

Fra papp til pynt?

*–dialog med ansatte og ledere om et
kvinneperspektiv på arbeidsrelatert
alkoholbruk*

Kristin Buvik og Kjetil Frøyland

AKAN publikasjon nr. 1/2010
AKAN – Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og
avhengighetsproblematikk
Oslo 2010

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

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

Copyright AKAN kompetansesenter
Oslo 2010

ISBN 978-82-998134-1-9

ISSN 1891-5345

AKAN kompetansesenter
P.b. 8822 Youngstorget
0028 Oslo

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

Trykket hos Printservice AS

Forord

Helsedirektoratet gav i 2006 midler til AKAN kompetansesenter for å igangsette et prosjekt rettet mot kvinner, alkohol og arbeidsliv. Prosjektet inngikk i AKANs arbeid med videreutvikling av egen modell basert på blant annet evalueringen av AKAN fra 2005 (Frøyland m.fl. 2005). AKAN inngikk samarbeid med Stiftelsen Bergensklinikkene om å gjennomføre prosjektet. Bergensklinikkene har over flere år utviklet spisskompetanse på nettopp kjønnsrelaterte tema i rusmiddelbehandling og forebygging.

Høsten 2009 kom de første resultatene fra prosjektet i form av en rapport som presenterte resultater fra en større spørreundersøkelse og noen kvalitative intervjuer med kvinnelige ledere (Skutle, Buvik og Iversen 2009). Den første delen av prosjektet har vært ledet av Arvid Skutle, forskningsleder ved Bergensklinikkene, men hele tiden i en dialog og et samarbeid med AKAN kompetansesenter.

I denne rapporten presenteres erfaringer fra prosjektets andre del: implementeringen av funnene fra prosjektet i bedriftene som deltok i prosjektet. Denne delen av prosjektet har vært ledet av Kristin Buvik ved AKAN kompetansesenter, men i samarbeid med Bergensklinikkene.

Tittelen ”Fra papp til pynt?” henspiller på to forhold. For det første har dialogen med bedriftene gitt nye ideer til rusmiddelforebygging. Et eksempel på dette fant vi i det å heve nivået på bedriftens fest fra servering på papptallerkener til feiring med stil og pynt. Å slik gå ”fra papp til pynt” gav mindre fylleatferd og mer hygge. Spørsmålet i tittelen henspiller med andre ord til en forebyggingsstrategi med mulige positive effekter både for arbeidsplass og enkeltindivider.

For det andre er en av hovederfaringene at det etter prosjektet og oppfølgingen av de deltagende bedriftene i etterkant, har skjedd lite

nyutvikling i bedriftene. Dermed kan spørsmålet stilles om dette ble enda et prosjekt som ender opp i trykking av en rapport som blir stående som pynt i hyllen på ubestemt tid. Vi skal komme mer inn på akkurat dette utover i rapporten.

Det er Kristin Buvik som i hovedsak har skrevet rapporten, men da hun gikk inn i svangerskapspermisjon litt før rapporten var ferdig skrevet, tok undertegnede over og fullførte rapporteringen fra prosjektet. Undertegnede har dermed redigert og gjort tilføyelser og endringer i rapporten, samt skrevet forord og sammendrag.

Rådgiverne Annette Paul, Hasle Løchen og Hans Ole Berg har vært ansvarlige for mye av kontakten og dialogen med involverte bedrifter i prosjektet. Vi vil takke Arvid Skutle og Erik Iversen fra Bergensklinikkene, samt Hildegunn Sagvaag for innspill og råd underveis i arbeidet. Einar Nilsen og Lill Johansen fra AKAN kompetansesenter har lest korrektur og tilrettelagt for trykking.

Vi vil også takke involverte bedrifter for at dere deltok i prosjektet og stilte opp i møter, intervjuer og i fokusgrupper.

Kjetil Frøyland

Mai 2010

Innhold

Sammendrag

1	INNLEDNING OG PROSJEKTETS MÅL	12
1.1	PROSJEKTETS MÅL OG PROBLEMSTILLINGER	13
1.2	AKAN SOM ET KINDEREGG OG RAPPORTENS OPPBYGNING	14
2	BAKGRUNN FOR PROSJEKTET	16
2.1	DRIKESITUASJONER I GRÅSONEN MELLOM ARBEID OG FRITID	19
2.2	DRIKKEKULTURER I ARBEIDSLIVET	21
2.3	OPPSUMMERING	22
3	HVORDAN ER RUSKULTUREN I ARBEIDSLIVET I 2009?	23
3.1	NOEN HOVEDPUNKTER OM METODEN I FASE 1	23
3.2	DRIKES DET FOR MYE I JOBBSAMMENHENG?	25
3.2.1	<i>Eldre arbeidstakere deltar oftere i gråsonesituasjoner.....</i>	<i>26</i>
3.2.2	<i>Jo flere gråsoner, jo mer drikking og mer risikofylt forbruk</i>	<i>26</i>
3.3	MENN EN VIKTIG MÅLGRUPPE	28
3.4	LEDERROLLEN OG ALKOHOL – HØY TILGJENGELIGHET KREVER BALANSEFERDIGHETER	29
3.5	OPPSUMMERING AV STUDIENS FUNN	31
4	Å SAMARBEIDE MED BEDRIFTER.....	32
4.1	TILBAKEMELDINGEN TIL BEDRIFTENE	32
4.1.1	<i>Eksempel på tilbakemelding i en liten privat bedrift.....</i>	<i>33</i>
4.1.2	<i>Eksempel på tilbakemelding til stor, offentlig bedrift</i>	<i>35</i>
4.2	OPPFØLGING AV VIRKSOMHETENE ETTER TILBAKEMELDINGEN.....	36
4.2.1	<i>Mer individfokus enn kultur og forebygging på bedriftsnivå</i>	<i>37</i>
4.2.2	<i>Engasjement og entusiasme hos enkeltpersoner</i>	<i>38</i>
4.3	OPPSUMMERING	39

5	PROSJEKTETS KONSEKVENSER FOR ARBEIDSLIVET –	
	UNIVERSELT NIVÅ	40
5.1	UNIVERSELL FOREBYGGING	40
5.1.1	<i>Tilgjengelighet til alkohol i jobbsammenheng</i>	<i>41</i>
5.1.2	<i>Drikkepress og forventninger.....</i>	<i>43</i>
5.1.3	<i>Inkludering og ekskludering.....</i>	<i>44</i>
5.2	HVORDAN SELGE INN ET FOREBYGGINGSPERSPEKTIV?	45
5.2.1	<i>Nøkkelpersoner</i>	<i>47</i>
5.2.2	<i>Fokus på sikkerhet og renommé.....</i>	<i>48</i>
5.2.3	<i>Arbeidsmiljø, helsefremming og livsstil</i>	<i>50</i>
5.3	RUSMIDDELPOLITIKK	52
5.4	OPPSUMMERING AV FOREBYGGINGSSTRATEGIER PÅ UNIVERSELT NIVÅ ...	53
6	PROSJEKTETS KONSEKVENSER FOR ARBEIDSLIVET –	
	SELEKTIVT NIVÅ	54
6.1	KJØNN	54
6.2	ANSVARSNIVÅ I BEDRIFTEN	56
6.3	ALDER	58
6.4	STRATEGIER FOR SELEKTIV FOREBYGGING	58
6.5	OPPSUMMERING AV ARBEID PÅ SELEKTIVT NIVÅ	60
7	PROSJEKTETS KONSEKVENSER FOR ARBEIDSLIVET – ARBEID	
	PÅ INDIKATIVT NIVÅ	62
7.1	AKAN-TILTAK PÅ INDIVIDNIVÅ	62
	<i>Den nødvendige samtalen</i>	<i>62</i>
	<i>Advarselsystemet</i>	<i>62</i>
	<i>Individuelle AKAN-opplegg</i>	<i>63</i>
7.2	BEHOV FOR KJØNNSSPESIFIKKE TILTAK?	63
7.3	Å TEMATISERE RUS OVERFOR MENN OG KVINNER.....	66
7.4	OPPSUMMERING AV ARBEID PÅ INDIKATIVT NIVÅ.....	67

8	OPPSUMMERING OG AVSLUTNING.....	69
8.1	BØR DET ARBEIDES ANNERLEDES MED KVINNER ENN MED MENN?	69
8.2	ER DET GRUNNLAG FOR Å HEVDE AT AKAN-MODELLEN BØR ENDRES? ...	70
8.3	ER DET BEHOV FOR Å UTVIKLE NYE FOREBYGGINGSVERKTØY BASERT PÅ UNDERSØKELSEN?.....	72
8.3.1	<i>Dialogverksted</i>	73
8.3.2	<i>Balance</i>	74
8.4	ER DET BEHOV FOR Å UTVIKLE ANDRE METODISKE TILNÆRMINGER I AKAN KOMPETANSESENTERS ARBEID MED NORSKE BEDRIFTER?.....	75
	LITTERATUR.....	77

SAMMENDRAG

AKAN kompetansesenter har i samarbeid med Stiftelsen Bergensklinikkene gjennomført et prosjekt som har hatt fokus på kvinner og alkohol i arbeidslivet. Bakgrunnen var at begge instanser hadde et behov for mer kunnskap om alkoholforbruk i tilknytning til arbeidslivet, og et spesielt ønske om å se på situasjonen for kvinner.

Prosjektet har hatt følgende mål:

- Oppnå økt kunnskap om behovet for kjønns spesifikke forebyggingsstrategier i arbeidslivet.
- Vurdere AKAN-modellen i lys av funnene fra prosjektet både på universelt, selektivt og indikativt nivå.
- Utvikle/utforme en eller flere modeller/metoder for rusmiddelforebyggende arbeid som er kjønns spesifikk og rettet spesielt mot kvinner ansatt i norsk arbeidsliv.

Prosjektet har hatt to faser. Fase 1 besto av en kartlegging i 12 virksomheter med overvekt av kvinnelige ansatte. En rapport som presenterer resultatene fra del 1 av studien, ble lansert i september 2009 (se Skutle, Buvik og Iversen 2009).

Fase 1 av prosjektet har altså fokusert på kunnskapsutvikling. Fase 2 av prosjektet har bestått i å samarbeide med bedriftene for å få en dialog om studiens resultater og dens relevans for virksomhetene. Det er fase 2 som presenteres i denne rapporten.

Litteraturstudier viser at kvinner drikker mer enn tidligere, at mange av drikkesituasjonene foregår i gråsonen mellom arbeidsliv og privatliv, og at

kulturen på arbeidsplassen kan ha betydning for hvordan en drikker sammen med kolleger.

Det er flere faktorer som har betydning for det jobbrelaterte alkoholforbruket. I tillegg til at det er forskjeller mellom kjønnene, ser vi at alder og ansvarsnivå har betydning. Enkelte grupper ansatte har flere gråsonesituasjoner enn andre, så her har tilgjengelighet til situasjonene betydning. De yngste aldersgruppene deltar ikke like hyppig i gråsonesituasjoner som sine eldre kolleger. Samtidig ser vi at ledere er den gruppen som hyppigst drikker alkohol i jobbsammenheng. Det kan også se ut som om at det drikkes mer alkohol når homogene grupper ansatte eller ledere samles.

Prosjektets fase 2 har gitt følgende lærdommer og ideer om rusmiddelforebygging på universelt, selektivt og indikativt nivå:

Universelt nivå

- En økt bevissthet om at rusmiddelpolitikken som utarbeides må ta hensyn til kjønnsperspektivet særlig i forhold til at menn og kvinner ikke tåler alkohol like bra
- En økt bevissthet om at regulering av tilgjengelighet til alkohol i arbeidsrelaterte sammenhenger også er et forebyggingstiltak
- En tydeliggjøring av indirekte forventningsjustering som forebyggingsmetode. Å heve standarden på bedrifters feiringer fra ”papp til pynt” er erfart virksomt i noen av prosjektets deltakerbedrifter.
- En økt bevissthet rundt bruk av aktiviteter i festsammenheng som middel for å unngå ubehagelig fylleatferd og samtidig bevare gråsonens positive sider.

Selektivt nivå:

- Prosjektets utgangspunkt var fokus på kvinner, men funnene indikerer at menn fremdeles drikker mer og må inkluderes i forebyggingssammenheng.
- Kvinnelige ledere kan det være grunn for å fokusere spesielt på siden disse i større grad enn mannlige ledere har et risikofyllt alkoholforbruk i forhold til underordnede.
- Studien viser at eldre arbeidstakere deltar hyppigere i arbeidsrelaterte gråsoner enn yngre. Arbeidsplassen kan dermed være viktigere som drikkearena for eldre arbeidstakere enn yngre.
- Økt bevissthet om at det gjerne drikkes mer når homogene grupper er samlet enn innenfor heterogene grupper.

Indikativt nivå:

- Det kan være behov for å være spesielt oppmerksom på terminologi og språkbruk overfor kvinner når det arbeides på individuelt nivå med AKAN-arbeid. Dette fordi kvinner gjerne skjuler alkoholproblemer mer enn menn, og føler mer skam knyttet til dette enn hva menn gjør.
- Anonymiserte rekrutteringsmåter ser ut til å være av større betydning for kvinner enn menn. I en arbeidslivssammenheng kan dette indikere at for å nå kvinner må man legge større vekt på anonymiserte måter å tematisere rusbruk på
 - Det kan være grunnlag for en vurdering av advarselsystemet (jfr AKANs metodeperm) med tanke på hvordan kommunikasjonsformen rundt brudd på arbeidsreglementet best kan tilpasses begge kjønn.
- Internettbaserte intervensjoner ser ut til å kunne passe bedre for kvinner enn tradisjonell alkoholbehandling.
- Råd og veiledning ser ut til å passe bedre for menn, mens kvinner trenger mer tid til å snakke om problemene sine.

- Når det opprettes team rundt personer i individuelle AKAN-opplegg i norske bedrifter kan det være fornuftig å vurdere teamets sammensetning og arbeid også i et kjønnsperspektiv.

Det er viktig å ikke trekke kjønnspektivet for langt, men å huske at det viktigste er å tilpasse intervensjonene til det enkelte individ

Prosjektets resultater kan tyde på at det i alle fall er behov for å gå gjennom AKAN-modellen på individnivå for å sikre en økt kjønnsensitivitet her. I tillegg kan vi basert på dette prosjektet supplere AKAN-modellen med noen nye ideer til rusmiddelforebyggende tiltak både på universelt og selektivt nivå.

Prosjektets resultater taler også for at det er forskjeller på hvordan man best tilnærmer seg rustemaet på overfor menn og kvinner. Prosjektet viser at det overfor kvinner ser ut til å være fornuftig å legge opp til måter å tematisere rusbruk på som i svært liten grad er stigmatiserende og som gjerne er anonymiserte og dialogbaserte. Her vil noen av de nye virkemidlene som er utviklet kunne svare på noe av utfordringen: Det ene kalles dialogverksted og det andre heter Balance.

Prosjektet har vist oss at temaet kvinner og rus vekker interesse i bedriftene. Prosjektet har også dokumentert at de enkeltpersoner som setter seg inn i temaet og reflekterer rundt alkoholvaner i norsk arbeidsliv, blir engasjerte og interesserte i en klart positiv forstand. Dette er lovende med tanke på temaet arbeidsliv og rus. Erfaringene viser at temaet i seg selv synes relevant.

Utfordringene er klart knyttet til å få i gang prosesser i bedriftene. Interessen som har blitt vekket av våre kontaktpersoner har i mindre grad medført at bedriftene på et mer kollektivt nivå har arbeidet med rusmiddelspørsmålene systematisk og på en annen måte enn tidligere.

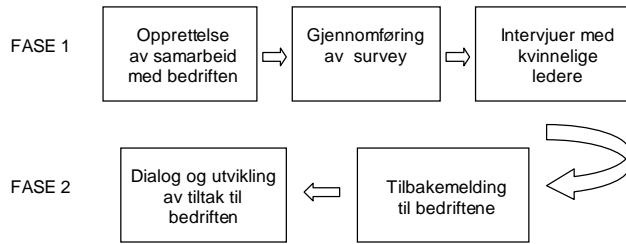
1 Innledning og prosjektets mål

AKAN kompetansesenter har i samarbeid med Stiftelsen Bergensklinikkene gjennomført et prosjekt som har hatt fokus på kvinner og alkohol i arbeidslivet. Bakgrunnen var at begge instanser – i arbeidet med å utvikle forebyggingsstrategier – hadde et behov for mer kunnskap om alkoholforbruk i tilknytning til arbeidslivet, og et ønske om å se på situasjonen spesielt for kvinner.

Prosjektet har hatt to faser. Fase 1 besto av en kartlegging i 12 virksomheter med overvekt av kvinnelige ansatte. 6300 kvinner og menn har besvart et elektronisk spørreskjema, noe som gjør undersøkelsen til den største studien av arbeidsliv og alkoholforbruk i Norge. I tillegg til spørreundersøkelsen ble 16 kvinnelige ledere fra samarbeidsbedriftene intervjuet. En rapport som presenterer resultatene fra del 1 av studien, ble lansert i september 2009 (se Skutle, Buvik og Iversen 2009).

Fase 1 av prosjektet har altså fokusert på kunnskapsutvikling. Fase 2 av prosjektet – som nå skal presenteres – har bestått i å samarbeide med bedriftene for å få en dialog om studiens resultater og dens relevans for virksomhetene. Figuren nedenfor gir en oversikt over prosjektets faser. Figuren viser hvordan kartleggingsstudien er en del av prosjektet.

