og Byes (2007) rapport, basert på data fra 1979 til 2004, ses det en generell økning

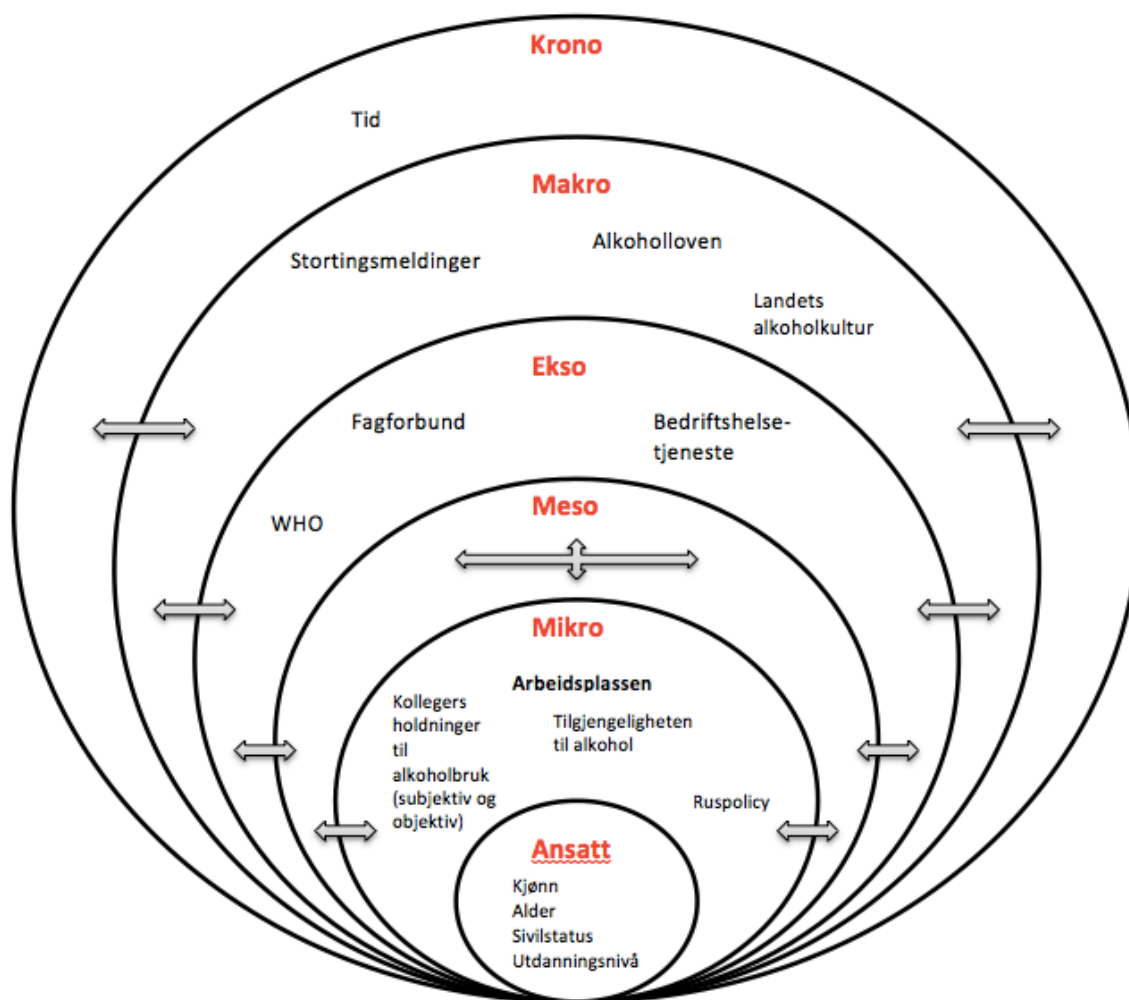
i alkoholkonsumet blant nordmenn. Det ses også en liten reduksjon i alkoholkonsumet til menn i aldersgruppen 31-40 år, mens det for kvinner i samme aldersgruppen ses en liten økning. Ingen av disse endringene er signifikante (Horverak & Bye 2007). Samtidig ser man i resultatene fra UngData 2012 (Øia 2012) at det har skjedd en signifikant nedgang i andelen unge som drikker seg beruset i tidsrommet 1996 til 2012. Buvik og Frøyland (2010) observerte også at yngre ansatte ikke drikker like mye sammen med kolleger i disse gråsonesituasjonene, men heller bruker alkohol sammen med vennene sine utenfor jobb . Dette kan være en forklaring på at noen av informantene i denne studien føler at yngre ansatte drikker mindre. Det er likevel viktig å huske på at den endringen som ble observert i bedriftene ikke er knyttet til et bestemt tidsrom, men er subjektive oppfatninger av en utvikling som har skjedd over tid.

Man kan forsøke å forstå utviklingen som beskrives av informantene i studien sett i lyset av et utviklingsøkologisk system (Bone 2015; Bronfenbrenner 1979). Kronosystemet lar oss forstå at alt utvikler seg over tid og det vil derfor skje en naturlig utvikling i alkoholkulturen på i bedriftene også. I makrosystemet har det skjedd endringer i løpet av årene som har gått, som for eksempel en endring i Norges alkoholpolitikk fra en konservativ politikk til en mer liberal politikk (Horverak & Bye 2007). I eksosystemet vil utviklingen i eksempelvis de ulike fagforbund som er knyttet til bransjene, og ikke minst bedriftshelsetjenesten, ha påvirket arbeidsplassen. I mesosystemet der ansattes hjemmeforhold og arbeidsplassen påvirker hverandre kan man forestille seg at befolkningens endrede holdning til alkoholbruk i jobbsammenheng, som referert tidligere i denne oppgaven, har påvirket arbeidsplassen. Den endrede holdningen er at alkoholbruk i arbeidstiden fremdeles er uakseptabelt, men at man har inntatt en mer liberal holdning til bruk av alkohol i situasjoner som er relatert til jobben. Samtidig har endringen i arbeidslivet, med utviklingen av flere nye drikkesituasjoner trolig også har vært med til å påvirke befolkningens holdninger. Mikrosystemet, som er selve arbeidsplassen, har naturligvis også utviklet seg som også informantene fortalte under intervjuene. Ledelsen har anerkjent alkohol som kultur og lar det inngå som en del av jobbrelaterte tilstelninger. Som Nesvåg (2005) også beskriver så har arbeidslivet endret seg i form av internasjonalisering, økt krav til fleksibilitet og samarbeid samt større fokus på det kollegiale fellesskapet. Dette vil igjen påvirke arbeidsplassene og videre påvirke de ansatte og deres alkoholbruk.