Figur 1. Oversikt over prosjektets faser



1.1 Prosjektets mål og problemstillinger

I prosjektets avslutningsfase er det relevant å se på prosjektet i lys av noen mål og problemstillinger. På et overordnet nivå har prosjektet hatt følgende siktemål:

- 1) Oppnå økt kunnskap om behovet for kjønnsesifikke forebyggingsstrategier i arbeidslivet.
- 2) Vurdere AKAN-modellen i lys av funnene fra prosjektet både på universelt, selektivt og indikativt nivå.
- 3) Dersom behov: utvikle/utforme en eller flere modeller/metoder for rusmiddelforebyggende arbeid som er kjønnsesifikk og rettet spesielt mot kvinner ansatt i norsk arbeidsliv.

Gjennom prosjektet har blant annet følgende problemstillinger blitt forsøkt besvart:

- a. Gir kunnskapen prosjektet (fase 1) har fått fram grunnlag for å hevde at det bør arbeides annerledes med kvinnelige ansatte enn med mannlige ansatte når det dreier seg om rusmiddelforebygging med arbeidslivet som arena?
 - i. I så fall - på hvilken måte?
- b. Er det behov for endringer i AKAN-modellens tilnærminger slik de i dag foreligger?

- c. Er det behov for metodiske supplement til de intervensjonsformene som i dag anbefales for bruk i norske bedrifter?
 - i. I så fall – hvilke?
- d. Hvordan kan resultatene fra fase 1 formidles til og implementeres i bedriftene i fase 2?

Ved hjelp av fase 1 i prosjektet har vi hentet inn data som vi mener skal kunne gi svar på prosjektets problemstillinger. Fortsettelsen av denne rapporten vil derfor handle om på hvilken måte bruken av data fra fase 1 i prosjektets fase 2 kan hjelpe oss med å besvare prosjektets problemstillinger.

1.2 AKAN som et kinderegg og rapportens oppbygning

Målsetningene fokuserer på ulike nivå. Det er viktig å tydeliggjøre at betegnelsen *AKAN* refererer til minst tre ulike virkeligheter:

- *AKAN kompetansesenter* er lokalisert i Oslo. AKAN kompetansesenter arbeider med rusmiddelforebygging i hele det norske arbeidslivet – dette foregår blant annet gjennom bedriftsbesøk, kursing, informasjon og telefonveiledning.
- *AKAN i bedriften*. Dette nivået handler om det rusmiddelforebyggende arbeidet (AKAN-arbeidet) som foregår rundt om i norske virksomheter. Hvordan dette arbeidet gjennomføres og er organisert er opp til den enkelte bedrift.
- *AKAN-modellen* er en modell for rusmiddelforebygging i arbeidslivet. Modellen er utviklet av AKAN kompetansesenter for bruk i norske bedrifter, og inneholder tiltak på 3 nivåer (universelt, selektivt, indikativt). AKANs metodeperm presenterer AKAN-modellen, altså grunnmuren i arbeidet til både AKAN kompetansesenter og AKAN i bedriftene.

Vi ser at prosjektets målsettinger handler om arbeidet til AKAN kompetansesenter og innholdet i AKAN-modellen. Dette vil i siste instans ha betydning for hvordan AKAN-arbeidet i virksomhetene foregår og utvikler seg videre. Når vi skal vurdere studiens resultater og hvilken relevans de har, er det viktig å fokusere på alle disse nivåene. Hvordan kan AKAN kompetansesenter jobbe best mulig? Hvordan bør AKAN i bedriftene arbeide med rusmiddelforebygging? Er det behov for endringer i AKAN-modellen?

Denne rapporten presenterer problemstillinger fra fase 2 av prosjektet, og diskuterer problemstillinger og dilemmaer når det gjelder arbeidsliv, kjønn og alkohol. I kapittel 2 presenteres en del bakgrunnsmateriale om kvinners bruk av alkohol og om drikkesituasjoner og drikkekulturer i arbeidslivet. I kapittel 3 oppsummeres en del viktige funn fra undersøkelsen (fase 1). Videre diskuteres ulike dilemmaer og problemstillinger som har dukket opp i forbindelse med samarbeidet med bedriftene i kapittel 4 (fase 2). Kapittel 5, 6 og 7 handler om prosjektets konsekvenser for arbeidslivet på henholdsvis universelt nivå, selektivt nivå og indikativt nivå. I avslutningskapitlet vender vi tilbake til målformuleringene og forsøker å tydeliggjøre svar på spørsmålene som er skissert innledningsvis.

2 Bakgrunn for prosjektet

Bakgrunnen for dette prosjektet var blant annet at kvinners bruk av alkohol har økt de siste årene. Alkohol er det rusmidlet som er mest utbredt i Norge (Rossow 2007). Historisk sett har kvinner brukt langt mindre alkohol enn menn. Alkoholen har primært vært mennenes nytelsesmiddel, mens kvinnene har vært mer opptatt av å bekjempe alkoholens negative konsekvenser. Det er ikke mer enn hundre år siden kvinnebevegelsen i Arbeiderpartiet hadde totalavhold som sitt mål (Ravndal 2008).

Studier har tradisjonelt vist at kvinner drikker mindre og sjeldnere enn menn, at alkoholskader er mindre utbredt blant kvinner, samt at totalavhold er vanligere blant kvinner (Ravndal 2008, Honkasalo 1989). Den ulike drikkekulturen synes i stor grad å henge sammen med kjønnsroller og normer for akseptabel drikkeatferd (Ravndal 2008).

Alkoholforbruket i den norske befolkningen har økt. Den skandinaviske alkoholkulturen har endret seg, og det har nå blitt mer vanlig å drikke alkohol mellom høytider og helger (Horverak og Bye 2007). Spesielt kvinner drikker mer enn før (Järvinen og Olafsdottir 1989, Bergmark Helmersson 2002, Horverak og Bye 2007, Ravndal 2008, Vedøy og Skretting 2009).

Horverak og Bye (2007) viser at forbruket av alkohol, og særlig forbruket av vin og øl, har en tendens til å øke med utdanning og inntekt. Samtidig fant de at forskjellen mellom kvinner og menn var størst blant arbeidere, og mindre blant funksjonærer. Dette gjør kvinnelige ledere til en interessant gruppe.

Statens institutt for rusmiddelforskning (SIRUS) har sett nærmere på økningen i kvinners forbruk av alkohol og konsekvensene av dette. Vedøy og Skretting (2009) har gjennomgått datasett som bygger på fire spørreundersøkelser, og alle undersøkelsene viste at forbruket av alkohol har økt. Spesielt har alkoholforbruket blant kvinner økt de siste tiårene, og mest blant unge jenter og unge kvinner. I disse gruppene har det også vært en økning i andelen som rapporterer at de ofte har vært beruset. Unge kvinners opplevde problemer knyttet til alkohol har også økt fra 1998 til 2006.

Studien viser videre at i voksenbefolkningen ble det gjennomsnittlige alkoholforbruket blant kvinner fordoblet i løpet av en trettiårsperiode (1973-2004). Vin utgjorde en stadig større andel av det som ble konsumert. Forfatterne konkluderer med at det er nærliggende å tro at det økte konsumet har negative konsekvenser for kvinnehelsen (Vedøy og Skretting 2009). Vi kan se de samme tendensene i Sverige. I 1969 var kvinners andel av alkoholforbruket 20 %, i 1973 var det økt til 33 % og i år 2000 var det økt til 40 % (Bergmark Helmersson 2002).

Järvinen og Olafsdottir (1989) skisserer fire ulike drikkemønstre for kvinner:

1. *De totalavholdene* er færre nå enn tidligere.
2. I *det tradisjonelle feminine drikkemonsteret* finner vi kvinner som sjelden drikker, de drikker lite hver gang og de oppgir svært sjelden å ha vært beruset. Disse kvinnene foretrekker mest vin.
3. *Det nye feminine drikkemonsteret* er mer utbredt i yngre alderskategorier. Disse kvinnene drikker oftere, og de drikker også mer ved hver drikkesituasjon. De foretrekker øl og vin om hverandre, og de rapporterer hyppigere beruselse, men bare noen få ganger i året.

4. For kvinnene i gruppen for *det maskuline drikkemønsteret* er ikke vin det foretrukne - både sprit og øl er vanligere for denne gruppen. De drikker ikke nødvendigvis oftere, men mer ved hver drikkesituasjon, og oppgir dermed oftere beruselse. En finner flest av disse kvinnene i de yngste alderskategoriene (Järvinen og Olafsdottir 1989).

Denne inndelingen av drikkemønstrene er 20 år gammel, og ut fra at kvinners alkoholforbruk har økt en del de siste 20 årene, kan en se for seg at en i dag finner færre kvinner som er avholdne eller kommer i kategorien for det tradisjonelle feminine drikkemønsteret. Kanskje flere kvinner i dag drikker på en mer maskulin måte?

Den samme studien viser at alder betyr mye for alkoholforbruket, og yngre kvinner drikker mer enn eldre. Dette kan handle om generasjonsforskjeller - eldre kvinner i dag drikker mer enn eldre kvinner i tidligere generasjoner. Eldre kvinner som tidligere var totalavholdene, kan kanskje skifte til det feminine drikkemønsteret, mens yngre kvinner innen det maskuline drikkemønsteret, kommer senere i livet inn i gruppen for det nye feminine drikkemønsteret. I tillegg har kvinners debutalder for alkohol sunket og dette fører til at den større andel av voksne kvinner har begynt å drikke som tenåringer (Järvinen og Olafsdottir 1989). En kan tenke seg at denne utviklingen er enda tydeligere i dag enn for 20 år siden.

Det kan være en del skremselspropaganda om kvinners økte alkoholforbruk i media. Selv om kvinnene drikker mer, drikker de fortsatt mindre enn menn. Dette fastslås av Vedøy og Skretting (2009), som hevder at det kan tyde på at drikkemønsteret hos unge kvinner begynner å nærme seg mennenes, selv om unge kvinner fremdeles drikker klart mindre enn unge menn (Vedøy og Skretting 2009). Horverak og Bye (2007) fant at menn drikker nesten tre ganger så mye øl og sprit som

kvinner i løpet av et år, korrigert for andre faktorer.

Vi ser at kvinner drikker mer vin og at de hyppigere rapporterer om beruselse og problemer i tilknytning til alkoholforbruket enn det de gjorde tidligere. Dette antas å ha negative konsekvenser for kvinnehelsen. Bruk av alkohol kan også ha betydning for arbeidslivet, for eksempel i form av fravær (Nordström og Moan 2009). I tillegg vet vi at en del av drikkesituasjonene vi deltar i, er jobbrelaterte.

2.1 Drikkesituasjoner i gråsonen mellom arbeid og fritid

I studier av hvordan ulike samfunn drikker alkohol, er det vanligvis to perspektiver som er benyttet. Epidemiologiske studier fokuserer på utbredelsen av alkoholbruk og problemene som følger av forbruket, mens antropologiske studier fokuserer på *hvordan* alkohol drikkes og *hvilken rolle* alkoholen spiller (Horverak og Bye 2007). Det er den siste tilnærmingen som vil være sentral her.

Edle Ravndal (2008) fokuserer på at kvinners forbruk av alkohol i stor grad styres av forventningene til de miljøene drikkingen foregår i – og derfor er det interessant å se på den sosiale konteksten for drikkingen. Det er i den sosiale konteksten drikkingen foregår vi først og fremst kan finne årsakene til at vi drikker som vi gjør. Her er det fokus på drikkesituasjonene, det vil si den sammenhengen drikkingen skjer innenfor. En gruppes drikkemønster består av en rekke drikkesituasjoner som finner sted i bestemte sosiale kontekster (Horverak og Bye 2007). Noen av disse situasjonene er arbeidsrelatert og befinner seg i gråsonen mellom arbeidstid og fritid.

Endringer i arbeidslivet har skapt en rekke nye anledninger for bruk av alkohol. Tendensen er at det i mindre grad enn tidligere drikkes i

arbeidstiden, men at det i større grad enn før drikkes alkohol i sammenhenger av mer sosial art som kan relateres til arbeidsfellesskapet (Nesvåg 2005). En økende andel av alkoholforbruket blant voksne skjer i gråsonen mellom arbeid og fritid (Nesvåg & Lie 2004). Eksempler på slike situasjoner er reisevirksomhet, sosiale anledninger knyttet til seminar og formelle/uformelle sammenkomster mellom kolleger (Nesvåg 2005). Grensene mellom arbeid og fritid viskes ut gjennom mer bruk av fleksitid og større variasjon i arbeidstidsordninger. Moderne bedrifter er ofte organisert på måter som gjør at det er vanskelig å holde oversikt over alle ansatte (prosjektteam, hjemmekontor, grupper av ansatte langt vekk fra hovedkontoret). Mange bedrifter har flytende overganger mellom privatliv og arbeid – og bruker aktiviteter med alkoholserving som viktige virkemidler i kundebehandling og teamutvikling (Duckert 2003).

Det som preger gråsonen er at det er sosiale situasjoner der ansatte eller fellesskap av ansatte og eksterne kunder, leverandører eller samarbeidspartnere ønsker å markere, feire eller belønne hverandre. I slike situasjoner har alkoholbruken fått en sentral plass (Nesvåg 2005). Dette er positivt for de fleste, men ansatte kan ha problemer med å skille den private og den jobberelaterte drikkingen, noe som styrker oppfatningen om flytende grenser mellom offentlig og privat sfære og et grenseløst arbeidsliv (Sagvaag 2007). Alkoholforbruket i tilknytning til arbeidslivet ser ut til å være påvirket av uregelmessige arbeidstidsordninger, mye reising og en rusmiddelkultur med liberale normer og høye forventninger (Nesvåg 2005).

Den svenske forskeren Dan Porsfelt (2003) har studert situasjoner der kollegaer går sammen ut etter arbeidstid og drikker alkohol. Han kaller fenomenet "After work". "After work" kan ha positive funksjoner både for de ansatte og for bedriften, men samtidig fører det til at grensene mellom arbeid og fritid viskes ut (Porsfelt 2007). Disse "after work"

situasjonene betegnes som *bedriftens tredje rom*. Det tredje rom kan betraktes som en del av arbeidet, og at det som skjer i de situasjonene kan ha konsekvenser for arbeidet - også for de som ikke deltar (Porsfelt 2008). Disse treffene finnes i de fleste bransjer. Likevel vil antallet anledninger for bruk av alkohol i slike situasjoner variere mye fra arbeidsplass til arbeidsplass og mellom grupper av ansatte (Nesvåg 2005).

2.2 Drikkekulturer i arbeidslivet

Det eksisterer få studier som har sett på drikkekulturer i ulike bransjer, og svært få har sett på dette i forhold til kjønnsroller (Room 1996).

En eldre studie har konkludert med at det kan være store forskjeller mellom drikkekulturen i ulike yrker (Honkasalos 1989). Honkasalos har studert drikkekulturen blant finske arbeiderklassekvinner ansatt som fabrikkarbeidere og hjelpepleiere. Hun fant at arbeidskulturen og normene der hadde innvirkning på kvinnenenes forhold til alkohol. Sykehuskulturen hadde moralistiske normer og var lite liberale i forhold til alkoholforbruk, mens de kvinnelige fabrikkarbeiderne hadde en maskulin drikkekultur. Mens selv om kvinnene på fabrikk ”drakk som menn”, skjedde dette kun i helgene og det gikk således ikke ut over jobben. Honkasalos mente at kvinnenenes drikking dels ble regulert gjennom den type jobb de hadde – det krevdes presisjon og nøyaktighet å stå ved samlebåndet, og det gikk ikke an å utføre dette arbeidet dagen derpå. Samtidig hadde kvinnene hovedansvaret for hjemmet og familien, og dermed liten tid til å drikke alkohol. Til slutt fant hun at kvinnene hadde en streng selvkontroll som innebar at fyllesjuka ikke var god nok grunn til å ikke stille på jobb (Honkasalos 1989).

Wilsnack og Wilsnack (1991) har sett på kvinners alkoholforbruk i mannsdominerte yrker. Studier i fire ulike miljøer viser at kvinner drikker

hardere og oftere når de jobber i mannsdominerte yrker, enn når de jobber på kvinnedominerte arbeidsplasser. Menns drikkemønster påvirker kvinnene når menn er i majoritet, men ikke motsatt (slik at menn i kvinnedominerte yrker drikker mindre). En helseundersøkelse fra USA påviste også at kvinner som arbeidet i kjønnsdelte eller i mannsdominerte yrker drakk mer enn kvinner i tradisjonelle kvinneyrker (Ravndal 2008).

Data fra den norske helseundersøkelsen i 1985 viste at kvinner i mannsdominerte yrker hadde et høyere alkoholforbruk enn kvinner i tradisjonelle kvinneyrker. Hypotesen om at kvinners økte forbruk hadde en sammenheng med økt yrkesdeltakelse, ble ikke bekreftet i denne undersøkelsen. En mer urban livsstil med mer hyppig bruk av alkohol i familien og i sosiale nettverk, ble en viktigere forklaringsfaktor (Duckert et al. 2008).

2.3 Oppsummering

Studier viser altså at kvinner drikker mer enn tidligere, at mange av drikkesituasjonene foregår i gråsonen mellom arbeidsliv og privatliv, og at kulturen på arbeidsplassen kan ha betydning for hvordan en drikker sammen med kolleger.