5.5 En integrert modell

For å integrere Ames og Janes (1992) sitt rammeverk med Bones (2015) utviklingsøkologiske modell til bruk i arbeidssammenheng har jeg laget en modell som viser hvilke faktorer som påvirker den ansattes alkoholbruk. Modellen viser sammenhenger mellom de ulike faktorene som på ulike måter påvirker den ansattes alkoholbruk, men den kan ikke benyttes for å vise kausale sammenhenger mellom de ulike faktorene og alkoholbruk.

Her er den ansatte i midten, og mikro-, meso-, ekso-, makro- og kronosystemet rundt. For hvert system er det påført faktorer som har påvirkning innen det respektive systemet. Den ansatte står i midten, med de individuelle faktorer som denne innehar. Mikrosystemet her er arbeidsplassen, og inneholder den uformelle sosiale kontrollen i form av holdninger til alkoholbruk blant ansatte, den formelle sosiale kontrollen i form av rusmiddelpolitikk samt tilgjengeligheten av alkohol i jobbrelevante sammenhenger. Mesosystemet med dets piler representerer interaksjonene mellom arbeidsplass og hjemmet til den ansatte. I eksosystemet finnes påvirkninger fra fagforbund, WHO og bedriftshelsetjeneste, og i makrosystemet er det alkoholloven, ulike stortingsmeldinger og ikke minst landets alkoholkultur som kan påvirke andre systemer. Kronosystemet representerer tidsdimensjonen. Pilene viser systemenes påvirkning på hverandre.



Figur 3: Faktorer som påvirker den ansattes alkoholbruk

5.6 Resterende funn

Noen få av mine funn har jeg ikke funnet støtte til i tidligere forskning, og jeg vil derfor gjøre rede for disse her.

I en bedrift kom det frem at det blant medarbeiderne hadde skjedd en holdningsendring, idet at det nå ble akseptert hvis arbeidsgiver ikke serverte alkohol, i motsetning til tidligere der ansatte mente at arbeidsgiver var gjerrig hvis det ikke ble servert alkohol. En måte å belyse dette på er å knytte det sammen med den åpenhet blant ledelse og ansatte man i bedriftene har opplevd i forbindelse med et økt fokus på alkohol. Holdninger og forventninger har blitt eksplisitte og ansatte forstår nå motivene bak ledelsens handlinger når det gjelder alkoholbruk.

I en annen bedrift ble det fortalt at man hadde forsøkt å gjennomføre et arrangement uten tilgjengelighet til alkohol. Tross forsøk på å gjøre arrangementet attraktivt på andre måter var det et fåtall som møtte opp til dette arrangementet, noe som kanskje vitner om de positive sidene ved alkohol og at man ikke nødvendigvis kun bør ha fokus på de skadelige virkningene.

Vinlotteri ble diskutert i flere bedrifter, og den generelle oppfattelsen var at dette skulle avskaffes. Begrunnelsene for dette var at man var rollemodell for ungdommer og at man skulle tenke på sine medmennesker, i tilfelle det var pårørende til ansatte som hadde alkoholproblemer.

Siste funn som kom frem, men som ikke har blitt diskutert i dette kapitlet, er at man i en bedrift hadde etablert et bedriftsidrettslag, som et alternativ til arrangementer med alkoholbruk. Her kan man tenke seg at dette henger sammen med det å ha noe å samles om, for å unngå å møtes bare for å møtes, slik Fekjær (2004) beskriver det. Ved å samles om bedriftsidrettslag unngår man eksponering til alkohol, men har fremdeles et sosial arrangement som kan være med til å skape en fellesskapsfølelse hos ansatte og ledere i bedriftene.

5.7 Metodediskusjon

I all forskning at bør man validere kunnskapen; man bør stille spørsmål om studiens gyldighet (Malterud 2011). I det følgende vil jeg gjøre dette ved å belyse styrker og svakheter ved denne studien. Først gjennom diskusjon av utfordringer ved bruk av fokusgruppe som metode i denne studien, videre gjennom Maxwell (1992) sin forståelse av validitet; beskrivende, fortolkende og teoretisk validitet, og til slutt generaliserbarhet.

5.7.1 Fokusgruppe som metode

Fokusgrupper er en velegnet metode når man ønsker å felles erfaringer og synspunkter i en gruppe. Ved å utnytte gruppedynamikken som kan vokse frem i fokusgrupper kan det skapes fortellinger og assosiasjoner blant deltakerne som ikke nødvendigvis kunne vært oppnådd ved individuelle intervju. Samtidig krever det mindre ressurser enn hvis hver deltaker skulle vært intervjuet individuelt (Malterud 2012).

En utfordring man kan oppleve ved bruk av fokusgrupper er å styre gruppen (Malterud 2012). Som moderator i en fokusgruppe er det viktig å være oppmerksom på at alle deltakere kommer til orde. Min opplevelse under intervjuene var alle deltakere kom med innspill og det var en god tone under intervjuene, og jeg oppfattet det slik at deltakerne aksepterte eventuelle uenigheter som oppsto underveis. Likevel var det ikke alle som pratet like mye, men mitt inntrykk var at alle turte dele sine meninger og erfaringer i gruppene. Jeg har som moderator forsøkt å være oppmerksom på både dominante og mer tilbaketrukne deltakere, og forsøkt å oppfordre alle til å komme til orde. En annen utfordring med styring av gruppen er å styre samtaleemnet uten samtidig å overta samtalen (Malterud 2012). Jeg opplevde noen ganger underveis at samtalen ble ført et sted som ikke hadde relevans for min studie, men også at jeg kunne bryte inn og føre samtalen tilbake på rett spor uten at det fikk negative konsekvenser for samtalen videre.