I neste kapittel presenteres enkelte hovedfunn fra vår studie i arbeidslivet, og det gir et bilde av virkeligheten i enkelte norske bedrifter i 2009.

3 Hvordan er ruskulturen i arbeidslivet i 2009?

Forskningen viser altså at kvinners alkoholforbruk øker raskere enn menns og at endringer i arbeidslivet har ført til en rekke nye anledninger for bruk av alkohol. Men hvordan er egentlig ruskulturen i norske virksomheter i 2009? I dette kapitlet vil vi gi et bilde av ruskulturen i norsk arbeidsliv basert på resultatene fra fase 1 av prosjektet.

3.1 Noen hovedpunkter om metoden i fase 1

Tolv arbeidsplasser med en stor andel kvinnelige ansatte har deltatt i fase 1. Valget av arbeidsplasser ble bestemt ut fra AKAN kompetansesenters og Stiftelsen Bergensklinikkens kontaktnett. Det var ikke en representativ bransjeundersøkelse, selv om bransjetilhørighet inngikk i spørsmålene. Bedriftene tilhørte bransjene: helse og sosial, IKT og andre konsulenttjenester, skole/undervisning, statlig forvaltning/byråkrati, renhold, media/forglag, hotell/service, handel, eiendom, regnskap og organisasjon, - totalt sett en blanding av privat og offentlig sektor. Hovedvekten av utvalget (82 %) tilhørte offentlig, statlig eller kommunal sektor.

Det var 6300 respondenter, to tredjedeler kvinner, og en betydelig andel i ledende posisjoner. Utvalget har besvart et elektronisk spørreskjema. Spørsmålene har fokusert på ulike tema som bruk av alkohol i jobbrelaterte situasjoner, ansattes opplevelse av om det drikkes for mye i jobbsammenheng, erfaringer med drikkepress, konsekvenser for arbeidsplassen, samt en kartlegging av omfanget av risikofylt bruk av alkohol, ved bruk av AUDIT. AUDIT består av 10 spørsmål som fokuserer på mengde/frekvens, tegn på avhengighet og negative sosiale konsekvenser. AUDIT er egnet til å skille mellom de med et problematisk

forbruk ("rød" sone), de med skadelig forbruk ("gul" sone) og de andre ("grønn" sone).

I tillegg ble det gjennomført 16 kvalitative dybdeintervjuer med kvinnelige ledere i samarbeidsbedriftene. Det ble gjennomført to intervjuer med toppledere innenfor offentlige virksomheter og to intervjuer med toppledere i det private næringslivet. I det offentlige ble det gjennomført syv intervjuer med mellomledere (virksomhetsledere, enhetsledere, avdelingsledere), mens i det private ble det gjennomført fem intervjuer blant mellomledere.

Intervjuene hadde et todelt fokus. For det første ønsket vi å bli kjent med alkoholkulturen i bedriften, ut fra den kvinnelige lederens opplevelse og beskrivelse av den. Samtidig fokuserte vi på informantens erfaringer med egen deltagelse knyttet til bruk av alkohol i jobbsammenheng. Temaene i intervjuguiden var konsentrert rundt bedriftens gråsoner, drikkepress, lederrollen, kjønnsforskjeller, grenser og reaksjoner for oppførsel i gråsonen, konsekvenser av alkoholbruk, samt kartlegging av hvordan virksomheten arbeider med forebygging og enkeltsaker. I tillegg ble sentrale funn fra den kvantitative delen av studien presentert for kvinnene, slik at vi fikk innblikk i deres fortolkninger av resultatene. I løpet av intervjuene dukket det også opp temaer som ikke var inkludert i intervjuguiden. I de tilfellene der dette var interessante funn, ble disse temaene inkludert i intervjuguiden slik at vi fikk flere kvinnelige leders syn på dette.

Prosjektet er godkjent av NSD/Datatilsynet, og anonymitet ble ivaretatt. Det var ingen mulighet for individuell oppsporing av respondenter. Dataanalysene er gjort ved Forsknings- og dokumentasjonsavdelingen ved Stiftelsen Bergensklinikkene, og har skjedd i nært samarbeid med Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk

(AKAN). Statistikkprogrammet SPSS versjon 15 er benyttet.

Vi viser til rapporten ”Et glass vin etter jobben?” (Skutle, Buvik og Iversen 2009) for flere detaljer om spørreundersøkelsen. Videre i dette kapitlet trekker vi frem det vi mener er tre hovedfunn fra undersøkelsen. Temaene har betydning for diskusjonen av studiens dilemmaer og utfordringer for arbeidslivet.

3.2 Drikkes det for mye i jobbsammenheng?

Bruk av alkohol i jobbrelevante situasjoner som reiser, representasjon og i forbindelse med kurs eller seminar, samt feiring av ulikt slag, forekommer i samtlige bedrifter. Dette oppleves som positivt for de fleste (Skutle, Buvik og Iversen 2009). Bedriftene har ulike praksiser, men de kan alle fortelle om en rekke situasjoner der kolleger drikker alkohol sammen etter arbeidstid. Enkelte av situasjonene er på bedriftens initiativ, som for eksempel julebord og konferansemiddager. Andre situasjoner er initiert av de ansatte selv, som for eksempel fredagspils.

Det er imidlertid få som rapporterer om at de deltar i gråsonesituasjoner ofte. Hoveddelen av utvalget (66 %) svarer at de deltar ”en sjelden gang”. Det er altså ikke så hyppig omgang med alkohol i jobbsammenheng for folk flest i denne studien. Det ser ut til at både kjønn, alder og ansvarsnivå har betydning for hvor ofte en deltar i gråsonesituasjoner. Menn deltar oftere enn kvinner - 30 % av menn svarer at de deltar flere ganger i året, mens bare 14 % av kvinnene deltar like ofte. Toppledere er den gruppen som hyppigst deltar i gråsonesituasjoner, 58 % av toppledere deltar flere ganger i året eller oftere, mens bare 14 % av arbeidere/funksjonærer deltar like ofte. Det er altså enkelte grupper ansatte som deltar i flere gråsonesituasjoner.

3.2.1 Eldre arbeidstakere deltar oftere i gråsonesituasjoner

Et interessant funn er at alder har betydning for hvor ofte en deltar i gråsonesituasjoner med jobben. Resultatene fra studien viser at det er i de yngste aldersgruppene vi finner flest risikodrikkere. Men de yngste aldersgruppene deltar sjeldnere i gråsonesituasjoner enn sine eldre kolleger. Aldersgruppene under 26 år deltar sjeldnere enn de eldre arbeidstakerne, og deltakelsen i gråsonen øker med økende alder. Det ser altså ut til at de yngste aldersgruppene foretrekker å drikke med venner utenfor arbeidsfellesskapet.

Det kan naturligvis være flere faktorer som spiller inn her. Vi har sett at ledere deltar i flere gråsonesituasjoner enn andre ansatte, og en finner ikke mange ledere i de yngre aldersgruppene. Samtidig vil alderssammensetningen på arbeidsplassen ha betydning. I et arbeidsmiljø med hovedvekt av eldre arbeidstakere, er det naturlig nok ikke like interessant for de yngre aldersgruppene å delta på fredagspilsen, som det er i et ungt miljø der de fleste kollegene er i tjuårene. Funnene kan også indikere at arbeidsfellesskapet er en viktigere nettverksarena for eldre arbeidstakere enn for de yngre. Dette er kanskje naturlig siden eldre arbeidstakere gjerne har lenger fartstid i bedriften, og gjennom dette kanskje har knyttet seg mer til sine kolleger som omgangsvenner enn hva som er tilfellet blant yngre arbeidstakere. Samtidig kan nettverket fra ungdoms- og studietid ha krympet gjennom årene.

3.2.2 Jo flere gråsoner, jo mer drikking og mer risikofylt forbruk

Et annet viktig funn fra studien er at tilgjengelighet også her ser ut til å ha betydning. Det betyr at jo flere gråsonesituasjoner bedriften tilbyr sine ansatte, jo mer jobbrelatert drikking ser vi, og jo mer risikofylt forbruk utvikles. Det kan indikere at mange gråsoner fremmer utviklingen av et risikofylt forbruk. Men det kan også tenkes at ansatte med et høyt alkoholforbruk oftere søker, eller til og med skaper, slike gråsoner med

tilgjengelig alkohol, og sjeldnere lar en slik anledning gå fra seg (Skutle, Buvik og Iversen 2009).

Intervjuene med kvinnelige ledere viser at samtlige virksomheter har en rekke situasjoner med alkoholservering i grenselandet mellom arbeid og fritid. Og på spørsmål om hvorvidt de ansatte mener det drikkes for mye i jobbsammenheng, svarer hele 25 % bekreftende på dette. Det betyr at en av fire ansatte synes at det kan bli for mye drikking i jobbsammenheng. Med tanke på at arbeidsplassen forbindes med å være en alkoholfri sone, og at flesteparten av bedriftene i studien er offentlige virksomheter, kan dette tolkes som å være et høyt tall. Vi ser forskjell mellom private og offentlige bedrifter ved at det er en ennå høyere prosentandel i det private næringslivet som er enige i påstanden. På samme vis er det forskjeller mellom kvinner og menn, ved at flere menn mener at det drikkes for mye i jobbsammenheng. Det at mange mener at det drikkes *for mye* trenger imidlertid ikke bety at de mener at det drikkes *for ofte*, men det kan bety at enkelte kan få for mye å drikke i noen drikkesituasjoner.

I tillegg til spørsmål om hvorvidt ansatte mener at det drikkes for mye, har vi stilt spørsmål om de har opplevd jobbrelatert drikkepress. Tretten prosent rapporterer å ha opplevd drikkepress, noen flere menn (18 %) enn kvinner (11 %). I intervjuene har vi fokusert på kvinnenenes egne erfaringer med jobbrelatert drikkepress. Noen av de kvinnelige lederne hadde etter hvert utviklet sine egne kreative ”overlevelsesstrategier”, ved at de hele tiden var svært bevisste på antall alkoholenheter de fikk i seg, eller at de brukte bilen bevisst for ”å slippe å drikke”. Flere sier at det finnes bare to gode grunner til å ikke drikke, det ene er at du er gravid og det andre er at du kjører bil.

Vi ser altså at det eksisterer mange situasjoner der en drikker alkohol i jobbsammenheng og at mange mener at det drikkes for mye. I tillegg

utsettes en del arbeidstakere for drikkepress i jobbsammenheng. Vi har ved hjelp av AUDIT målt graden av risikofylt drikking i bedriftene. Totalt har drøyt ti prosent av ansatte i virksomhetene et risikofylt alkoholforbruk i følge AUDIT. Dette er ulikt fordelt mellom kjønnene - seksten prosent av mennene og åtte prosent av kvinnene har et risikofylt alkoholforbruk. Menn og kvinner i tjuårene har høyest alkoholforbruk, med et gjennomsnitt som er tett opp til det som er grenseverdien for risikofylt forbruk (Skutle, Buvik og Iversen 2009). Mønsteret for risikofylt forbruk er ulike mellom menn og kvinner når vi ser dette i forhold til ansvarsnivå. En større andel av kvinnelige ledere enn kvinnelige funksjonærer/arbeidere har et risikofylt alkoholforbruk, mens for menn er det motsatt.

3.3 Menn en viktig målgruppe

Studien i fase 1 viser at dobbelt så mange menn som kvinner har et risikofylt alkoholforbruk, noe som er i samsvar med forskning presentert tidligere i rapporten, altså at menn drikker mer enn kvinner. I tillegg har vi sett at menn deltar i gråsonen i større omfang enn kvinner. Dette gjør selvsagt menn til en viktig målgruppe. Vi ser også at flere menn enn kvinner mener at det drikkes for mye i jobbsammenheng, og at flere menn enn kvinner er utsatt for drikkepress i jobbsammenheng.

Utgangspunktet for studien var å se spesielt på kvinners bruk av alkohol, men resultatene viser at vi ikke skal glemme mannlige ansatte. Når det gjelder hvilke konsekvenser drikkingen kan ha for arbeidslivet, ser vi også at menn i større grad enn kvinner rapporterer om alkoholrelatert fravær og problemer med å fungere på jobb dagen derpå (Skutle, Buvik og Iversen 2009). Dette kan indikere at det ikke nødvendigvis er hensiktsmessig å fokusere utelukkende på kvinner, men at en kjønns spesifikk tilnærming heller er å foretrekke. Det er samtidig andre faktorer enn kjønn som har betydning for alkoholforbruket.

3.4 Lederrollen og alkohol – høy tilgjengelighet krever balanseferdigheter

Studien har vist at tilgjengelighet har betydning, ved at jo flere situasjoner bedriften tilbyr, jo mer drikkes det i jobbsammenheng. Ledere deltar i flere alkoholrelaterte situasjoner i jobbsammenheng enn øvrige arbeidstakere. Ledere har rett og slett flere arenaer - det kan være flere møter og mer representasjon. Over 60 % av mannlige toppledere drikker alkohol med jobben flere ganger i året eller oftere, sammenliknet med 23 % av mannlige arbeidere/funksjonærer. For kvinnene er forskjellene enda større. 51 % av kvinnelige toppledere drikker med jobben flere ganger i året eller oftere, mot bare 10 % av kvinnelige arbeidere/funksjonærer. Dette gjør ledere til en spesielt interessant gruppe.

Flere av lederne understreket behovet for å være en god rollemodell i gråsonesituasjoner der ansatte var til stede. Mange av kvinnene uttrykte et tydelig kontrollbehov som førte til at de ikke drakk seg beruset i jobbsammenheng. De ville ikke miste kontrollen, og fortalte at de da heller gikk på hotellrommet og tok to glass vin til. Så selv om ledere drikker oftere enn andre grupper ansatte, betyr det ikke nødvendigvis at de drikker så mye mer ved hver anledning. Samtidig fortalte kvinnene at de senket skuldrene på ledermøter, der det var mindre hensyn å ta til underordnede. Når de ansatte ikke var til stede, var det lettere å senke kontrollbehovet, så da ble det også drukket mer alkohol. Det er derfor interessant å merke seg at ledere *både* deltar i flere situasjoner, samtidig som de drikker mer sammen med andre ledere.

Det ser altså ut til at ledere tillater seg å drikke mer alkohol når de er sammen med andre ledere, altså når de er i en homogen gruppe. De føler mindre ansvar og de slipper opp på kontrollbehovet. Samtidig ser vi at ansatte gjerne drikker mer alkohol når ledelsen ikke er tilstede. Når det

offisielle julebordet er ferdig og ledelsen går hjem, fortsetter ofte grupper av de ansatte videre på festen. Når ledelsen er til stede sammen med de ansatte, kan dette føre til at både ledelsen og de ansatte drikker mer moderat. Det kan basert på dette altså se ut til at når homogene grupper samles i arbeidssammenheng, kan dette føre til at det drikkes mer alkohol.

Fanny Duckert (2003) poengterer at det å arbeide i ledende stillinger innebærer både frihet, fleksibilitet og selvstendighet. Samtidig stilles det krav om prestasjoner, dyktighet og ansvarlighet. Det kan være ensomt å være leder. Ledere er ofte flinke til å ta vare på andre og løse andres problemer, mens egne omsorgsbehov er det ikke alltid like stor plass til. Dette gjør ledere til en spesielt sårbar gruppe, og en bør kanskje være oppmerksom på lederes bruk av alkohol i jobbsammenheng.

Studien i prosjektets fase 1 har vist at kvinnelige toppledere drikker betydelig mer i jobbsammenheng sammenliknet med kvinnelige mellomledere og arbeidere/funksjonærer. For kvinnene var det også et økende risikofyllt alkoholforbruk med økende ansvarsnivå, men for menn var det motsatt. Noen av kvinnene forteller om hvordan de bruker alkohol etter jobb for å debrife – arbeidsdagen og presset på jobb oppleves så stor at en drikker etter jobben for å kunne slappe av. I enkelte tilfeller kan ”time-out”-effekten ved drikkingen bli dominerende. Dette kan særlig gjelde personer som har vokst inn i en rolle med hardt arbeid, ansvarsfullhet og ivaretagelse av andre personer i intense perioder. Kvinner i ledende og selvstendige stillinger har som sine mannlige kolleger ofte frihet og tilgang på alkohol. Også kvinner vil kunne ha et time-out drikkemønster, oftere hjemme og dermed mer skjult (Duckert 2003).

3.5 Oppsummering av studiens funn

Det er flere faktorer som har betydning for det jobbrelaterte alkoholforbruket. I tillegg til at det er forskjeller mellom kjønnene, ser vi at alder og ansvarsnivå har betydning. Enkelte grupper ansatte deltar i flere gråsonesituasjoner enn andre, så her har tilgjengelighet til situasjonene betydning. De yngste aldersgruppene deltar ikke like hyppig i gråsonesituasjoner som sine eldre kolleger. Samtidig ser vi at ledere er den gruppen som hyppigst drikker alkohol i jobbsammenheng. Det kan også se ut som om at det drikkes mer alkohol når homogene grupper ansatte eller ledere samles. Funnene indikerer ellers at menn kan være en viktigere målgruppe for rusmiddelforebygging enn kvinner siden menn fremdeles drikker mye mer enn kvinner. Studien viser også at en høyere andel av kvinnelige ledere enn kvinnelige arbeidere har et risikofylt forbruk, for menn er det omvendt.