Ledelsens deltakelse i fokusgruppene kan ses som både en svakhet og en styrke. Det gav viktige innspill i diskusjonene og en dybde til sammensetningen av grupper. Samtidig kan man tenke seg at noen ansatte ikke har lyst til å være åpne om alkoholbruk når representanter fra ledelsen var til stede.

Arbeidet med fokusgruppeintervju i dette prosjektet var min første erfaring som forsker. Dette kan ha påvirket intervjuene. Jeg erfarte underveis at det var mange elementer å ha kontroll over, som samtaleemner, tid, oppfølgende spørsmål, vurdering av relevans i samtalene og det å sørge for at alle deltok. Som en styrke vil jeg trekke frem at vi som nevnt var flere forskere som gjennomførte intervjuene. Halvparten av intervjuene som er inkludert i denne studien, er gjennomført av forskere med mye erfaring. Deres erfaring vil derfor kunne trekke opp min manglende erfaring. Jeg var som nevnt heller ikke alene under intervjuene, men hadde med en erfaren intervjuer som med-moderator som også kunne fungere som en hjelp til å fange opp elementer som jeg eventuelt ikke fikk med meg.

I etterkant ser jeg at jeg kunne tydeliggjort hensikten med fokusgruppeintervju bedre overfor deltakerne, slik at de kunne føle seg medansvarlige i samtalen og ikke følte at jeg som moderator skulle styre samtalen. Hensikten med fokusgruppeintervjuer er nettopp at

informantene skal føre samtalen og at det via en dynamikk i gruppen blir utforsket holdninger, erfaringer og fortellinger (Malterud 2012). Jeg føler dog at denne dynamikken likevel ble oppnådd i store deler av intervjuene. Det skal også nevnes at informantene, unntatt fire stykker, hadde deltatt på fokusgruppeintervju i forbindelse med første del av Kulturstudien i WIRUS-prosjektet, og derfor hadde erfaring med denne intervjuformen.

Jeg mener at fokusgruppeintervju var det rette metodevalg for denne studien. I intervjuene skapte dynamikken i samtalen mellom deltakerne nye samtaleemner, som muligvis ikke hadde dukket opp i individuelle intervju. Deltakerne fikk også via spørsmål til hverandre utdypet svarene deres og diskutert emner fra flere vinkler, noe som var med til å skape et rikere datamateriale.

5.7.2 Beskrivende validitet

Beskrivende validitet handler om at dataene som er samlet inn blir korrekt gjengitt av forskeren (Maxwell 1992). Som beskrevet i metodekapittelet ble alle intervjuer tatt opp på bånd og alle intervjuene ble transkribert av meg. Transkriberingen ble utført ordrett for å unngå å gjøre feiltolkninger av informantenes utsagn. Videre har jeg i oppgaven beskrevet utførelsen av transkriberingen, noe som anbefales (Kvale & Brinkmann 2009). Disse elementene ser jeg som en styrke for den beskrivende validiteten. Det var ikke mulig for meg å utføre alle intervjuer selv, og det er derfor tre intervjuer inkludert i denne studien hvor jeg ikke selv har vært til stede. Dette kan anses som en svakhet når det gjelder det å skulle gjengi informantenes utsagn, fordi risikoen for å feiltolke er større når jeg ikke selv har vært til stede (Malterud 2012). For å veie opp for dette har jeg underveis i transkriberingen og analysen rådført meg med mine veiledere og med vedkommende som gjennomførte intervjuene i de tilfeller det oppsto tvil om hva som ble sagt, om meningen med det som ble sagt eller konteksten det ble sagt i.

Når det gjelder innsamling av data så jeg i etterkant at det var flere emner som med fordel kunne vært fulgt opp på underveis i intervjuene, men som ikke ble det. Dette kan være grunnet manglende tid, manglende erfaring med forskning fra min side eller det at det kom opp flere interessante emner på en gang og man bare fikk anledning til å gå videre med det ene. Det at vi var flere forskere som gjennomførte de ulike intervjuene vil også kunne stå som

en svakhet ved denne studien. Som utgangspunkt har vi hatt samme intervjuguide som mal for intervjuene, men siden intervjuene var semistrukturerte er intervjuguiden ikke blitt fulgt stringent. Det kan derfor hende at hver enkelt av oss har lagt vekt på forskjellige emner som kan ha ført til inkonsekvens i intervjuene. Samtidig vil dette også kunne fungere som en styrke, idet flere perspektiver har blitt belyst og har ført til et rikere datamateriale.

Min forforståelse vil også kunne ha påvirket intervjuene (Kvale & Brinkmann 2009). Jeg har bakgrunn som sykepleier og har jobbet med pasienter med rusmiddelavhengighet og gjennom den erfaringen har jeg en forforståelse når det gjelder dette tema. Videre har jeg som forberedelse til denne studien lest meg opp på emnet for å tilegne meg kunnskap, noe som også vil være med til å påvirke min forforståelse. Dog har jeg vært bevisst på dette, og har forsøkt å være åpen og lytte nøye i intervjusituasjonene nettopp for å ikke risikere at min forforståelse skulle påvirke datainnsamlingen.

5.7.3 Fortolkende validitet

Ifølge Maxwell (1992) handler fortolkende validitet om gyldigheten av hvordan forskeren fortolker informantenes svar. Her dreier det seg ikke lenger om å beskrive informantenes svar korrekt, men om å tolke hva de betyr (Maxwell 1992). For å oppnå fortolkende validitet har jeg, som også beskrevet over, vært bevisst min egen forforståelse og har forsøkt å legge den fra meg ved gjennomlesing og analysering av datamaterialet. Ved induktiv tilgang til innholdsanalyse er dette viktig å være oppmerksom på (Graneheim et al. 2017). Jeg har hatt kontakt med min veileder (LS) i analyseprosessen for å sikre at jeg har fortolket materialet på en objektiv måte. Videre har jeg i metodekapittelet beskrevet så detaljert som mulig hvordan jeg er kommet frem til de spesifikke kategoriene og subkategoriene, ved å redegjøre for prosessen trinn for trinn og ved å legge ved eksempel på analyse. Ved å være transparent i metodebeskrivelsen har også leseren av denne oppgaven muligheten til å vurdere validiteten og troverdigheten av analysen (Graneheim et al. 2017).

En svakhet ved bruk av fokusgrupper er vanskeligheten ved å validere deltakernes utsagn underveis i intervjuet (Malterud 2012). Underveis i intervju med enkeltpersoner kan forsker spørre deltakeren om han eller hun har forstått deltakeren rett, for å unngå å gjøre feilaktige fortolkninger i intervjusituasjoner (Malterud 2011). Dette er det lite mulighet for i et

fokusgruppeintervju med mange deltakere, men jeg har forsøkt å gjøre det underveis hvis det oppsto tvil under intervjuet.

5.7.4 Teoretisk validitet

Maxwell (1992) forklarer teoretisk validitet som måten man forklarer et fenomen gjennom bruk av teori. Med bruk av teori menes både bruken av de begrepene som har blitt utviklet i en gitt teori og som man betrakter fenomenet sitt med, og forholdet mellom disse begrepene. Min forforståelse som sykepleier og med to års studier av folkehelsevitenskap har trolig preget valget av teori i denne oppgaven. Min interesse for å betrakte problemstillinger fra et holistisk perspektiv vil sikkert ha påvirket meg til å velge de teoriene som jeg har valgt, der man ser på en rekke av elementer som påvirker alkoholbruken hos ansatte. Jeg er bevisst om at mine funn også kunne vært forklart ved bruk av andre teorier og at jeg ved å velge flere teorier kunne fått et bredere rammeverk og dermed kunne belyst mine funn på flere nivåer og fra andre synsvinkler. Samtidig har jeg bevisst valgt teorier som jeg vet tidligere er blitt benyttet i studier knyttet til samme tema, og dermed sikret meg at jeg bruker relevant teori.

For å sikre meg at denne oppgaven ble teoretisk valid har jeg også i denne delen av arbeidet med studien hatt kontakt til mine veiledere med den hensikt å unngå at mine fortolkninger ble ensidige og basert på et misforstått grunnlag.

5.7.5 Generaliserbarhet

En tilbakevendende kritikk av kvalitativ forskning er at det er vanskelig å generalisere grunnet for få deltakere (Kvale & Brinkmann 2009). Maxwell (1992) beskriver generaliserbarhet som i hvilken grad en studies funn kan overføres til en annen populasjon, en annen tid eller et annet sted enn de som den opprinnelige studien har fokusert på. Samtidig skriver han også at kvalitative studier ikke er ment til å skulle gjennomgå en systematisk generalisering til større populasjoner. Malterud (2011) refererer til generaliserbarhet som relevans, og beskriver hvordan vi skal stille spørsmål til relevansen gjennom hele studien, fra utvalget, til måten å samle inn data på og til den teoretiske referanserammen. Dette har jeg i dette kapittelet forsøkt å gjøre eksplisitt. Kvale og Brinkmann (2009) stiller spørsmålet "hvorfor generalisere?", og argumenterer for at et krav om generalisering innebærer en antakelse om at vitenskapelig kunnskap nødvendigvis må være universell og gjelde for alle tider og steder, og for alle mennesker og i all tid. Samtidig

som jeg er enig i at kvalitativ forskning ikke nødvendigvis bør generaliseres, er det likevel noen elementer ved studien min som jeg mener er viktig å være oppmerksom på:

Det er en rekke faktorer som jeg mener taler imot at mine funn kan generaliseres. Disse faktorene knytter seg til utvalget mitt. Som Maxwell (1992) beskriver er utvalget i en kvalitativ studie basert på å få et meningsfylt utvalg, ikke et tilfeldig utvalg eller andre typer utvalg som kan gjøres representativ ved hjelp av statistikk. Utvalget mitt er basert på å få med deltakere fra alle relevante nivåer i bedriftene. Dette mener jeg å ha lykket med ved at det er representanter fra toppledelse, mellomledelse, HR, HMS, AMU-medlemmer, tillitsvalgte og verneombud. Dette gir en bred representasjon fra mange nivåer i bedriftene, slik at alles erfaringer kommer frem, og samtidig vil trolig representanter fra HR, HMS og AMU ha kjennskap til bruk av alkohol i bedriften og til eventuelle utfordringer knyttet til dette.

En første svakhet ved utvalget mitt er den geografiske plasseringen av bedriftene. Alle er lokalisert i samme del av landet, og det kan hende at alkoholkulturen i denne delen av landet skiller seg ut seg fra resten av landet. På denne måten vil jeg ikke kunne fange opp eventuelle faktorer som knytter seg til mulige endringer av alkoholkultur, knyttet til andre deler av landet.

For det andre er det bare bedrifter som benytter seg av bedriftshelsetjeneste inkludert i denne studien, noe som var nødvendig for å kunne gjennomføre WIRUS-prosjektet. Det kan hende at bedrifter uten bedriftshelsetjeneste har andre erfaringer med jobbrelatert alkoholbruk som ikke fanges opp i denne studien.

For det tredje er representasjonen av bransjer ikke representativ for bransjer i landet som helhet. Det er ingen representanter fra eksempelvis renhold eller mediebransjen. Disse bransjer ligger i hver deres ende av skalaen for liberal versus konservativ alkoholkultur i rapporten til Andreassen (2012), og som derfor mulig kunne bidratt med andre observasjoner enn de som har kommet frem i denne studien.

Det ser også ut til at det var for få fokusgrupper inkludert i studien til å oppnå metning. Man sier at metningspunktet er nådd når man vurderer at det ikke vil oppnås ny kunnskap ved

ytterligere intervjuer (Malterud 2011). En del av mine funn er emner som bare kom opp i et eller få av intervjuene, hvilket tyder på at jeg med mitt utvalg ikke har oppnådd tilstrekkelig metning og jeg med fordel kunne inkludert flere fokusgrupper. Siden denne studien er et masteroppgaveprosjekt er valget om å avslutte datainnsamlingen etter seks fokusgrupper av en mer pragmatisk karakter.

Samtidig er målet med denne studien ikke å generalisere til norsk arbeidsliv generelt eller på globalt nivå, men å si noe om hvilke endringer som oppleves av ansatte og ledere i et utvalg av norske bedrifter i perioden 2015-2017. Forhåpentlig kan disse funn være med på å skape et bilde av hvilke mønstre som kan vise seg i en slik sammenheng.