Resultatene fra studien kan ha betydning for det videre arbeidet i bedriftene og for arbeidslivet generelt. I neste del av kapitlet fokuseres det på erfaringene våre fra å samarbeide med bedriftene som har deltatt i studien. Disse erfaringene er nyttige å ha med seg og danner også en del av kunnskapsbildet dette prosjektet har utviklet. Ved å fokusere på dilemmaer og problemstillinger som har oppstått underveis, kan vi lære noe om hvordan det kan være nyttig å samarbeide med virksomheter i fremtiden.

4 Å samarbeide med bedrifter

Vi har ønsket å bruke den nye kunnskapen i en dialog med de involverte bedriftene, som et grunnlag for et rusforebyggende arbeid. Tilbakemeldingsmøter med den enkelte virksomhet ble gjennomført våren 2009. Hovedmålet var å gi virksomhetene et bilde av rusmiddelsituasjonen i bedriften, samt å fokusere på andre viktige funn fra undersøkelsen. Tilbakemeldingene viste resultater og synspunkter på sektornivå, og konsesjonen fra Datatilsynet ga oss ikke muligheten til å se på resultatene for den enkelte bedrift. Vårt hovedfokus var forebygging og fokus på risikogrupper og risikosituasjoner. Vi ønsket først og fremst å fokusere på at i overkant av 10 % av de ansatte i virksomhetene hadde et risikofyllt alkoholforbruk, samt hvilke konsekvenser dette kunne ha for bedriftene.

Prosjektets fase 2 inneholdt følgende aktiviteter:

- først en tilbakemelding til bedriftene,
- deretter en oppfølgingsperiode,
- og til slutt en fokusgruppe arrangert av AKAN kompetansesenter i Oslo.

Vi vil i dette kapitlet gjøre rede for de to første av disse punktene, før vi i de siste 3 kapitler av rapporten går nærmere inn i fokusgruppens resultater.

4.1 Tilbakemeldingen til bedriftene

Resultatene fra fase 1 av prosjektet er altså formidlet tilbake til flere av de deltagende virksomhetene på egne møter. På disse møtene har vi diskutert funnene og virksomhetenes umiddelbare inntrykk. Tilbakemeldingene og diskusjonene har gitt oss en bedre forståelse av bedriftskonteksten og

kulturen funnene kan forstås innen. Det har også vist seg at denne tilbakemeldingsrunden i enkelte tilfeller har fått virksomhetene til å reflektere rundt sin alkoholkultur. Vi ønsket dette som et utgangspunkt for utvikling av bedriftsinterne tiltak. Vi har fått forespørsler fra enkelte deltagende virksomheter om å komme tilbake for videre diskusjon og eventuell utforming av videre tiltak.

Hvilken form bedriftene ønsket tilbakemelding på, fortalte oss noe om hvor interessert bedriften var i problemstillingene og i hvilken grad de ønsket å prioritere dette arbeidet videre. Enkelte bedrifter ønsket ikke å få tilbakemelding, de ønsket kun å få tilsendt rapporten når den var klar. Andre bedrifter ønsket tilbakemelding for både ledergruppen, arbeidsmiljøutvalget og AKAN-utvalget. Den mest vanlige formen for tilbakemelding var at en av forskerne i prosjektet sammen med en rådgiver fra AKAN kompetansesenter presenterte resultatene fra studien sammen for et arbeidsmiljøutvalg, ofte utvidet med representanter fra AKAN-utvalget og noen fra ledergruppen. Vi formidlet i forkant at det ville være hensiktsmessig at representanter fra ledelsen deltok – dette for å forankre studien i ledergruppen. Nedenfor gis det to eksempler på hvordan tilbakemeldingene fungerte.

4.1.1 Eksempel på tilbakemelding i en liten privat bedrift

Bedriften jobber innen media/forlag og har 50 ansatte. Seks personer deltok på tilbakemeldingen, representert ved ledere, verneombud og AKAN-kontakt. Det var stor interesse for studiens resultater. Bedriften hadde byttet toppleder siden undersøkelsen ble gjennomført, og den nye lederen var opptatt av våre erfaringer med ulike former for ruspolicy i bedrifter. Det ble en del snakk om uformelle forventninger fra kunder om at det skulle vin og sprit på bordet hver gang man skulle diskutere et produkt, og at det er veldig mange grunner og anledninger til å feire. Grappa som var samlet var enige om at noen medarbeidere helt klart

opplevde en belastning ved dette, mens andre ansatte opplevde det hovedsakelig som positivt at de fikk drikke alkohol på jobbets regning.

De som var til stede under tilbakemeldingen ønsket å jobbe videre med våre funn og det arbeidet de selv var i gang med vedrørende temaet alkohol og arbeidsplassen. De var interessert i tematikken kjønn - rus, og bidro aktivt med mange refleksjoner i løpet av presentasjonen. De var ikke overrasket over at deres bedrift lå høyere enn snittet i vår undersøkelse både med hensyn til konsum og omfanget av gråsonedriking. Selv gav de uttrykk for at bransjen de tilhører har mange kvinnelige medarbeidere, og at forventningene til fest ved enhver anledning slett ikke alltid passet med kvinnelige arbeidstagers behov. De snakket om at kvinner som har barn, fremdeles oftere enn menn bærer mer av omsorgen, og også at kvinner tåler alkohol dårligere enn menn. De mente selv at de tilhørte en bransje med en relativt fuktig kultur, og at det innebar noen utfordringer. Det ble poengtert at en ikke skulle stille urimelige krav til medarbeidere om at de skal delta på fest ved anledninger det ikke passet.

I ettertid er det gjennomført intervju med en kvinnelig leder fra denne bedriften. Hun bekreftet erfaringene fra tilbakemeldingen ved at de har fått en ny leder som er mer opptatt av disse temaene enn tidligere leder var. I intervjuet kom det fram at den nye lederen hadde snakket med medarbeiderne om drikkepress i ettertid - med fokus på at det var uheldig at ansatte skulle oppleve drikkepress i jobbrelaterte settinger. Informanten kunne fortelle mange spennende historier om hvordan alkoholkulturen i bedriften var endret ved at det kom en ny leder inn i bedriften. Dette er viktig i og med at det tydeliggjør lederens signaleffekt ovenfor øvrige ansatte.

Informanten framstod under intervjuet som svært engasjert og interessert i problematikken. Hun syntes det var et spennende samtaleemne fordi hun sjelden hadde reflektert over temaet, og i alle fall ikke snakket høyt om det før. Hun sa flere ganger at hun ønsket videre fokus på dette fremover. Bedriftens rusmiddelpolitikk ble diskutert i løpet av samtalen.

Etter tilbakemeldingen og intervjuet har vi kontaktet bedriften ved flere anledninger for å følge opp og høre hvordan det gikk med det videre arbeidet. Vi fikk hele tiden inntrykk av at de var interesserte, men at det var vanskelig å prioritere arbeidet. Vi har i ettertid invitert bedriften til videre samarbeid en rekke ganger, men har ikke fått tilbakemelding på dette. Så selv om entusiasmen var stor, ser det ut til at den ikke var stor nok til å dra disse problemstillingene videre i løpet av perioden vi forsøkte å følge opp bedriften. Det kan se ut som om selv om de opplevde temaet som engasjerende og spennende, så var det vanskelig å rydde plass i en hektisk hverdag for å arbeide videre med det.

4.1.2 Eksempel på tilbakemelding til stor, offentlig bedrift

Virksomheten har ca 3000 ansatte med mange avdelinger spredt utover. Det ble sendt ut en formell invitasjon fra bedriften om at det skulle gis tilbakemeldinger fra undersøkelsen. Det var reservert en stor sal med plass til 150 personer, men bare 30 møtte opp. De som arrangerte sa gjentatte ganger at de synes det var synd at det ikke kom flere. På tilbakemeldingen deltok AKAN-utvalget, men resten av gruppen som deltok var vanskelig å identifisere ettersom det var en relativt taus forsamling. AKAN-utvalget i bedriften var svært interessert i undersøkelsen, men ut over det var det ikke stor interesse fra deltakerne i salen. Vi fokuserte på risikogruppen og forebygging, men de få spørsmålene som kom fra salen etter presentasjonen, handlet om hvordan en skal håndtere enkeltsaker. Det virket altså som at vårt perspektiv var lite interessant for dem, og at de var mer interessert i tegn og symptomer hos enkeltindivider.

I etterkant av undersøkelsen har vi flere ganger kontaktet virksomheten for å invitere til videre samarbeid, uten å ha fått respons. Ut fra vår tilgang på informasjon er det rimelig tydelig at deltakelsen i undersøkelsen og studiens resultater ikke har ført til endringer i virksomheten.

4.2 Oppfølging av virksomhetene etter tilbakemeldingen

Rådgiverne ved AKAN kompetansesenter har etter tilbakemeldingsmøtene tatt kontakt med bedriftene både på telefon og e-post for å tilby oppfølging av bedriften. Responsen på dette har vært lav, få bedrifter har ønsket oppfølging.

Noen bedrifter ønsker heller ikke tilbakemelding på funnene fra undersøkelsen, og disse fikk tilsendt noen spørsmål der vi ba dem oppsummere hvilke erfaringer de hadde fra å delta i prosjektet og på hvilken måte de eventuelt ønsket å jobbe videre. En bedrift uttaler:

Vi kom frem til at vi på nåværende tidspunkt ikke har behov for en gjennomgang av undersøkelsen med dere, men vi vil eventuelt komme tilbake til dere ved et annet og mer passende tidspunkt, kanskje på vårparten. Vi planlegger helsedag til våren, og da er AKAN et naturlig tema vi vil ta med. Når det gjelder spørsmålene dine – er vår tilbakemelding: Det var veldig ok å delta i undersøkelsen, og veldig fint å få en gjennomgang av den - det ga oss ny info (...). Vi har hatt en diskusjon i Akan-gruppen, i personal- og bedriftshelsejeneste(...). Men vi har for lite tid, bedriften har altfor mange andre prosjekter som krever full fokus for tiden. Vi kontakter AKAN kompetansesenter når vi har behov for det. Vi opplever god dialog og god hjelp og støtte derfra.

En annen bedrift forteller:

Undersøkelsen kom veldig beileilig for oss. Vi holdt på med å utforme vårt eget AKAN-arbeid, og undersøkelsen ble en slags integrert del av dette. Vi ønsker videre oppfølging/kontakt med AKAN. Vi opplever å være i god dialog og vil selv ta kontakt når vi ser behov.

Det ser altså ut til at enkelte bedrifter har hatt stor interesse for de nye funnene vi presenterte. Likevel var det til dels vanskelig å opprette et videre samarbeid. I de neste avsnittene gis noen refleksjoner over hvilke dilemmaer som oppsto i denne fasen av prosjektet.

4.2.1 Mer individfokus enn kultur og forebygging på bedriftsnivå

Frøyland et al. 2005 konkluderer med at få virksomheter arbeider målrettet og effektivt med forebygging. Virksomheter som oppgir å ha et AKAN-arbeid nedprioriterer forebygging og sentrerer arbeidet rundt enkeltsaker. Kompetansesenterets erfaringer med samarbeidet med bedrifter har ofte vært sammenfallende med dette. De samme tendensene kan vi se fra dette prosjektet. Det virket som om mange av bedriftene, i hvert fall enkelte personer i bedriftene, hadde stor entusiasme for studien og tilbakemeldingene da vi presenterte dem. Likevel har det ikke skjedd store endringer i bedriftene. Vi har ikke jobbet systematisk og langvarig med en endringsprosess i bedriftene. Vi formidlet resultatene og lot det i hovedsak være opp til virksomhetene selv å ta initiativ til endring ut fra dette. Kanskje var vår måte å følge opp på ikke den riktige.

I vårt lille utvalg bedrifter ser det ut til at de bedriftene som allerede arbeidet godt med rusmiddelforebygging, fortsatte å gjøre det de allerede var gode på etterpå. De bedriftene som ikke hadde etablerte systemer på forhånd, ser ikke ut til å ha tatt tak i det etter deltakelse i undersøkelsen heller, ut fra vår kjennskap som skriver seg fra en kortere periode.

En kvinnelig leder forteller: ”*Vi mangler alt fra rutiner for avdekking til hvordan vi skal snakke om alkoholbruk på måter som både forebygger og bremser problemutvikling.*”

4.2.2 Engasjement og entusiasme hos enkeltpersoner

Vi opplevde interesse for tematikken kjønn og rus i bedriftene. En spesiell gruppe som ble svært interessert i tematikken, var informantene som deltok i intervjurunden. Intervjuene med kvinnelige ledere varte i gjennomsnitt omtrent en og en halv time. I løpet av denne tiden ble så å si samtlige informanter svært engasjerte og inspirerte. De fortalte at de hadde tenkt over disse temaene enkelte ganger, men at de aldri hadde diskutert dem med noen. Mange av dem var overrasket over sine egne meninger og holdninger, og de sa flere ganger at det var både gøy og spennende å snakke om disse temaene. Da vi kom mer konkret inn på hva de ønsket videre for sin virksomhet, hadde de mange forslag og ideer. Så det var helt tydelig at det å ha en slik samtale med de kvinnelige lederne, gjorde at den individuelle entusiasmen ble vekket og at de fikk pågangsmot til å jobbe videre med alkoholkulturen på arbeidsplassen.

Et dilemma som oppsto i tilknytning til dette, var bevaringen av informantenes anonymitet. Vi var opptatt av at ingen i virksomheten skulle vite *hvem* som ble intervjuet. Vi kunne derfor ikke forvente at informanten skulle ta initiativ til å være pådriver for endringer i bedriftens alkoholkultur. Det innebar at det ikke var naturlig for oss å kontakte informantene og høre om hvordan det gikk med det videre arbeidet. Når vi kontaktet bedriftene i etterkant, forholdt vi oss til de opprinnelige kontaktpersonene.

4.3 Oppsummering

Det har vist seg at tilbakemeldingsrunden i enkelte tilfeller har fått virksomhetene til å reflektere rundt sin alkoholkultur. Selv om det på bedriftsnivå er mange interesserte i tematikken, kan det være vanskelig å se store endringer i forhold til bedriftskulturer i løpet av en prosjektperiode. På individnivå ser vi at interessen og entusiasmen fra informantene har vært svært stor.

I de neste kapitlene diskuteres prosjektets resultater i forhold til arbeid på universelt, selektivt og indikativt nivå. Innledningsvis i rapporten ble det poengtert at betegnelsen AKAN kan referere til tre ulike forhold; AKAN kompetansesenter, AKAN i bedriftene og AKAN-modellen. Når vi diskuterer studiens betydning for arbeidslivet, er det viktig å ha alle disse tre forholdene i bakhodet. Hvordan AKAN-modellen utvikles og hvilke temaer kompetansesenteret fokuserer på, vil ha betydning for hvordan AKAN i bedriftene arbeider videre.

5 Prosjektets konsekvenser for arbeidslivet – universelt nivå

For å konkretisere prosjektets konsekvenser, inviterte vi sentrale aktører til en fokusgruppe der dette ble diskutert. I fokusgruppen deltok representanter fra samarbeidsbedriftene, forskere innen rus og arbeidsliv, rådgivere og fagkonsulenter fra AKAN kompetansesenter, en lege og en bedriftssykepleier fra bedriftshelsetjenesten, samt en representant fra behandlingsapparatet.

Fokusgruppen diskuterte flere spørsmål med relevans for prosjektets overordnede problemstilling, blant annet følgende:

- Hva betyr prosjektets resultater for rusmiddelforebygging på ulike nivå?
- Hva er resultatenes konsekvenser for de involverte bedriftene og for arbeidslivet generelt?
- Bør en arbeide ulikt med kvinner og menn når det gjelder rusmiddelforebygging?

Vi delte inn deltakerne i fokusgruppen i tre arbeidsgrupper som fokuserte på forebygging på henholdsvis universelt, selektivt og indikativt nivå. Nedenfor presenteres sentrale temaer fra diskusjonene på fokusgruppa.

5.1 Universell forebygging

Universelle forebyggingsstrategier og tiltak rettes mot alle ansatte i virksomheten.

Sentrale AKAN-tiltak kan være utvikling av en rusmiddelpolitikk etter AKAN-modellen, utvikling av en handlingsplan, samt å etablere og

forankre et AKAN-system i bedriften. Et annet eksempel på et universelt tiltak er ”Den nødvendige diskusjonen” som er en diskusjon om alkoholkulturen i bedriften.

Vi har sett nærmere på hva prosjektets resultater betyr for forebygging på universelt nivå. Temaene som diskuteres videre er inspirert av temaene fokusgruppen skisserte som viktige konsekvenser av prosjektet.

5.1.1 Tilgjengelighet til alkohol i jobbsammenheng

Forskning viser at tilgjengelighet til alkohol har betydning for hvor mye det drikkes, og at restriksjoner på tilgangen til alkohol kan redusere drikkingen og problemer med alkohol (Babor et al. 2003). På samme måte kan det tenkes at tilgjengelighet til alkohol i jobbsammenheng kan ha betydning for jobbrelatert alkoholforbruk. Samtlige bedrifter i undersøkelsen har situasjoner der ansatte drikker alkohol sammen, enten på bedriftens regning eller etter initiativ fra de ansatte. I intervjuene kom det frem at flere av de kvinnelige lederne opplevde at det ble servert svært mange alkoholenheter i jobbrelaterte sammenhenger. Flere av kvinnene fortalte at de hadde utviklet egne ”overlevelsesstrategier” når de var i jobbrelaterte situasjoner der alkohol ble servert. Et sitat fra en kvinnelig leder illustrerer dette:

Forventningene til situasjonene er at ingen skal bli beruset, men drikker du alt du blir servert, blir du beruset! Jeg ville ikke fått til å drikke alt som blir servert.