6.0 Konklusjon

Denne studien har hatt til formål å utforske hvilke endringer ansatte og ledere opplever i relasjon til alkoholbruk, etter at det har blitt satt fokus på alkohol i bedriftene, med et ønske om å undersøke om et økt fokus på alkohol vil påvirke alkoholkultur og rusmiddelpolitikk i bedriftene.

Gjennom fokusgruppeintervjuer med et utvalg av informanter fra hver bedrift kom det frem at ansatte og ledere opplevde en bevisstgjøring, herunder en økt bevissthet om alkoholbruk i jobbsammenheng og om signaleffekten ved bruk av alkohol i jobbrelevante sammenhenger. Videre erfarte deltakerne i denne studien en rekke tiltak i bedriftene relatert til en reduksjon i eksponering til alkohol og en tydeliggjøring av ledelsens holdninger til alkoholbruk. Til slutt kom det frem at ansatte og ledere opplevde at ytre påvirkninger skapte endringer i jobbrelevante alkoholbruk. Disse ytre påvirkningene var endringer i markedssituasjonen og en generell utvikling i samfunnet.

I én bedrift ble det utarbeidet en ny rusmiddelpolitikk, der reglene for alkoholbruk ble presisert og tydeliggjort, samtidig som man fjernet en eksisterende drikkesituasjon. Det er grunn til å tro at alkoholkulturen har blitt påvirket gjennom et økt fokus på alkohol i bedriftene. Det er ikke mulig med mitt valg av metode å si om deltakelsen i WIRUS-prosjektet er årsak til endringene, men trolig representerer de kategoriene jeg har funnet i min studie viktige faktorer som knytter seg til bruk av alkohol i jobbsammenheng, og som kan benyttes til å forklare bruken av alkohol blant ansatte. Med utgangspunkt i Ames og Janes (1992) sitt rammeverk er det en rekke faktorer på arbeidsplassen som er medvirkende til å hemme eller fremme alkoholbruken hos ansatte, som jeg også fant i min studie. Tilgjengelighet til alkohol og oppfattelse av kollegers forventninger og holdninger til alkoholbruk er blant disse faktorene. Ansatte og ledere i min studie rapporterte nettopp om en reduksjon i tilgjengeligheten til alkohol, samt en økt bevisstgjøring og tydeliggjøring av holdninger til jobbrelevante alkoholbruk, noe som må forventes å kunne føre til at oppfattelsen av kollegers holdninger til alkoholbruk endres.

7.0 Implikasjoner for videre praksis og forskning

Målet med WIRUS-prosjektet er blant annet å produsere ny kunnskap om drikkekultur i norske bedrifter. Dette har jeg bidratt med i denne studien. Jeg har undersøkt forhold som knytter seg til alkoholbruk, og resultatene bidrar med ny og nyttig kunnskap. Studien gir et innblikk i hva ansatte og ledere opplever av endringer i alkoholkulturen når det settes økt fokus på alkohol i bedriftene, noe som kan være til hjelp for bedrifter som ønsker å fokusere på alkoholbruk.

Som et supplement til denne studien vil jeg foreslå en studie med en kvantitativ tilnærming, der man kartlegger alkoholkonsumet til ansatte og ledere før og etter en bevisstgjøring tilsvarende den jeg har brukt i min studie. Endepunktet i en slik studie kunne være alkoholkonsumet og endringer av dette, for å se om det samsvarer med endringene som oppleves av ansatte og ledere.

Bruken av et utviklingsøkonomisk perspektiv (Bone 2015; Bronfenbrenner 1979) og den kulturelle tilnærmingen til Ames og Janes (1992) i denne oppgaven, viser de mange faktorene som påvirker arbeidstakeres bruk av alkohol i jobbsammenheng. Begge modeller viser at beslutningen om bruk av alkohol ikke alene kan ses ut fra en rekke individuelle faktorer hos arbeidstakeren. Dette er viktig å huske på i det fremtidige arbeidet med forebygging på arbeidsplassene. Man må være bevisst om mangfoldet av faktorer, og at man bør rette tiltakene mot flere områder slik som rusmiddelpolitikk, tilgjengeligheten av alkohol og bevisstgjøring av alkoholbruk. Samtidig er det viktig å understreke at fokus på alkoholkulturen ikke bør stå alene. Flere andre faktorer, som jeg ikke har tatt med i denne studien, også har påvirkning på ansattes alkoholbruk, som eksempelvis stress og fremmedgjøring. Disse faktorene er derfor viktige også å integrere i fremtidige tiltak som retter seg mot en endring i alkoholbruken hos ansatte.

Jeg fant i denne studien at et økt fokus på alkohol skapte samtaler og åpenhet om alkoholbruk blant ansatte og ledere. Dette førte til at forventninger og holdninger til alkoholbruk ble gjort eksplisitte i bedriftene, og blant ledere opplevde man en større trygghet til å gå inn i problematikk relatert til alkohol. I forebyggende arbeid kan derfor samtaler om alkoholbruk

være et nyttig redskap i arbeidet med å redusere alkoholbruken i norsk arbeidsliv, og dette kan tas med som erfaring videre for de som skal utføre dette arbeidet.