Mengden alkohol som serveres av virksomheten kan reguleres gjennom bedriftens rusmiddelpolitikk. Fokusgruppen var opptatt av at antall enheter som serveres i jobbsammenheng ofte er tilpasset menn, og at det er et mannsperspektiv som har definert skjenkefrekvensen. Kvinner tåler alkohol dårligere enn menn, men dette tas det ikke hensyn til i mange

sammenhenger. Noen bedrifter har såkalt ”fri flyt” av alkohol ved visse anledninger, det vil si at de ansatte kan konsumere så å si ubegrenset på bedriftens regning. En leder vi intervjuet gjør seg følgende tanker om temaet: *”Jeg tenker nå, ut fra det vi har snakket om, at vi burde redusert tilgangen til alkohol. Vi kunne for eksempel redusere antall enheter sånn at alkoholen fløt litt mindre. Det kunne for eksempel vært et stopp etter to enheter”*.

Andre bedrifter har tydelige retningslinjer på at bedriften kun serverer 2-3 glass vin til de ansatte på for eksempel julebordet. Dette kan dels skyldes at bedriften har begrensede budsjetter til julebordet, eller det kan skyldes en mer bevisst holdning hos ledelsen. Selv om enkelte bedrifter kun betaler for to glass vin per ansatt, fortsetter ofte arrangementet etterpå der de ansatte selv betaler for alkoholen de drikker. Det er ikke sikkert at fokus på hva bedriften betaler er så viktig, når de ansatte likevel fortsetter å drikke sammen utover natten.

Noen bedrifter har valgt å la alkoholen være den største utgiftsposten på julebordet. Et eksempel er en bedrift med en leder som valgte å bruke størstedelen av budsjettet på alkohol. Det ble servert enkel mat på papptallerkener, mens det var gratis alkohol hele kvelden. Dette førte naturlig nok til at beruselsesnivået ble rimelig høyt. Da bedriften fikk ny leder, ble praksisen for julebordet endret. Hoveddelen av budsjettet gikk til mat, de spiste flere retter ute på en fin restaurant, og alle ansatte fikk to glass vin til maten. Det førte naturlig nok til at beruselsesnivået ble lavere. Andre bedrifter har liknende erfaringer. En kvinnelig leder fra studien forteller om hvordan de har endret praksisen på fester ”fra papp til pynt”, altså at de har satset på stivpynting i fine lokaler – noe som gir et inntrykk av at det blir mindre rom for rølپ. En kvinnelig leder forteller: *”Vi har lagt opp til pynting, og det legger en demper på fylla. Nå er det partyfiksere, kandelabere, høye sko og fine kjoler. Og det løser mye, tror jeg. Det var et viktig grep”*. Nå er det likevel ikke sikkert at det er julebordet som er den viktigste

hendelsen å fokusere på, og det kan være helt greit at bedrifter har ”en fuktig fest” en gang i året. Det kan være like viktig å fokusere på alle de andre anledningene som reisevirksomhet, kurs, konferanser, seminarer, samt representasjon og kundepleie – i tillegg er det de mer uformelle situasjonene som for eksempel fredagspils. Dette er situasjoner som forekommer langt oftere enn en gang i året. Vi skal komme tilbake til flere av disse situasjonene i neste kapittel.

Problemet er ikke at ansatte drikker alkohol sammen. Problemer kan imidlertid oppstå når enkelte ansatte har en oppførsel eller atferd som ikke er akseptabel i en drikkesituasjon. Tidligere i rapporten ble det hevdet at all drikking er kontekstuell, og det vil si at vi må se nærmere på de enkelte drikkesituasjonene. Hvordan disse situasjonene forløper, har mye å gjøre med hvilke *forventninger* ansatte har til situasjonene. Så når en skal diskutere alkoholkulturer på arbeidsplassen, er tilgjengelighet eller antall enheter bare en side av saken. Kanskje det er like viktig å fokusere på konteksten drikkingen foregår i. Vi har sett at enkelte bedrifter har positive erfaringer med å endre på omgivelsene drikkingen foregår i, altså endre festkonseptet fra papp til pynt. Dette kan virke inn på de ansattes forventninger til hva som skal foregå i situasjonen, og forskning har vist at forventninger til hva som skal skje i drikkesituasjonen virker inn på den enkeltes atferd (Fekjær 2004).

5.1.2 Drikkepress og forventninger

Tretten prosent av respondentene i studien forteller at de har opplevd jobbrelatert drikkepress, noen flere menn (18 %) enn kvinner (11 %). I intervjuene kom det frem at flere av de kvinnelige lederne hadde erfaring med drikkepress i jobbsammenheng. Det kan være vanskelig å ha en felles oppfattelse av hva drikkepress innebærer, men det ser ut til at mange snakker om hvilke forventninger som knyttes til alkoholbruk i de ulike situasjonene. Det forventes at du skal drikke, men det forventes samtidig

at det skal drikkes moderat.

En kan skille mellom det drikkepresset som er direkte og et mer indirekte drikkepress. Det siste innebærer at bedriften serverer en mengde alkohol som de ansatte ikke tåler uten å bli beruset. I tillegg handler det om at mange forteller at de opplever å måtte ha en god grunn for ikke å drikke. Fokusgruppa var opptatt av at ingen skal måtte oppleve dette, og at det må være i orden å delta på bedriftens arrangementer uten å drikke alkohol. For å få til dette anbefales det at bedriften har en diskusjon der en snakker om slike tema, for eksempel i form av et dialogverksted (vi kommer tilbake til dette senere).

5.1.3 Inkludering og ekskludering

Gråsoneaktivitetene er hyggelige for de fleste. Det er morsomt å møte kolleger og drikke noen øl - stemningen blir løsere og samtalen ofte hyggelig. I spørreundersøkelsen svarer hele 60 % av utvalget at selskap blir morsommere når man drikker alkohol. Enda flere svarer at folk blir i bedre humør når de har drukket.

Samtidig kan drikking av alkohol i gråsonen ha noen uintenderte negative konsekvenser. Informanter forteller om at de ofte synes at samtalen kan bli preget av uenighet ut over kvelden, og at det diskuteres jobbfaglige ting som kan skape uenigheter. I spørreundersøkelsen svarer over 90 % at folk som drikker alkohol risikerer å dumme seg ut. Og dette kan like godt skje i en jobbrelatert situasjon.

I tillegg forteller mange at det som skjer i gråsonen kan få betydning for det som skjer på jobben etterpå. Dette er i samsvar med den svenske forskeren Porsfelt som omtaler baren som ”bedriftens tredje rom”. Det tredje rom kan betraktes som en del av arbeidsmiljøet, fordi det som skjer i de situasjonene kan ha konsekvenser for arbeidsmiljøet - også for de som

ikke deltar (Porsfelt 2008). En kvinnelig informant uttaler i samsvar med dette:

Det som skjer i gråsonen har betydning for posisjonering, kontakter og relasjoner som oppstår der, og som i neste runde danner grunnlag for viktige beslutninger i bedriften. Så det er klart – det har betydning.

Flere peker på at det er viktig å delta i disse situasjonene, fordi en lett kan føle seg utenfor dersom en ikke deltar. På den måten kan gråsonesituasjonene ekskludere de som ikke kan eller vil delta. Det er viktig at bedrifter er klar over både de positive og de eventuelle negative effektene av at ansatte drikker sammen utenom arbeidstiden. Det vil ikke være lønnsomt for bedriften at noen ansatte er ekskludert fra et fellesskap. Vi har sett at menn deltar i flere gråsonesituasjoner enn kvinner. I intervjuene kom det frem at kvinnene opplevde at de hadde hovedansvar for familien og hjemmet, hvilket virket begrensende på deres gråsonedeltakelse. Enten kunne de ikke delta på fredagspilsen fordi de måtte hente unger i barnehagen, eller så ville de ikke prioritere after work med kolleger fordi de heller ville være sammen med ungene sine. Enkelte kvinner fortalte at dette førte til at de følte seg ekskludert fra fellesskapet. En kan også lett tenke seg andre grupper ansatte som også vil kunne oppleve å føle seg ekskludert, for eksempel de som av ulike grunner ikke setter pris på alkohol (på grunn av for eksempel religiøs overbevisning).

5.2 Hvordan selge inn et forebyggingsperspektiv?

Vi har poengtert at det kan være vanskelig å selge inn et forebyggingsperspektiv til bedriftene. Erfaringene våre tilsier at mange bedrifter børster støv av AKAN-permen fra hylla på kontoret, først når en ansatt har tydelige tegn på alkoholproblemer. Ofte har dette pågått over tid, og mange har visst om den, men så en dag skjer det noe, og bedriften

får behov for å iverksette tiltak. De individrettede sakene omtales senere i rapporten under arbeid på indikativt nivå.

Det kan være vanskelig å selge inn et forebyggingsperspektiv når ledelsen i bedriften ikke opplever at alkoholkulturen på arbeidsplassen er et problem. Problemet erfares først å oppstå når en ansatt lukter alkohol på jobb og har alkoholrelatert fravær. Mange av henvendelsene til AKAN kompetansesenter handler også om enkeltsaker der de trekker frem en ansatt som ”har gått over streken”.

Men for arbeidslivet er det ikke ansatte med et rusmiddelproblem som utgjør hovedutfordringen i et forebyggingsperspektiv. Mangione et al. (1999) har argumentert for at selv om det er de enkeltindividene som forbruker mest rusmidler som utsettes for høyest risiko, er problemene samlet for arbeidslivet større knyttet til de moderate forbrukerne fordi de er flere. Dette betegnes som forebyggingsparadokset. Nesvåg støtter opp om denne antagelsen:

..... skaderisikoen er langt høyere for dem som drikker mye enn for dem som drikker lite. Men samtidig dokumenterer spesielt de nyere studiene at denne skaderisikoen også er klart til stede hos flertallet av arbeidstakerne, de som drikker moderat. Den samlede skadevirkningen for bedriftene kan dermed i større grad tilskrives de som drikker moderat enn de som drikker mye, rett og slett fordi disse er langt flere. (Nesvåg et al. 1999, s 193)

Fauske et al. (1996) peker på at dette paradokset indikerer at bedriftsledere som ønsker å redusere alkoholrelaterte kostnader, dermed bør fokusere ikke bare på problemdrikkerne (de som drikker på rødt), men også på de som drikker lite og moderat (grønt og gult). I forebyggingssammenheng vil det derfor være både økonomisk og sosialt mest å hente på å fokusere på rusmiddelbruken til ”normalbrukerne”.

Nedenfor peker vi derfor på noen faktorer som er viktige i forhold til forebygging på universelt nivå i bedriften.

5.2.1 Nøkkelpersoner

Vår opplevelse er at det har vært stor interesse for temaet kjønn og rus i bedriftene. Når en skal jobbe forebyggende er det viktig med god forankring i ledelsen. Ledelsen i virksomheten bør sette seg ned og prioritere å bruke tid på å diskutere hva slags alkoholkultur de ønsker å ha i sin bedrift. Det er forskjell på om ledelsen er *informert* eller *delaktig*. I store bedrifter er ofte slikt arbeid satt bort til HR-avdelinger eller til andre som jobber med HMS. Men for å få skikkelig gjennomslag for arbeidet er det viktig at ledelsen er engasjerte og delaktige i arbeidet.

Et eksempel på dette er vinneren av AKAN-prisen i 2009; Den Norske Opera og Ballett. Juryen la vekt på at det rusmiddelforebyggende arbeidet i bedriften var klart forankret hos ledelse og ansatte, og inngikk i det ordinære HMS-arbeidet. En av hovedgrunnene til at de fikk prisen var at bedriftens toppleder utmerket seg med å være tydelig om rustemaet, og ga dette en klar prioritering også gjennom egne arbeidsoppgaver. Han har selv ønsket å innta rollen som leder av bedriftens AKAN-utvalg, og er tydelig overfor andre nøkkelpersoner i bedriften om at dette er et tema som skal prioriteres. Bedriftens leder framsto som en foregangsperson på dette området.

Ledelsen har et ansvar og må engasjere seg i problematikken, men det er også viktig å få diskusjonen ut blant de ansatte. Hva slags alkoholkultur bedriften har avgjøres til sist av de personer som drikker i en arbeidsrelatert sammenheng. I mange tilfeller vil ikke ledelsen være representert her, og innholdet i bedriftens rusmiddelpolitikk er kanskje ikke det de involverte tenker mest på. En felles refleksjon om hva som er

en akseptabel og grei atferd i slike situasjoner vil bidra til å skape en bevissthet og forpliktelse hos den enkelte slik at vedkommende tar valg som er innenfor hva bedriften aksepterer.

Spørsmål som kan stilles er: Hvordan vil vi ha det hos oss? Hva er greit og mindre greit i gråsonen? Hvilke regler for oppførsel gjelder? Og hva vil skje hvis noen bryter disse reglene? En refleksjon rundt dette vil gjøre bedriften i bedre stand til at fredagspilsen blir en hyggelig og inkluderende opplevelse for alle ansatte. Bevisstgjøring av alle ansatte er viktig, så det er av stor betydning at bedriften skaper en arena der refleksjon og diskusjon av disse temaene er mulig.

Når en skal snakke om rusmiddelforebygging i en bedrift, er det ikke sikkert at alkohol alltid trenger å være overskriften. I mange tilfeller kan det være like hensiktsmessig å legge hovedfokus på andre områder, som helse, miljø og sikkerhet.

5.2.2 Fokus på sikkerhet og renommé

Ledere har ofte knapt med tid og det kan være vanskelig å prioritere tidsbruk på alkoholforebygging når bedriften ikke opplever problemer knyttet til dette. Det kan derfor være viktig å fokusere på risikogrupper og forebyggingsparadokset. At over ti prosent av de ansatte er risikoforbrukere av alkohol kan bety store kostnadstap for bedriften i form av redusert effektivitet og alkoholrelatert fravær. Forskning viser at en økning i alkoholkonsumet på en liter, fører til 13 prosents økning i sykefraværet for menn (Nordström og Moan 2009).

Samtidig kan alkoholbruk være et sikkerhetsproblem i mange virksomheter som krever stor grad av nøyaktighet, og der det er lite rom for å komme fyllesjuk på jobb. I tillegg er de fleste bedrifter opptatt av å ha et godt omdømme og renommé. At ansatte observeres beruset på

puben mens de diskuterer kunder eller prosedyrer, kan lett få negative konsekvenser for virksomheten. Det er viktig at ledere også reflekterer over disse sidene av problematikken, ved å identifisere bedriftens gråsoner og diskutere i hvilken grad ansattes oppførsel får konsekvenser for bedriftens omdømme.

I intervjuene med kvinnelige ledere kom det tydelig frem at de var opptatt av bedriftens rykte. De ville nødig at de selv eller ansatte skulle observeres beruset av andre. Dette var et gjennomgående tema enten de var opptatt av at de kunne møte elever, pasienter, konkurrerende bedrifter eller kunder ute på byen. Samtlige hadde sin egen gode begrunnelse for hvorfor det var viktig at akkurat de skulle opptre adekvat når de var ute på puben etter arbeidstid.

Næringslivets Sikkerhetsråd (NSR) er et rådgivende organ for næringslivet som arbeider med spørsmål om kriminalitet. Kriminalitet koster det norske samfunn og bedriftene enorme summer hvert år, og NSR arbeider med forebygging, sikkerhetsarbeid og holdningsskapende virksomhet. Det er interessant at en del av dette arbeidet inkluderer rusmiddelbruk i arbeidslivet, fordi dette synliggjør at bruk av alkohol i jobbsammenheng kan ha betydning for bedriftens sikkerhet. Så når NSR fokuserer på alkohol, er det ut fra et sikkerhetsperspektiv. Fra veilederen "Rusfritt arbeidsmiljø" kan vi lese at "rusmiddelbruk kan gi lavere produktivitet, høyere fravær og øke risikoen for feilvurderinger, uhell og ulykker (...). En grunnleggende forutsetning for å nå målet om et rusfritt arbeidsmiljø er at bedriften har en rusmiddelpolitikk". Veilederen gir råd om hvordan det rusmiddelforebyggende arbeidet må inngå som en viktig del av HMS-arbeidet.

Erfaringer fra kompetansesenterets arbeid viser at fokus på sikkerhet og renommé kan være en nyttig innfallsvinkel når en skal snakke om rusmiddelforebygging i en bedrift. Et annet perspektiv er helsefremming.

5.2.3 Arbeidsmiljø, helsefremming og livsstil

Helsefremmende arbeid defineres av WHO som en prosess som setter folk bedre i stand til å få økt kontroll over og forbedre og bevare sin helse. I mange sammenhenger blandes begrepene forebygging og helsefremming sammen. Det forebyggende arbeidet har ofte konkrete problemer som utgangspunkt for å iverksette målrettede tiltak. Det helsefremmende arbeidet har en ønsket helsegevinst som utgangspunkt og er rettet mot faktorer i samfunnet som er med til å opprettholde eller bedre helsen. Forebyggende arbeid retter tiltak både mot enkeltindivid, grupper eller hele samfunnet der risikoen for å pådra seg helseskader er kjent. Helsefremmende arbeid er sjelden rettet mot enkeltindivid, men rettet mot samfunnets sosiale eller politiske strukturer ved planlegging av et positivt lokalmiljø.

Selv om helsefremming og forebygging i utgangspunktet er to ulike ting, er det ikke noe i veien for å tenke at rusmiddelforebyggingen kan være en del av arbeidet med helsefremming i virksomheten.

I en bedrift finnes ofte mange eksempler på helsefremming. Enkelte bedrifter tilbyr de ansatte å trene i arbeidstiden, det serveres gratis frukt og en fokuserer på at de ansatte skal ha en tilrettelagt og god arbeidssituasjon. Andre bedrifter tilbyr ansatte tilpassede røykeavvenningskurs eller tilbud om massasje i arbeidstiden. Slike tiltak har en positiv klang. Har bedriften fokus på kosthold og trening, er dette del av et helsefremmende perspektiv. Takker du nei til wienerbrød fordi du er opptatt av å telle kalorier, blir dette ofte betraktet som en del av en positiv trend. Større bedrifter har ofte egne avdelinger som jobber med HR eller HMS, i tillegg

til at enkelte bedriftshelsetjeneseter også har fokus på helsefremming.

Bruk av alkohol kan også sees på som en faktor som har betydning for helsen vår. Vi vet at et høyt alkoholforbruk på sikt vil ha negative konsekvenser for helsen. Det kan derfor være nyttig å ”pakke inn” alkoholforebyggingen i et helsefremmingsperspektiv. I fokusgruppa kom det frem at mange ledere syntes det var unødvendig å fokusere på alkoholforebygging hvis ”bedriften ikke hadde problemer med alkohol”. Kanskje den samme bedriften er flinke til å ha et positivt fokus på helse og arbeidsmiljø? I slike sammenhenger kan det være lett å argumentere for hvorfor det å fokusere på alkohol også kan ha en helsefremmende effekt for de ansatte. Alkohol trenger ikke nødvendigvis være overskriften, men en kan fokusere på helse og livsstil – begreper som ofte har en mer positiv klang.

Språk er viktig, og når en arbeider med rusforebygging er det lett å bli oppfattet som moralist. Det er derfor nyttig å tenke gjennom på hvilken måte budskapet formidles og presenteres. Ingen ønsker vel å komme med formaninger, så da kan det være mer positivt å bruke begreper og uttrykk som ikke uttrykker angst og skremsel.

Vi vet at mange bedrifter har en rekke gråsoneraktiviteter der ansatte drikker alkohol sammen med kolleger etter arbeidstid. Når kolleger er sammen etter arbeidstid, så kan alkohol av og til være en viktig del av samhandlingen. Kanskje det kan være nyttig å ha noen aktiviteter der ikke alkoholen står i fokus – for i større grad å fokusere på samhandlingen, altså de positive sidene ved å møte kolleger på en annen måte enn i arbeidstiden. En kvinnelig leder forteller: *”Det hjelper å lage høy standard, ha en aktivitet som vorspiel, vi gjør mye, har rebus og oppgaver, da blir det ikke bare drikking. Da unngår vi massefyll”*.

En trenger ikke nødvendigvis å kutte ut alkoholen, men en trenger kanskje ikke å legge fredagstreffet til en pub der eneste mulighet er å sitte rundt et bord og drikke, men heller samles for å for eksempel spille bowling og ta en øl ved siden av/etterpå. After work er viktig for ansatte og forholdet dem i mellom, så det er viktig å fokusere på å bevare det nyttige elementet slik at det blir inkluderende for alle ansatte. Å ha fokus på en aktivitet kan sees på som en avledningsmanøver ved at en slipper å heve pekefingeren og snakke om antall enheter, men at en heller kan samles rundt noe hyggelig der alkoholen ikke står i fokus. Et annet alternativ er å invitere med de ansattes barn til en familieaktivitet.

Å arbeide med rusmiddelkultur kan være et helsefremmende bidrag til virksomhetens arbeidsmiljø. Utfordringen ligger i å finne positive strategier og tilnæringsmåter for utviklingen av kulturen.

5.3 Rusmiddelpolitikk

En rusmiddelpolitikk skal vise virksomhetens holdning til rusmiddelbruk blant ansatte. AKAN kompetansesenter anbefaler at rusmiddelpolitikken konkret definerer virksomhetens syn på bruk av rusmidler under arbeidet, på arbeidsplassen, i situasjoner som kan relateres til arbeidsfellesskapet, samt på rusmiddelbruk som kan få konsekvenser for jobben. Politikken kan gjerne si noe spesifikt om i hvilke arbeidsrelaterte situasjoner alkohol aksepteres, og hvilke grenser bedriften ellers setter for bruk av alkohol. AKAN kompetansesenter anbefaler også at rusmiddelpolitikken definerer hva som oppfattes som problematisk bruk av rusmidler i jobbsammenheng og at den inneholder tydelige retningslinjer for hvordan problematisk bruk skal håndteres (jfr. AKANs metodeperm).

Bedriftene i denne studien hadde til dels svært ulike alkoholkulturer, og ofte kunne vi se flere ulike kulturer i samme bedrift. Når bedrifter skal

utvikle en rusmiddelpolitikk er det derfor viktig at den er tilpasset den enkelte bedrift. Det er ikke slik at en mal kan passe for alle bedrifter – politikken må tilpasses hver virksomhet ut fra deres behov. Honkasalos (1989) har konkludert med at det kan være store forskjeller mellom drikkekulturen i ulike yrker. Hun har studert drikkekulturen blant finske arbeiderklassekvinner ansatt som fabrikkarbeidere og hjelpepleiere. Honkasalos fant at arbeidskulturen og normene der hadde innvirkning på kvinnenes forhold til alkohol. I bedrifter der det eksisterer flere ulike drikkekulturer er det kanskje naturlig at rusmiddelpolitikken tar hensyn til dette.

5.4 Oppsummering av forebyggingsstrategier på universelt nivå

Avslutningsvis vil vi kort oppsummere at prosjektets fokusgruppe har spilt inn følgende punkter som vesentlige for forebygging på universelt nivå i bedriftene:

- Bedriftens rusmiddelpolitikk vurderes som viktig, men innholdet bør i større grad enn hva som er vanlig i dag kunne tilpasses begge kjønn. Kvinner og menn tåler ikke alkohol like godt.
- Tilgjengelighet til alkohol har betydning for hvor mye som drikkes også i jobbsammenheng. Å regulere tilgjengeligheten til alkohol for ansatte vil dermed kunne være en viktig reguleringsmekanisme på universelt nivå i bedriftene.
- Ved å endre forhold ved omgivelsene for drikkesituasjonen, kan en indirekte justere forventningene de ansatte har til situasjonene og dermed redusere fylleatferden og de negative uønskede konsekvensene. Å løfte festen fra ”papp til pynt” kan dermed bli et viktig forebyggingstiltak på universelt nivå.
- Ved å fokusere på en hyggelig felles aktivitet for alle ansatte, kan en trekke fokuset vekk fra alkoholen, men samtidig bevare gråsonens positive sider.

6 Prosjektets konsekvenser for arbeidslivet – selektivt nivå

Med selektiv forebygging mener vi tiltak eller strategier som rettes mot grupper av ansatte som kan være mer utsatt enn andre for å utvikle en risikofylt rusmiddelbruk, og på sikt kanskje et rusmiddelproblem. Selektive intervensjoner brukes også om tiltak som retter seg mot enkeltsituasjoner som ansatte deltar i. Selektive intervensjoner baseres på den *kunnskapen* man har om gruppa/situasjonen, og tar ikke utgangspunkt i bekymring for enkeltpersoner eller tidlige tegn (jfr AKANs metodeperm).

Denne studien har fokusert på både kjønn, alder og ansvarsnivå i bedriften. Resultatene gir mye nyttig kunnskap om hvilke situasjoner eller hvilke grupper ansatte det kan være hensiktsmessig å rette forebyggingen mot.

6.1 Kjønn

Denne studien har hatt fokus på kvinner. Utgangspunktet for studien var fokuset på at kvinner har økt sitt alkoholforbruk raskere enn menns, og vi ønsket å se på hvilke konsekvenser dette kunne ha for arbeidslivet. I tillegg var det et ønske om å se på hvorvidt det var hensiktsmessig å ha et spesielt fokus på kvinnelige ansatte i forhold til forebygging.

Studien har vist at det er dobbelt så mange menn (16 %) som kvinner (8 %) som har et risikofylt alkoholforbruk. I tillegg har vi sett at menn i større grad enn kvinner synes at det drikkes for mye i jobbsammenheng og at de i større omfang opplever drikkepress enn kvinner. De jobbrelaterte konsekvensene av alkoholforbruket er også tydeligere for menn. Flere

menn enn kvinner rapporterer om alkoholrelatert sykefravær og problemer med å fungere på jobb dagen derpå. Dette gjør menn til en viktig gruppe med tanke på forebygging. Men hva med kvinner?

Trendene er tydelige. Kvinner drikker både oftere og mer enn før, og vi må tilpasse forebyggingsstrategiene til disse forholdene. Er det slik at kvinner føler at de må tilpasse seg en mannskultur i bedriftens ledergruppe?

Studien har vist at det er en del faktorer ved det å være kvinne som beskytter mot jobbrelatert alkoholforbruk. Studiens fase 1 viste at kvinnelig beruselse oppfattes (av kvinner selv) som stigmatiserende. Det er ikke like greit at en kvinne blir beruset i jobbsammenheng som at en mann blir det. Kvinnene selv forteller at de opplever å være i en ekstra synlig posisjon som nettopp kvinne *og* leder. De føler at de må prestere mer og de er opptatt av å ivareta kontrollen – også i forhold til beruselse. Mange av de kvinnelige lederne forteller at de har et sterkt kontrollbehov som gjør at de ikke vil fremstå som beruset i jobbsammenheng. Det at kvinnelig beruselse oppfattes som skambelagt og stigmatiserende, kan henge sammen med gamle oppfatninger om kjønnsrollemønstre. Kvinnene forteller selv at de er overrasket over at de har en så ”gammeldags” oppfatning om denne tematikken.

Et annet forhold som trekkes frem av kvinnene selv er at de har hovedansvar for barn og familie. Dette fører til at de enten ikke *kan* eller ikke *vil* bruke så mye tid sammen med kolleger på puben etter arbeidstid. Det å gå inn i voksenrollen og etablere familie, har en reduserende virkning på alkoholbruken til både kvinner og menn, men mest for kvinner (Ravndal 2008). Det å være kvinne (les omsorgsperson) kan ha en beskyttende effekt på alkoholforbruket. Kvinner får naturlige avbrudd på drikkingen på grunn av graviditet, men det gjør ikke menn. Barn har

kanskje større effekt når det gjelder å påvirke kvinners drikking enn menns (Room 1996).

I tillegg tar kvinner mye lengre fødselspermisjon enn menn, og dette er også en periode som forbindes med lite alkoholforbruk. Haavio-Mannila (1991) fant i sin studie at det å ha hjemmeboende barn var negativt assosiert med hasardiøs drikking. Edle Ravndal mener at det eksisterer en myte knyttet til *Madonna med barnet*. Kvinnen blir primært betraktet som omsorgsperson, og dette er vanskelig å kombinere med høyt alkoholforbruk. Normene for kvinnelig atferd beskytter kvinnene (Ravndal 2008). Det er altså en del beskyttende faktorer ved det å være kvinne, og det kan se ut til at noe henger sammen med forventninger til kjønnsrollene.

Kvinner tåler samme mengde alkohol dårligere enn menn på grunn av ulike kroppslige faktorer. Et høyt alkoholkonsum innebærer derfor en større helserisiko for kvinner sammenlignet med menn. Det kan derfor være viktig å fokusere på at kvinner fysiologisk sett tåler mindre mengder alkohol enn menn. Ved å opplyse om dette, for eksempel ved hjelp av en promillekalkulator der en ser hva promillen blir og hvordan kroppen forbrenner alkoholen, kan man få en a-ha opplevelse.

6.2 Ansvarsnivå i bedriften

Denne studien har pekt på at ledere deltar i langt flere gråsoneaktiviteter enn andre ansatte. De har rett og slett flere anledninger der de møtes og alkohol serveres i jobbsammenheng. Studien viser at 58 % av toppledere rapporterer at de drikker alkohol i jobbsammenheng flere ganger i året eller flere ganger i måneden, mens 14 % av arbeidere rapporterer om det samme. Ledere er derfor en gruppe en kan rette selektive strategier mot.

Videre har vi sett at de kvinnelige lederne vi har intervjuet formidler et kontrollbehov der de poengterer at de ikke ønsker å fremstå som berusede i jobbsammenheng. Det ser imidlertid ut til at dette kontrollbehovet har en tendens til å opphøre når de er sammen med andre ledere. En kvinne forteller: ”Men jeg har et mye mer avslappa forhold til alkohol sammen med mine sidestilte ledere. Da er vi mer likestilt, og da drikkes det også mer. ”

Ledere deltar altså i flere situasjoner der det serveres alkohol, og i tillegg drikkes det ofte mer i disse situasjonene. Dette gjør ledere til en interessant gruppe når det gjelder selektiv forebygging. Kvinnelige toppledere er kanskje spesielt interessante. De kvinnelige topplederne drikker alkohol med jobben noe sjeldnere enn mannlige toppledere, men likevel betydelig oftere enn mannlige mellomledere og arbeidere/funksjonærer. For kvinnene var det økende risikofylt alkoholforbruk med økende ansvarsnivå, mens for menn var det motsatt. Det betyr selvsagt at kvinnelige toppledere kan være en viktig gruppe når en tenker selektiv forebygging.

I tillegg er det ofte ulike drikkekulturer i en og samme bedrift, noe som fører til at det knyttes ulike forventninger til de ansatte ut fra hvilken gruppe de tilhører. Sitatet nedenfor illustrerer dette:

Men jeg tror kanskje folk hadde begynt å stusse hvis noen lot være å drikke uten ”grunn”. Eller det kommer litt an på hvem det er, vi har jo noen forsiktige eldre damer her på avdelingen, og de trenger ikke noen grunn for å ikke drikke, de bare er sånn. Det er store generasjonsforskjeller. Det er de unge single, og så er det de eldre ”snerpete” (...) De damene der, de er jo billige i drift. (Ha ha.)

6.3 Alder

Vi har sett at denne studien viser at alder er en faktor som påvirker alkoholforbruket. Menn i 20-årene har et gjennomsnittlig forbruk som ligger på grensen av det WHO definerer som risikofyllt (Skutle, Buvik og Iversen 2009). Kanskje unge arbeidstakere i bedriften bør få et spesielt fokus? Men at yngre ansatte har et mer risikofyllt alkoholforbruk enn eldre ansatte er ikke det samme som at risikoforbruket foregår i gråsonen. Alder har som vi har sett betydning for hvor ofte en deltar i gråsonesituasjoner med jobben. De yngste aldersgruppene deltar sjeldnere i gråsonesituasjoner enn sine eldre kolleger, og det ser altså ut til at de yngste aldersgruppene foretrekker å drikke med venner utenfor arbeidsfellesskapet.

6.4 Strategier for selektiv forebygging

For at en bedrift skal få oversikt over de ansattes gråsoneaktiviteter, og et bilde av om noen av disse kan være risikosituasjoner eller om enkelte ansattegrupper kan være utsatt for ekstra risiko, kan det være et godt utgangspunkt å definere gråsonene og gruppene som deltar. Ledere og andre sentrale aktører bør ha en dialog og refleksjon rundt alkoholkulturen i egen bedrift. Det kan være viktig at bedriften lager gode arenaer for slike refleksjonsgrupper, og her kan også andre temaer som for eksempel etikk og stressmestring være interessante. Vi vet at mange ledere har en stresset hverdag, og at det å legge inn nye møter kan føre til enda mer stress. Når en skal finne gode arenaer for å ha disse diskusjonene er det viktig å se på hvordan bedriften er organisert og hvilke arenaer som allerede eksisterer. Det er ikke nødvendig å skape nye arenaer for å diskutere disse problemstillingene – det går fint an å bruke eksisterende arenaer som allerede er etablert i bedriften. Noen har gode erfaringer med refleksjonsgrupper som kan fungere som et alternativ til after work, ved at ledere har en arena for debrifing i arbeidstiden. Det sentrale er at ønsket

om å ta opp slike tema til refleksjon ikke bare må være godt forankret i ledelsen, ledelsen må i tillegg være engasjerte og deltakende i problemstillingene.

Et dialogverksted er en måte å kartlegge bedriftens alkoholkultur på. I praksis foregår det ved at en samler en gruppe (8-12 personer), definerer de mest typiske gråsoneaktivitetene for gruppen, for så å diskutere hver situasjon i forhold til dilemmaer som for eksempel fysisk helse, kvaliteten på arbeidet dagen derpå, ekskludering og bedriftens renommé utad. En slik dialog virker opplysende og kan gi et klarere bilde av hvordan virkeligheten faktisk ser ut.