Litteraturliste

- AKAN. *Akan policy for rusmiddelbruk og spill*. Tilgjengelig fra: <https://akan.no/rusmiddelpolicykjoreregler/> (lest 14.12.2017).
- Alkoholoven. (1990). *Lov om omsetning av alkoholholdig drikk m.v.*
- Ames, G. & Janes, C. (1992). A cultural approach to conceptualizing alcohol and the workplace. *Alcohol Health and Research World*, 16 (2): 112.
- Ames, G., Grube, J. & Moore, R. (2000). Social control and workplace drinking norms: a comparison of two organizational cultures. *Journal of Studies on Alcohol*, 61 (2): 203-219.
- Ames, G., Bennett, J. & Spera, C. (2011). Prevention interventions of alcohol problems in the workplace: A review and guiding framework. *Alcohol Research and Health*, 34 (2): 175-87.
- Ames, G. M., Grube, J. W. & Moore, R. S. (1997). The relationship of drinking and hangovers to workplace problems: an empirical study. *Journal of Studies on Alcohol*, 58 (1): 37-47.
- Ames, G. M. & Grube, J. W. (1999). Alcohol availability and workplace drinking: mixed method analyses. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 60 (3): 383-393.
- Andreassen, C. S. (2012). *Rus og voksenbefolkningen : tidlig intervensjon ut fra et arbeidslivsperspektiv : prosjektrapport*. Bergen: Kompetansesenter Rus - Region vest Bergen, Stiftelsen Bergensklinikkene.
- Babor, T. F., Higgins-Biddle, J. C., Saunders, J. B. & Monteiro, M. G. (2001). *AUDIT : the alcohol use disorders identification test : guidelines for use in primary health care*. 2. utg. Geneva: World Health Organization. Tilgjengelig fra: http://www.talkingalcohol.com.au/files/pdfs/WHO_audit.pdf.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. A. & Sonnenstuhl, W. J. (2002). Driven to Drink: Managerial Control, Work-Related Risk Factors, and Employee Problem Drinking. *The Academy of Management Journal*, 45 (4): 637-658.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. & Biron, M. (2010). Alcohol consumption and workplace absenteeism: the moderating effect of social support. *The Journal of applied psychology*, 95 (2): 334.
- Barrientos-Gutierrez, T., Gimeno, D., Mangione, T. W., Harrist, R. B. & Amick, B. C. (2007). Drinking social norms and drinking behaviours: a multilevel analysis of 137 workgroups in 16 worksites. *Occupational and Environmental Medicine*, 64 (9): 602.
- Bennett, J. B., Patterson, C. R., Reynolds, G. S., Wiitala, W. L. & Lehman, W. E. K. (2004). Team Awareness, Problem Drinking, and Drinking Climate: Workplace Social Health Promotion in a Policy Context. *American Journal of Health Promotion*, 19 (2): 103-113.
- Biron, M., Bamberger, P. A., Noyman, T. & Hurrell, J. J. (2011). Work-Related Risk Factors and Employee Substance Use: Insights From a Sample of Israeli Blue-Collar Workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (2): 247-263.
- Bogg, T. & Finn, P. R. (2009). An Ecologically Based Model of Alcohol-Consumption Decision Making: Evidence for the Discriminative and Predictive Role of Contextual Reward and Punishment Information. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 70 (3): 446-457.
- Bone, K. D. (2015). The Bioecological Model: applications in holistic workplace well-being management. *International Journal of Workplace Health Management*, 8 (4): 256-271.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development : experiments by nature and design*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

- Brown, S. S., Christiansen, B. A. & Goldman, M. S. (1987). The Alcohol Expectancy Questionnaire – An instrument for the assessment of adolescent and adult alcohol expectancies. *Journal of Studies on Alcohol*, 48 (5): 483-491.
- Buvik, K. & Frøyland, K. (2010). *Fra papp til pynt? : -dialog med ansatte og ledere om et kvinneperspektiv på arbeidsrelatert alkoholbruk*, b. nr. 1/2010. Oslo: AKA - Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk.
- Cook, R. F., Back, A. S., Trudeau, J. V. & McPherson, T. (2003). Integrating substance abuse prevention into health promotion programs in the workplace: A social cognitive intervention targeting the mainstream user. I: Bennett, J. B. & Lehman, W. E. K. (red.) *Preventing workplace substance abuse : beyond drug testing to wellness*, s. 97-133. Washington, D.C: American Psychological Association.
- Delaney, W. P. & Ames, G. (1995). Work Team Attitudes, Drinking Norms, and Workplace Drinking. *Journal of Drug Issues*, 25 (2): 275-290.
- Doumas, D. M. & Hannah, E. (2008). Preventing high-risk drinking in youth in the workplace: A web-based normative feedback program. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 34 (3): 263-271.
- Ekeland, H., Bergh, N., Aas, O. I. & Stolt-Nielsen, H. (2017). *75 flasker vin på én middag og en nachspiel-regning på flere tusen. Idrettsforbundet har brukt titusenvis av kroner på alkohol*. Aftenposten. [Internett], 01.11.2017. Tilgjengelig fra: <https://www.aftenposten.no/100Sport/idrettspolitikk/75-flasker-vin-pa-n-middag-og-en-nachspiel-regning-pa-flere-tusen-Idrettsforbundet-har-brukt-titusenvis-av-kroner-pa-alkohol-244735b.html>.
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62 (1): 107-115.
- Fauske, S. (2003). Rusmiddelproblematikk i arbeidslivet. Bedriftshelsetjenestens roller. I: Moen, B. E. (red.) b. 3 *Håndbok for bedriftshelsetjenesten : D. 3 : Arbeidsmiljøfaktorer som påvirker hele mennesket*. Oslo: Arbeidsmiljøforl.
- Fekjær, H. O. (2004). *Rus : bruk, motiver, skader, behandling, forebygging, historie*. 2. utg. utg. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Folkehelseinstituttet. (2016). *Rusmidler i Norge 2016. Alkohol, tobakk, vanedannende legemidler, narkotika, sniffing, doping og tjenestetilbudet*. Oslo: Folkehelseinstituttet.
- Folkehelseinstituttet. (2014). *Folkehelseinstituttet 2014 : helsetilstanden i Norge*. Grøholt, E. K. (red.), 2014:4. Oslo: Folkehelseinstituttet.
- Frøyland, K. (2005). *Arbeidsliv og rus : kunnskapsstatus anno 2005*. Notat (Arbeidsforskningsinstituttet : trykt utg.), b. 3/05. Oslo: AFI.
- Frøyland, K. & Grimsmo, A. (2006). Rusmiddelforebygging i norsk arbeidsliv. *Nordic studies on alcohol and drugs (trykt utg.)*. 23(2006)nr 2-3.
- Frøyland, K. (2014). Arbeidsliv, rusmiddelbruk og forebygging. Tendenser og funn i nyere forskning. I: Sagvaag, H. & Sikveland, B. (red.) *Alkohol + arbeidsliv = sant? : en vitenskapelig antologi*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Gjelsvik, R. (2004). *Utredning av de samfunnsmessige kostnadene relatert til alkohol*, b. nr 07/04. Bergen: Rokkansenteret.
- Gjerde, H., Christophersen, A. S., Moan, I. S., Yttredal, B., Walsh, J. M., Normann, P. T. & Morland, J. (2010). Use of alcohol and drugs by Norwegian employees: a pilot study using questionnaires and analysis of oral fluid. (Research)(Report). *Journal of Occupational Medicine and Toxicology (London)*, 5: 13.