Målgruppen for dialogverkstedet kan defineres ut fra kunnskap om hvilke gråsonesituasjoner som er vanlige blant bedriftens ansatte og hvem som deltar i dem. Kanskje kan en gjennomføre et eget dialogverksted for ledergruppen – og kanskje et eget verksted for kvinnelige ledere spesielt? Vi vet at ansatte som reiser mye med jobben, også er i flere anledninger der det serveres alkohol. Kanskje bedriften har ansatte med ekstra mange reisedøgn? Andre bedrifter kan ha mange unge arbeidstakere, og vi har sett at denne studien viser at alder er en faktor som påvirker alkoholforbruket. Det er viktig å tenke på at det ofte finnes mange ulike kulturer i samme bedrift, og ofte er det ulike forventninger knyttet til ulike grupper i bedriften. Kanskje det forventes at de unge, single arbeidstakerne kan bli litt mer beruset enn de eldre? Dialogverkstedet kan også brukes på universelt nivå (jfr. forrige kapittel).

Unge arbeidstakere kan defineres som en egen gruppe ut fra at de ofte tilhører samme livsfase. Men hva med kvinner? Kan vi si at kvinner er en egen gruppe som fortjener spesiell oppmerksomhet? Forskjellene mellom kvinner i ulike generasjoner er ofte vel så store som forskjellene mellom kvinner og menn kan være. En tobarnsmor i 20-årene med en åtte til fire

jobb, har kanskje lite til felles med en singel kvinne på 35 år som jobber fleksibelt og reiser mye, når det gjelder jobbrelatert alkoholforbruk? Kanskje det er riktigere å fokusere på kjennetegn ved gruppene av mer strukturell art enn å bare fokusere på forskjellene mellom kvinner og menn? Kanskje både livsfase og arbeidssituasjon er viktigere variabler enn kjønn i denne sammenhengen. Det er viktig at gruppene i bedriften får definere seg selv. En kvinnelig leder uttaler: ”Jeg ønsker å møte mine ansatte som de personene de er, og hvis man har kjønnsbrillene altfor fast på vil man nok miste noe. Det vil avhenge like mye av livssituasjon, alder, og sånne ting, som av kjønn hvordan jeg velger å møte folk med eventuelle rusmiddelproblem.”

Når en skal arbeide med endring av kulturer og holdningsendringer i forhold til alkoholforbruk, er det viktig å huske på at det ikke er gjort over natten. I arbeidet med å endre ruskultur på jobben vil et relevant tiltak være å øke folks kunnskap om alkoholforbruk, alkoholenheter, livsstil og helse. Men arbeidet stopper ikke der. Veien fra kunnskap til holdning og deretter til endring av atferd vil ta tid. Dialogverkstedet kan være et nyttig verktøy i denne prosessen.

6.5 Oppsummering av arbeid på selektivt nivå

Basert på fokusgruppens innspill og våre refleksjoner rundt dem, vil vi framheve følgende forhold som spesielt sentrale i en bedrifts rusmiddelforebyggende arbeid på selektivt nivå.

- Kjønn betyr noe for alkoholforbruket og deltakelse i gråsonen, men det gjør også alder og ansvarsnivå. Selektiv forebygging kan dermed rettes både mot ansattegrupper basert på kjønn, alder og ansvarsnivå:
 - Menn drikker mer og oftere enn kvinner, og er derfor en viktig målgruppe
 - Kvinnelige ledere deltar i mange gråsonesituasjoner
 - Ledere deltar i flere gråsonesituasjoner enn øvrige ansatte
- Dialogverksted kan brukes som verktøy for å definere gråsonesituasjoner og for å i fellesskap bestemme hva som er gode kjøreregler i disse situasjonene.
- Det ser ut til at det gjerne drikkes mer når homogene grupper er samlet enn om konteksten er en heterogen gruppe. Dette kan være et argument for å være ekstra oppmerksom på de gråsonesituasjonene hvor homogene grupper av ansatte deltar.

7 Prosjektets konsekvenser for arbeidslivet – arbeid på indikativt nivå

Indikativ forebygging dreier seg om strategier eller tiltak som rettes mot enkeltindivider. I noen tilfeller kan dette bygge på en begynnende usikkerhet eller bekymring for enkeltpersoner, andre ganger kan tiltakene baseres på klarere tegn og risikofaktorer, eller at rusproblemer allerede er observert eller opplevd.

7.1 AKAN-tiltak på individnivå

Sentrale AKAN-tiltak på dette nivået er ”den nødvendige samtalen”, advarselsystemet og individuelle AKAN-opplegg. Her gis kun en kort skisse av disse. For utfyllende informasjon, se AKANs metodeperm på www.akan.no.

Den nødvendige samtalen

Den nødvendige samtalen er et verktøy for å gjennomføre en personlig samtale på arbeidsplassen på bakgrunn av bekymring for en medarbeider. En slik bekymringssamtale kan holdes lenge før et problem har fått utvikle seg. Ved å gjennomføre en slik samtale får en mulighet til å vise den ansatte at vedkommende vil kunne få støtte til å gjøre noe med et risikofylt alkoholforbruk. Kulturen på arbeidsplassen har betydning for hvor lett det er å ta opp vanskelige saker. Det er et lederansvar å gjøre noe med uheldige forhold i arbeidsmiljøet, og å gjennomføre nødvendige samtaler.

Advarselsystemet

Et sentralt virkemiddel i AKAN-modellen på indikativt nivå er advarselsystemet. Ved brudd på arbeidsreglementet som følge av rusmiddelbruk gis en advarsel muntlig eller skriftlig. AKAN kompetansesenter foreslår følgende hendelser som bakgrunn for en

reaksjon:

- å møte til arbeid påvirket av rusmidler
- å bruke rusmidler i arbeidstiden
- pengespill i arbeidstiden
- å bruke rusmidler eller ha pengespillaktivitet utenfor arbeidstiden, slik at det medfører:
 - fravær
 - at arbeidet ikke utføres tilfredsstillende
 - at krav til sikkerhet og kvalitet ikke ivaretas

Individuelle AKAN-opplegg

Et individuelt AKAN-opplegg er ikke et behandlingsopplegg, men en måte å organisere en arbeidssituasjon på i en utfordrende periode. Et individuelt opplegg skriftliggjøres i en samarbeidsavtale mellom bedriften og den ansatte for en avgrenset periode (gjerne 2 år). Et individuelt opplegg skal tilpasses den enkelte og kan bestå av både bedriftsinterne tiltak som for eksempel tilrettelegging av arbeidsoppgaver, og eksterne tiltak som profesjonell behandling. Samarbeidet evalueres jevnlig. I forbindelse med individuelle opplegg opprettes det gjerne et team rundt den det gjelder. I dette temaet inngår gjerne leder, bedriftshelsetjeneste, AKAN-kontakt og personkontakt (alle i kraft av sine roller). I praksis kan det tenkes at dette teamet utelukkende består av menn selv om personen det gjelder er en kvinne. Dette trenger ikke være problematisk, men det kan være fornuftig å vurdere teamets sammensetning og arbeid også ut fra et kjønnsperspektiv, og selvsagt i dialog med personen teamet bygges rundt.

7.2 Behov for kjønnsspesifikke tiltak?

AKAN ble opprettet i 1963 – i et arbeidsliv svært forskjellig fra i dag, kanskje spesielt i forhold til kjønnssammensetning. En kan kanskje si at

modellen ble konstruert av menn og for menn. Det kan være fornuftig å vurdere i hvilken grad terminologien (ordbruken) AKAN-modellen er bygd rundt, samt i hvilken grad tiltak som advarselsystemet og den nødvendige samtalen passer inn i norsk arbeidsliv i 2009 og i forhold til et kjønnsperspektiv.

Tradisjonelle forestillinger om alkoholisme og alkoholikere gjør at det ofte er vanskelig å innrømme at vi strever med vårt forhold til alkohol. Derfor går det ofte lang tid før vi kommer til det punktet der vi tar et alkoholproblem på alvor og gjør noe med det (Duckert 2003). Det å snakke med andre om deres personlige forhold til alkohol ser ut til å fremdeles være et tabuområde. Vi gruer oss for å skulle konfrontere noen med et mulig rusproblem. Indisiene er ofte vage og utydelige, og det mest lettvinne er ofte å ikke gjøre noe, men heller trekke seg unna. Resultatet er som regel at problemet vokser seg større og mer uhåndterbart (Duckert et al. 2008).

Tradisjonelt har kvinners alkoholproblemer vært mindre synlige enn menns. Kanskje er kvinner flinkere til å skjule alkoholproblemene, men vel så viktig er det at andre ikke er oppmerksomme nok på et mulig alkoholproblem. Kvinner blir for eksempel sjeldnere henvist til behandling gjennom de vanlige kanalene som BHT eller det vanlige helseapparatet. Familie og venner er ofte mindre støttende til at kvinner tar kontakt med behandlingsapparatet (Duckert 2003).

Utfordringen for behandlingsapparatet er ofte den samme som for arbeidslivet – det er vanskelig å komme i kontakt med kvinner som har et høyt alkoholforbruk, på et tidlig tidspunkt. Fordommer mot kvinners bruk av alkohol har sannsynligvis vært med på å heve barrierene for kvinner som ønsker behandling for sine problemer. Barrierene er ofte knyttet til skyld og skamfølelse over å ha utviklet et rusproblem (Lossius 2008).

De viktigste måtene kvinnelige problemdrikkere skiller seg fra menn er at de oftere har en senere start på et regelmessig alkoholforbruk. Det er også høyere forekomst av depresjon, angst og skyldfølelse blant kvinnelige problemdrikkere – noe som igjen kan føre til hyppigere bruk av medikamenter. Dette vises også igjen i AKAN kompetansesenters statistikk for individuelle opplegg i norske bedrifter. For 2008 utgjorde alkohol kombinert med medikamentbruk 4 % av de individuelle oppleggene for menn, mens det tilsvarende tallet for kvinner var 23 %. For 1 % av mennene var kun medikamentbruk problemet, mens 5 % av de individuelle oppleggene for kvinner dreide seg om medikamentbruk (Intern statistikk for 2008, AKAN kompetansesenter).

De kvinnelige problemdrikkere drikker mer hjemme alene og de har en større frekvens av rapporterte samlivsproblemer (Duckert 2003). Vi har sett at kvinnelig beruselse er skambelagt, og at det er mer ok at en mannlig ansatt blir beruset. Kanskje er dette med på å ytterligere skjule kvinners omgang med alkohol.

Intervjuene vi har hatt med kvinnelige ledere har hatt lite fokus på den private drikkingen, men dette har likevel blitt et tema i enkelte intervjuer. Enkelte kvinnelige ledere forteller at de ikke ønsker å drikke mye med kollegene, men at de heller går hjem etterpå og tar noen glass vin. En kvinnelig leder forteller om sin gråsonedeltakelse: *”Jeg er nok litt sær og går tidlig fra disse sammenhengene. Haha, jeg går heller hjem og drikker to glass til!”*

Både denne studien og tidligere forskning og erfaring viser altså at kvinner skjuler sitt alkoholforbruk i større grad enn menn, og det er mer skambelagt for kvinner å ha et alkoholproblem. Hvordan skal en ta hensyn til dette i det rusmiddelforebyggende arbeidet med enkeltpersoner i arbeidslivet?

7.3 Å tematisere rus overfor menn og kvinner

Tidlig tilbakemelding på atferdsendring gjøres best i form av en bekymringssamtale. Det er viktig å ikke overdramatisere eller forvente store innrømmelser. Poenget er å gi en tilbakemelding om at det er synlig for omverdenen at vedkommende har forandret seg på en litt problematisk måte. Man behøver ikke å gå inn i fortolkninger eller diagnosetenkning – det viktige er å rapportere hvilke konkrete forandringer en selv har observert (Duckert et al. 2008).

Når det gjelder behandling av alkoholproblemer, har det etter hvert blitt mer vanlig å tenke kjønns spesifikke intervensjoner. Studier viser at kvinner domineres av en mer sosial tenkning, mens menns tanker er mer analytiske. Dersom dette stemmer, bør en ta hensyn til det når en skal tilnærme seg kvinner og menn med alkoholproblemer. Flere studier viser at kvinnespesifikk behandling har bedre resultater enn tradisjonell kjønnsblandet behandling, og at kjønnsblandet behandling øker risikoen for at kvinner avslutter behandlingen underveis (Lossius 2008).

Studier viser at det er lettere å rekruttere kvinner med alkoholproblemer til behandling hvis en ikke trenger henvisning og at ingen får kjennskap til deres rusproblemer. Andre studier viser at det kan være gunstig å rekruttere kvinner til behandling utenom de vanlige kanalene, men ved å benytte seg av annonsering i aviser, radio og TV. Et eksempel på dette er at kvinner ble invitert til å delta i et prosjekt, ikke behandling, de var deltakere og ikke pasienter. En fikk på denne måten kontakt med kvinner som ikke ville ha henvendt seg til det tradisjonelle behandlingsapparatet. Effektene av tiltaket viste gode resultater når det gjaldt reduisering av alkoholforbruket (Wormnes og Skutle 2005 i Lossius 2008). Dette er et eksempel på hvor viktig språk kan være, og det å ha en ikke-stigmatiserende tilnærming kan være veldig viktig.

En kunnskapsoppsummering om effekter av tidlig intervensjon på rusfeltet viser at internettbaserte korte alkoholintervensjoner når ut til et bredt lag av befolkningen, og at en betydelig andel av brukerne er kvinner, sett i forhold til andelen kvinner i regulær alkoholterapi (Nesvåg et al. 2007). AKAN kompetansesenters digitale verktøy, Balance, kan kanskje være godt egnet i forhold til tidlig intervensjon for kvinner.

Mye tyder på at kvinner og menn har et ulikt fokus når rusproblemer manifesterer seg. Mens menn lettere aksepterer at rusen er årsaken til problemene, definerer kvinnene oftere et begynnende rusproblem som en psykisk lidelse. Det er kanskje slik at ”muskel- og skjelettplager” blir en stor sekk for problemer knyttet til rus og psykiatri. Siden skam og skyldfølelse er en vanlig tilleggsbelastning blant kvinnelige ruspasienter, kan dette medføre at kvinner vil ha behov for mer tid før de er i stand til å forholde seg til sine problemer som rusproblemer. Mange kan derfor tidlig i et forløp vegre seg mot å svare på spørsmål som er direkte knyttet til alkoholforbruk (Lossius 2008).

Kari Lossius (2008) viser til studier der korte og lite ressurskrevende intervensjoner, som å få råd fra helsetjenesten om å redusere alkoholforbruket sitt, hadde bedre effekt på menn enn på kvinner. For kvinner var det ”å snakke om problemene sine” det viktigste.

7.4 Oppsummering av arbeid på indikativt nivå

Fra diskusjonene i prosjektets fokusgruppe og kunnskapen det er vist til tidligere i denne rapporten, vil vi framheve følgende forhold som relevante for rusmiddelforebygging på indikativt nivå sett i et kjønnsperspektiv:

- Språket (terminologien) er viktig i arbeid med rus på arbeidsplassen på indikativt nivå. Unngå i det lengste en moraliserende tilnærming
- Kvinner skjuler gjerne alkoholproblemer mer enn menn, og føler mer skam knyttet til dette enn hva menn gjør. I en arbeidslivssammenheng kan det derfor være spesielt viktig å tenke gjennom at en legger til rette for en ikke-stigmatiserende tilnærming ovenfor kvinner
- Anonymiserte rekrutteringsmåter ser ut til å være av større betydning for kvinner enn menn. I en arbeidslivssammenheng kan dette indikere at for å nå kvinner må man legge større vekt på anonymiserte måter å tematisere rusbruk på
 - Det kan være grunnlag for en vurdering av advarselsystemet med tanke på hvordan kommunikasjonsformen rundt brudd på arbeidsreglementet best kan tilpasses begge kjønn.
- Internettbaserte intervensjoner ser ut til å kunne passe bedre for kvinner enn tradisjonell alkoholbehandling
- Råd og veiledning ser ut til å passe bedre for menn, mens kvinner trenger mer tid til å snakke om problemene sine
- Når det opprettes team rundt personer i individuelle AKAN-opplegg i norske bedrifter kan det være fornuftig å vurdere teamets sammensetning og arbeid også ut fra et kjønnsperspektiv
- Det er viktig å ikke trekke kjønnsperspektivet for langt, men å huske at det viktigste er å tilpasse intervensjonene til det enkelte individ

8 Oppsummering og avslutning

Innledningsvis presenterte vi prosjektets målsettinger. Ved hjelp av studiens resultater, erfaringene fra samarbeidet med bedriftene og innspill fra fokusgruppen, kan vi forsøke å oppsummere hva vi sitter igjen med av ny kunnskap.

Betegnelsen AKAN kan referere til tre ulike forhold, nemlig AKAN kompetansesenter, AKAN-modellen og AKAN i bedriftene. Når vi skal vurdere hvilke konsekvenser prosjektet har hatt og diskutere eventuell måloppnåelse, er det viktig å fokusere på samtlige områder.

8.1 Bør det arbeides annerledes med kvinner enn med menn?

Det første hovedmålet handlet om å oppnå økt kunnskap om behovet for kjønnsesifikke forebyggingsstrategier i arbeidslivet. Gir kunnskapen prosjektet har fått fram grunnlag for å hevde at det bør arbeides annerledes med kvinnelige ansatte enn med mannlige ansatte når det dreier seg om rusmiddelforebygging med arbeidslivet som arena? Og eventuelt på hvilken måte?