- Graneheim, U. H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24 (2): 105-112.
- Graneheim, U. H., Lindgren, B.-M. & Lundman, B. (2017). Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper. *Nurse Education Today*, 56 (Sept. 2017): 29-34.
- Gruenewald, P. J., Remer, L. G. & Lascala, E. A. (2014). Testing a social ecological model of alcohol use: the California 50 - city study. *Addiction*, 109 (5): 736-745.
- Head, J., Stansfeld, S. A. & Siegrist, J. (2004). The psychosocial work environment and alcohol dependence: a prospective study. *Occupational and Environmental Medicine*, 61 (3): 219-224.
- Helse og omsorgsdepartementet. (2008). *Opptappingsplan for rusfeltet : opptappingsplan*. Oslo: Helse og omsorgsdepartementet.
- Hermansson, U., Helander, A., Brandt, L., Huss, A. & Rönnerberg, S. (2010). Screening and brief intervention for risky alcohol consumption in the workplace: results of a 1-year randomized controlled study. *Alcohol and alcoholism (Oxford, Oxfordshire)*, 45 (3): 252-257.
- Hodgins, D. C., Williams, R. & Munro, G. (2009). Workplace Responsibility, Stress, Alcohol Availability and Norms as Predictors of Alcohol Consumption-Related Problems Among Employed Workers. *Substance Use & Misuse*, 44 (14): 2062-2069.
- Horverak, Ø. & Bye, E. K. (2007). *Det norske drikkemønsteret : en studie basert på intervjudata fra 1973-2004*, b. nr. 2/2007. Oslo: SIRUS.
- Hsieh, H.-F. & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15 (9): 1277-1288.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. 2. utg. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lund, I., Bretteville-Jensen, A. L., Skretting, A., Rise, J., Nordlund, S. B. & Amundsen, E. J. (2010). *Hva er misbruk og avhengighet?*
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning : en innføring*. 3. utg. utg. Oslo: Universitetsforl.
- Malterud, K. (2012). *Fokusgrupper som forskningsmetode for medisin og helsefag*. Oslo: Universitetsforl.
- Maxwell, J. A. (1992). Understanding and Validity in Qualitative Research. *Harvard Educational Review*, 62 (3): 279-300.
- Meld. St. 19 (2014-2015). *Folkehelsemeldingen. Mestring og muligheter*. Oslo: Det kongelige helse- og omsorgsdepartementet.
- Meld. St. 30 (2011-2012). *Se meg! En helhetlig rusmiddelpolitikk. Alkohol - narkotika - doping*: Det kongelige helse- og omsorgsdepartementet. 189 s.
- Moan, I. S. (2014). Arbeidstakeres alkoholbruk og konsekvenser for arbeidslivet. Sykefravær, nedsatt yteevne, ulykker og arbeidsledighet. I: Sagvaag, H. & Sikveland, B. (red.) *Alkohol + arbeidsliv = sant? : en vitenskapelig antologi*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Moan, I. S. & Halkjelsvik, T. (2016). *Alkohol og arbeidsliv : en undersøkelse blant norske arbeidstakere*. Oslo: Folkehelseinstituttet.
- Moore, R. S., Ames, G. M., Cunradi, C. B. & Duke, M. R. (2012). Alcohol Policy Comprehension, Compliance, and Consequences Among Young Adult Restaurant Workers. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 27 (3): 181-195.

- Mæland, J. G. (2014). *Forebyggende helsearbeid : folkehelsearbeid i teori og praksis*. 3. utg. utg. Oslo: Universitetsforl.
- Mørland, J. (2003). Biologiske virkningsmekanismer og noen kliniske effekter av alkohol. *Tidsskriftet Den norske legeforening*, 123 (2): 180-184.
- Naidoo, J. & Wills, J. (2009). *Foundations for health promotion*. 3 utg. Public health and health promotion practice. Edinburgh: Baillière Tindall/Elsevier.
- Nesvåg, S. & Lie, T. (2004). Rusmiddelbruk blant ansatte i norsk privat arbeidsliv. *Nordisk alkohol- & narkotikatidsskrift*, 21 (2): 91-109.
- Nesvåg, S. (2005). *Alkohol kulturer i norsk arbeidsliv : "You could be yourself, but where's the comfort in that"*. Oslo: Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, University of Oslo Unipub RF - Rogalandforskning.
- Nordaune, K., Skarpaas, L. S., Sagvaag, H., Haveraaen, L., Rimstad, S. L., Kinn, L. G. & Aas, R. W. (2017). Who initiates and organizes situations for work-related alcohol use? The WIRUS-culture study. *Scandinavian Journal of Public Health*: 1-8. Tilgjengelig fra: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1403494817704109>.
- Pidd, K., Boeckmann, R. & Morris, M. (2006). Adolescents in transition: The role of workplace alcohol and other drug policies as a prevention strategy. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 13 (4): 353-365.
- Pidd, K., Kostadinov, V. & Roche, A. (2016). Do workplace policies work? An examination of the relationship between alcohol and other drug policies and workers' substance use. *International Journal of Drug Policy*, 28: 48-54.
- Rossow, I., Moan, I. S., Norström, T., Scheffels, J., Lauritzen, G. & Storvoll, E. E. (2010). *Skader og problemer forbundet med bruk av alkohol, narkotika og tobakk*, b. 3/2010. Oslo: SIRUS.
- Rossow, I., Mäkelä, P. & Kerr, W. (2014). The collectivity of changes in alcohol consumption revisited. *Addiction*, 109 (9): 1447-1455.
- Schou, L. A., Storvoll, E. E. & Moan, I. S. (2014). Alcohol-related sickness absence among young employees: Gender differences and the prevention paradox. *European Journal of Public Health*, 24 (3): 480-485.
- Silverman, D. (2014). *Interpreting qualitative data*. 5th ed. utg. Los Angeles, Calif: SAGE.
- Skog, O. J. (1999). The prevention paradox revisited. *Addiction*, 94 (5): 751-757.
- Skutle, A., Iversen, E., Buvik, K. & Bergensklinikkene, S. (2009). *"Et glass vin etter jobben?" : rusmiddelvaner i det kvinnedominerte arbeidslivet : prosjektrapport*. Bergen: Stiftelsen Bergensklinikkene.
- Stanford University. (2009). *Stanford encyclopedia of philosophy*. Stanford encyclopedia of philosophy. Stanford, Calif.: Stanford University. Tilgjengelig fra: <https://plato.stanford.edu/entries/utilitarianism-history/> (lest 14.12.2017).
- Statistisk sentralbyrå. (2016). *Syssetting, registerbasert, 2016, 4. kvartal*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/regsys/aar/2017-03-22> (lest 14.12.2017).
- Tinghøg, M. (2014). The workplace as an arena for universal alcohol prevention what can we expect? An evaluation of a short educational intervention. *Work*, 47 (4): 543-551.
- WHO. (2009). *Global health risks : mortality and burden of disease attributable to selected major risks*. Geneva: WHO.
- WHO. (2010). *Global strategy to reduce the harmful use of alcohol*. Geneva: World Health Organization.