Vår studie har vist at det er forskjeller mellom kvinner og menns drikkemønstre, noe som stemmer godt overens med annen forskning på feltet. Menn har et mer risikofylt forbruk enn kvinner, menn deltar oftere i gråsonesituasjoner enn kvinner og de negative konsekvensene av alkoholforbruket er tydeligere for menn enn for kvinner. Samtidig ser vi at enkelte grupper kvinner, særlig kvinnelige ledere, kan være spesielt utsatt for mange gråsonesituasjoner. Vi kan altså slå fast at det er en del forskjeller mellom kvinner og menn, og at kjønn har en betydning. Så til

en viss grad kan vi si at det er behov for ulike strategier for kvinner og menn, i og med at det ser ut til at de bruker alkohol på ulike måter. Men samtidig er det viktig å huske på at det er mange andre faktorer som har betydning, for eksempel alder og ansvarsnivå. Yngre har et mer risikofylt alkoholforbruk enn eldre, selv om det er de eldre som oftest deltar i gråsonesituasjonene. Ledere deltar i flere gråsonesituasjoner enn andre ansatte.

8.2 Er det grunnlag for å hevde at AKAN-modellen bør endres?

I følge hovedmål to skulle AKAN-modellen vurderes i lys av funnene fra prosjektet både på universelt, selektivt og indikativt nivå. Er det behov for endringer i modellens tilnærminger slik de i dag foreligger? Er det behov for metodiske supplement til de intervensjonsformene som i dag anbefales for bruk i norske bedrifter?

I de foregående kapitlene har vi diskutert prosjektets konsekvenser for arbeidet på de ulike nivåene. Basert på prosjektets funn har vi grunnlag for å foreslå noen justeringer i modellen, og vi har også fanget opp tips og råd om andre forebyggingsstrategier enn de som pr 2009 inngår i AKANs metodeperm. Basert på de foregående kapitler vil vi gi følgende anbefalinger om justeringer og/eller presiseringer av AKAN-modellen:

Universelt nivå

- En økt bevissthet om at rusmiddelpolitikken som utarbeides må ta hensyn til kjønnsperspektivet særlig i forhold til at menn og kvinner ikke tåler alkohol like bra
- En økt bevissthet om at regulering av tilgjengelighet til alkohol i arbeidsrelaterte sammenhenger også er et forebyggingstiltak

- En tydeliggjøring av indirekte forventningsjustering som forebyggingsmetode. Å heve standarden på bedrifters feiringer fra ”papp til pynt” er erfart virksomt i noen av prosjektets deltakerbedrifter.
- En økt bevissthet rundt bruk av aktiviteter i festsammenheng som middel for å unngå ubehagelig fylleatferd og samtidig bevare gråsonens positive sider.

Selektivt nivå:

- Prosjektets utgangspunkt var fokus på kvinner, men funnene indikerer at menn fremdeles drikker mer og må fokuseres på i forebyggingssammenheng.
- Kvinnelige ledere kan det være grunn for å fokusere spesielt på i et selektivt fokus siden disse i større grad enn mannlige ledere har et risikofylt alkoholforbruk i forhold til underordnete.
- Studien viser at eldre arbeidstakere deltar hyppigere i arbeidsrelaterte gråsoner enn yngre. Arbeidsplassen kan dermed være viktigere som drikkearena for eldre arbeidstakere enn yngre.
- Økt bevissthet om at det gjerne drikkes mer når homogene grupper er samlet enn innenfor heterogene grupper.

Indikativt nivå:

- Det kan være behov for å være spesielt oppmerksom på terminologi og språkbruk overfor kvinner når det arbeides på individuelt nivå med AKAN-arbeid. Dette fordi kvinner skjuler gjerne alkoholproblemer mer enn menn, og føler mer skam knyttet til dette enn hva menn gjør.
- Anonymiserte rekrutteringsmåter ser ut til å være av større betydning for kvinner enn menn. I en arbeidslivssammenheng kan dette indikere at for å nå kvinner må man legge større vekt på anonymiserte måter å tematisere rusbruk på
 - Det kan være grunnlag for en vurdering av advarselsystemet (jfr. AKANs metodeperm) med tanke på hvordan kommunikasjonsformen rundt brudd på arbeidsreglementet best kan tilpasses begge kjønn.

- Internettbaserte intervensjoner ser ut til å kunne passe bedre for kvinner enn tradisjonell alkoholbehandling
- Råd og veiledning ser ut til å passe bedre for menn, mens kvinner trenger mer tid til å snakke om problemene sine
- Når det opprettes team rundt personer i individuelle AKAN-opplegg i norske bedrifter kan det være fornuftig å vurdere sammensetningen og arbeidet i teamet også ut fra et kjønnsperspektiv.
- Det er viktig å ikke trekke kjønnsperspektivet for langt, men å huske at det viktigste er å tilpasse intervensjonene til det enkelte individ

8.3 Er det behov for å utvikle nye forebyggingsverktøy basert på undersøkelsen?

Det siste hovedmålet handlet om å utvikle/utforme en eller flere modeller/metoder for rusmiddelforebyggende arbeid som er kjønnsspesifikk og rettet spesielt mot kvinner ansatt i norsk arbeidsliv.

Når vi ser på variasjoner i risikofylt alkoholforbruk er det mange andre faktorer enn kjønn som er viktige; bransje, alder, ansvarsnivå i bedriften og antall gråsoner de ansatte deltar i (altså tilgjengelighet til jobbrelatert drikking). Vi kan kanskje ikke si mye om kjønnsspesifikke metoder, men metodene kan kanskje ha noen kjønnsspesifikke dimensjoner.

Prosjektets resultater kan tyde på at det i alle fall er behov for å gå gjennom AKAN-modellen på individnivå for å sikre en økt kjønnssensitivitet her. I tillegg kan vi basert på dette prosjektet supplere AKAN-modellen med noen nye ideer til rusmiddelforebyggende tiltak både på universelt og selektivt nivå.

Prosjektets resultater taler også for at det er forskjeller på hvordan man bør tilnærme seg rustemaet på om det er menn eller kvinner det dreier seg om. Prosjektet viser at det for kvinner ser ut til å være spesielt viktig å legge opp til måter å tematisere rusbruk på som ikke er stigmatiserende og som gjerne er anonymisert og dialogbasert. Her vil noen av de nye virkemidlene som er utviklet parallelt med dette prosjektet kunne svare på noe av utfordringen i alle fall: Det ene kalles dialogverksted og det andre heter Balance.

8.3.1 Dialogverksted

Dialogverksted er en metode for å diskutere bedriftens alkoholkultur i gråsonene. Dialogverkstedet foregår i grupper av ansatte fra samme bedrift, for å bidra til å skape en felles forståelse rundt bedriftens alkoholkultur og risikosituasjoner i gråsonene. Dialogverkstedet kan være en måte å kartlegge suksesskriterier og risikofaktorer ved felles drikkesituasjoner. Diskusjonene og dilemmaene som fremkommer i workshopen gir et utgangspunkt for eventuelle videre tiltak i det forebyggende og helsefremmende arbeidet internt i virksomheten. Workshopen består av tre deler: For det første kartlegges bedriftens drikkesituasjoner og en beskriver de mest typiske situasjonene, det vil si at en blir enige om situasjoner flest kan relatere seg til. Videre vurderes alkoholbruken i de valgte situasjonene i forhold til ulike perspektiver, som for eksempel sikkerhet, arbeidsmiljø, de ansattes helse, bedriftens omdømme. Til slutt diskuteres det om praksisen stemmer med bedriftens rusmiddelpolitikk, eller om gråsonene krever en ny eller en egen rusmiddelpolitikk.

Hvorvidt metoden fører til at bedriftens alkoholkultur endrer seg er vanskelig å måle. Workshopen bidrar til aktiv medvirkning fra de ansatte når det gjelder å definere rusmiddelkulturen i bedriften, og det er en måte å reflektere rundt alkoholbruk på som ikke knyttes opp til forseelser og

problemutvikling. Aktiv medvirkning kan skape et referansegrunnlag blant de ansatte, og dermed øke eierforhold og medansvar for rusmiddelkulturen, samt bevissthet rundt egen alkoholbruk. Metoden kan bidra til økt bevissthet og felles forståelse om bedriftens alkoholkultur, risikosituasjoner og dilemmaer i gråsonene på det uformelle nivået. Målet er ikke nødvendigvis å lage en skriftlig rusmiddelpolitikk for alle gråsonene og risikosituasjonene, men ved å skape felles forståelse for de ulike nyansene og dilemmaene ved drikkesituasjonen kan enkelte tenke seg nøyere om neste gang de utsettes for samme situasjon.

8.3.2 Balance

Balance er et internettbasert helsefremmende tiltak rettet mot virksomhetens ansatte, og gis som et anonymisert tilbud til dem som vil sjekke og eventuelt justere sine alkoholvaner. Balance består av to deler. Den første delen består av en internettbasert hurtigsjekk av alkoholvanene, og er beregnet på alle ansatte i virksomheten. Når man har gjennomført denne testen får man en tilbakemelding på om alkoholvanene er trygge, eller om det er et behov for å justere kursen. Den andre delen av Balance består av et internettbasert program som gir den enkelte hjelp og støtte til å legge om alkoholvanene sine. I denne delen får den ansatte hjelp og støtte til å justere alkoholvanene sine ved å være med på et program som løper daglig i 56 dager og deretter har en (mindre intensiv) oppfølgingsperiode på 10 måneder. Programmet er laget av psykologer og eksperter på alkohol og alkoholvaner, og basert på foreliggende forskning vil vi kunne forvente at dette virkemiddelet skal være ekstra godt egnet for bruk blant kvinner.

Disse to nye virkemidlene kombinert med en revisjon av deler av AKAN-modellen slik den presenteres i AKANs metodeperm, svarer altså på noe av utfordringen prosjektet har avdekket med tanke på virkemidler.

8.4 Er det behov for å utvikle andre metodiske tilnærminger i AKAN kompetansesenters arbeid med norske bedrifter?

Prosjektet har vist oss at temaet kvinner og rus vekker interesse i bedriftene. Prosjektet har også dokumentert at de enkeltpersoner som setter seg inn i temaet og reflekterer rundt alkoholvaner i norsk arbeidsliv, blir engasjerte og interesserte i en klart positiv forstand. Dette er lovende med tanke på temaet arbeidsliv og rus. Erfaringene viser at temaet i seg selv vekker interesse.

Utfordringene er klart knyttet til å få i gang prosesser i bedriftene. Interessen som har blitt vekket av våre kontaktpersoner har i mindre grad medført at bedriftene på et mer kollektivt nivå har arbeidet med rusmiddelspørsmålene systematisk og på en annen måte enn tidligere. Tendensen er – som så ofte ellers er erfart både av rådgivere i AKAN kompetansesenter og andre – at man faller tilbake til en heller reaktiv form for rusmiddelforebygging der det er tegn og signaler på individnivå som er innslagspunktet for bedriftenes faktiske befatning med temaet.

Basert på den korte tiden fase 2 i prosjektet har vart, samt det faktum at oppfølgingsmetodene fra AKAN kompetansesenter her var lagt på et minimum, vil vi konkludere med at temaet har et potensiale, men at oppfølgingsmetodene kan videreutvikles.

Kanskje kan vegringen dette prosjektet har fanget opp skyldes tabuet som fremdeles er knyttet til bruk av alkohol. I 2010 er dette et tema som i liten grad blir verbalisert i norske virksomheter. Når det gjøres på en ikke-stigmatiserende og lite problemfokuseret måte så har prosjektet vist at temaet vekker interesse.

Det gjenstår å se om dette potensialet i kombinasjon med de nye forebyggingsverktøyene kan bidra til å gjøre arbeidsrelatert rusmiddelforebygging mindre tabubelagt i årene som kommer.

Litteratur

Babor et al. (2003) *Alcohol: No Ordinary Commodity. Research and public policy.* New York: Oxford University Press.

Bergmark, K., H. (2002) 'Kvinner og alkohol - om genus, forandring og modernitet i den svenske alkoholkulturen', i T. Leissner og U-C. Hedin (red.), *Kønsperspektiv på misbruk.* Bettna: Bjurner og Bruno.

Duckert, F. (2003) *Alkohol og livsstil. Strategier for moderasjon.* Oslo: Seriti Forlag.

Duckert, F., Lossius, K., Ravndal, E. og Sandvik, B. (2008) *Kvinner og alkohol.* Oslo: Universitetsforlaget.

Fauske, S., Wilkinson, D.A., Phil, D.A. og Shain, M. (1996). 'Communicating Alcohol and Drug Prevention Strategies and Models across Cultural Boundaries: Preliminary report on an ILO/WHO/UNDCP (International Labour Office World Health Organization United Nations International Drug Control Program) interagency program.' *Substance Use & Misuse* 31: 1599-1617.

Fekjær, H.O. (2004): *RUS.* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Frøyland, K., Grimsmo, A. og Sørensen, B., A. (2005) *Evaluering av AKAN. Rusmiddelforebygging i norske arbeidsliv.* Rapport 5/2005. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Haavio-Mannila, E. (1991) 'Impact of Co-workers on Female Alcohol Use', *Contemporary Drug Problems* 18:597-627.

Honkasalo, M-L. (1989) 'Have the Wives Over For a Sauna When I go out With the Men!', i: E. Haavio-manilla (red.), *Women, alcohol, and drugs in the Nordic countries*. (Publication No. 16) . Helsinki: Nordic Council for Alcohol and Drug Research.

Horverak, Ø. og Bye, E. K. (2007) *Det norske drikkemonsteret. En studie basert på intervjudata fra 1973-2004*. Rapport 2/2007. Oslo: Statens institutt for rusmiddelforskning

Järvinen, M. og Olafsdottir, H. (1989) 'Drinking patterns among women in the Nordic countries', i: E. Haavio-manilla (red.), *Women, Alcohol, and Drugs in the Nordic Countries*. (Publication No. 16) . Helsinki: Nordic Council for Alcohol and Drug Research.

Lossius, K (2008) 'Kvinner, alkohol og behandling', i: F. Duckert., K. Lossius, E. Ravndal og B. Sandvik . (2008) *Kvinner og alkohol*. Oslo: Universitetsforlaget.

Mangione, T., Howland, J., Amick, B., Cote, J., Lee, M., Bell, N., og Levine, S. (1999): 'Employee Drinking Practices and Work Performance', *Journal of Studies on Alcohol*, 60: 261 – 270.

Nesvåg, S., Ramvi, E. og Tungland, E. (1999). 'Arbeidslivet i forandring' *Nordisk alkohol- & narkotikatidskrift* 16: 191-203.

Nesvåg; S. og Lie, T. (2004) 'Rusmiddelbruk blant ansatte i norsk privat arbeidsliv', *Nordisk Alkohol & Narkotikatidskrift*, 21: 2.

Nesvåg, S. (2005): *Alkohol kulturer i norske arbeidsliv. "You could be yourself but where's the Comfort in that"*. Doktoravhandling, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.

Nesvåg, S., Backer-Grøndahl, A., Duckert, F., Enger, Ø., Huseby, G., og Kraft, P. (2007): *Tidlig intervensjon på rusfeltet – en kunnskapsoppsummering*. Stavanger: International Research Institute of Stavanger (IRIS): Raaoprt IRIS – 2007/021

Norström, T. og Moan, I.S. (2009) [Per capita alcohol consumption and sickness absence in Norway](#). *European journal of public health*. Oxford University Press (Oxford, UK), Vol. 19, Online publisering.

Porsfelt, D. (2007) 'After work – himmel eller helvete?', *Spiritus. Skriftserie från vin & sprithistoriska museet*, 9: 15-28.

Porsfelt, D. (2008) *After work – når baren blir bedriftens tredje rom*. Innlegg på AKANs høstkonferanse 24. oktober 2008 (powerpoint tilgjengelig på www.akan.no.)

Porsfelt, D. (2003) *Dom på den andra avdelingen är helt inkompetenta ju...Skåöl* – *After-Workande på puben som ledningsfråga*. Draft, 24. <http://194.47.65.210/svi/org/personalsidor/soc/porsfelt.xml>

Ravndal, E. (2008) *Kvinner og alkohol*; F. Duckert., K. Lossius, E. Ravndal og B. Sandvik . (2008) *Kvinner og alkohol*. Oslo: Universitetsforlaget.

Rossow, I. (2007) 'Er menn farligst for seg selv eller for andre?' i: B.Schei og L.S. Bakketeig (red.) *Kvinner lider – menn dør* (s. 204-220).Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Room, R. (1996), 'Gender roles and interactions in drinking and drug use', *Journal of Substance Abuse* 8: 227-239

Sagvaag, H. (2007) *Alkoholbruk i tilknytning til arbeid. Ein kvalitativ studie i eit folkehelsevitenskapleg perspektiv*. Doktoravhandling, Nordiska högskolan för folkhälsovetenskap i Göteborg.

Skutle, A., Buvik, K. og Iversen, E. (2009). *Et glass vin etter jobben? Rusmiddelvaner i det kvinnedominerte arbeidslivet*. Prosjektrapport. Bergen: Stiftelsen bergensklinikkene.

Vedøy, T.F. og Skretting, A. (2009) *Bruk av alkohol blant kvinner: Data fra ulike surveyundersøkelser*. Rapport 4/2009. Oslo: Statens institutt for rusmiddelforskning.

Wilsnack, S.C. og Wilsnack, R. W. (1991). 'Epidemiology of womens drinking', *Journal of Substance Abuse* 3: 133-157.

Tidligere utgitte publikasjoner fra AKAN kompetansesenter:

1/2009 Buvik, Kristin: Å gamble med jobben -
pengespillproblemer i arbeidslivet. 139 s. Oslo 2009