- WHO. (2013). *Global action plan for the prevention and control of noncommunicable diseases 2013-2020*. Tilgjengelig fra:
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/94384/1/9789241506236_eng.pdf?ua=1.
- WHO Division of Mental Health. (2015). Alcohol. Fact sheet.
- Øia, T. (2012). *Ung i Oslo 2012 : nøkkeltall*, b. nr. 7/2012. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Aas, R. W., Haveraaen, L., Sagvaag, H. & Thørrisen, M. M. (2017). The influence of alcohol consumption on sickness presenteeism and impaired daily activities. The WIRUS screening study. *PLoS ONE*, 12 (10): e0186503.

Vedlegg

Vedlegg 1: intervjuguide

Intervjuguide – intervju 2

Innledning (moderator gir informasjon om):

- Presentere seg selv og sin rolle
- Hvem andre som er tilstede fra prosjektet WIRUS
- Presentere tema
- Taushetsplikt
- Lydbånd
- Transkribering
- Mulighet til å trekke seg uten begrunnelse
- Presentere deltagerens rolle (få med dette på lydbånd)

Åpen spørsmål om endring:

Først ønsker vi å høre om dere opplever at det siden forrige intervju som var *[dato]* har skjedd noen endringer når det gjelder alkoholbruk eller skjedd noe nytt som har sammenheng med alkohol i deres virksomhet/bedrift? Vi er interessert i alle typer endringer.

Oppfølgingsspørsmål:

Hva skyldes denne endringen?

Har endringen vært positiv eller negativ?

(Snakk om en endring om gangen, ellers blir det vanskelig å tolke hvilken endring de egentlig snakker om.)

Verifisering av resultatene fra forrige runde

- Dere skal nå få utdelt et ark, der alle situasjonene som kom frem i forrige runde er påført.

(en viser arket, der det også er eksempler på hvordan det ser ut når det er utfyllt)

- Dere skal nå fylle ut de spørsmålene som står etter hver situasjon, og evt. også endre navnet på situasjonen, hvis dere mener at situasjonen ikke er riktig benevnt. Det er også plass nederst til å føre på situasjoner der alkohol brukes, som ikke står oppført nå.

Når de får sett på arket:

- Er det noen som har spørsmål?

Hvis nye situasjoner på skjemaet:

Spørre i plenum etterpå ut fra svar: Det er kommet frem X nye situasjoner, er dette situasjoner som også fantes for x måneder siden? Eller er det nye situasjoner? Beskriv dem.

Ekstra spørsmål:

Nå som dere har sett på alle situasjonene fra siste intervju, tenker dere at det har skjedd **endringer** som vi ikke har snakket om enda?

Positive og negative erfaringer

Nå når vi har oversikt over alle situasjoner der det brukes alkohol i bedriften/virksomheten:

- Hva opplever dere er positivt med at det nytes alkohol på disse?
- Hva opplever dere er negativt med at det nytes alkohol på disse?
- Er det noen andre situasjoner dere kunne tenke dere at var med alkohol, som det ikke er i dag?
- Er det noen av disse dere hadde ønsket var alkoholfrie?

Bedriftens ruspolicy

- Sist vi snakket sammen beskrev dere policien deres slik... *Oppsummere dette.*
- Hvordan ser den ut i dag? *(ta utgangspunkt i om de hadde en slik policy)*
- Kan dere si litt om hvordan den er implementert i bedriften? *(Hvis ikke det har blitt snakket om på første intervju)*
- Har dere noen tanker om den?

Tanker om fremtiden?

Hva tenker dere om fremtiden, når det gjelder alkoholbruk i tilknytning til arbeidsforhold i deres bedrift eller generelt?

Vedlegg 2: Samtykkeskjema

WIRUS KULTURSTUDIEN

Informasjon om deltagere i gruppeintervju

Kjønn

- Mann
 Kvinne

Alder

--	--

Deltok du på intervju 1?

- Ja
 Nei

Øverste formelle utdanningsnivå (sett ett kryss):

- Grunnskolenivå (ca. 9 års skolegang)
 Videregående skolenivå (ca. 12 års skolegang)
 Høyskole/universitetsnivå til og med 4 år
 Høyskole/universitetsnivå mer enn 4 år

Stillingstittel i bedriften

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Yrke/Utdanningstittel

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Stillingsstørrelse (prosent)

--	--	--

Rolle (sett ett eller flere kryss)

- Overordnet ledelse
 Mellomleder/linjeleder
 Ansatt i HR/personalavdeling
 Ansatt i HMS- avdeling/enhet
 Tillitsvalgt
 Verneombud
 IA- rådgiver/NAV-rådgiver
 Annet: spesifiser

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Er du medlem i AMU nå?

- Ja
 Nei

Arbeidserfaring i denne bedriften (antall år)

--	--

Totalt antall år arbeidserfaring i minst 50% stilling (antall år)

--	--

Samtykkeskjema

Samtykke til å delta i studien:

Jeg ønsker å delta som informant i dette gruppeintervjuet, og er informert om hva studien omhandler.

Din signatur:

Din epostadresse:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Studien er godkjent av Regional komite for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK). Alle opplysninger blir behandlet konfidensielt.



Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
Noregs miljø- og biovitenskapelige universitet
Norwegian University of Life Sciences

Postboks 5003
NO-1432 Ås
Norway