

2016



Alkohol og arbeidsliv

En undersøkelse blant norske arbeidstakere

Inger Synnøve Moan

Torleif Halkjelsvik

Alkohol og arbeidsliv

En undersøkelse blant norske arbeidstakere

Inger Synnøve Moan

Torleif Halkjelsvik

Utgitt av Folkehelseinstituttet
Område for psykisk og fysisk helse
Avdeling for rusmiddeltiltak
Juni 2016

Tittel:

Alkohol og arbeidsliv
En undersøkelse blant norske arbeidstakere

Forfattere:

Inger Synnøve Moan
Torleif Halkjelsvik

Bestilling:

Rapporten kan lastes ned som pdf
på Folkehelseinstituttets nettsider: www.fhi.no

Grafisk designmal:

Per Kristian Svendsen og Grete Sjøimer

Layout omslag:

Per Kristian Svendsen

Opplag: 100

Illustrasjon omslag:

Shutterstock

ISBN 978-82-8082-737-1 trykt utgave

ISBN 978-82-8082-738-8 elektronisk utgave

Sammendrag

Hovedformålene med denne undersøkelsen var å kartlegge: (1) norske arbeidstakers alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng, (2) utbredelse av og holdninger til alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet, (3) andre konsekvenser, positive og negative, av alkoholbruk for individet og for arbeidslivet, og (4) hvordan alkoholbruk inngår og reguleres i arbeidslivet. En webundersøkelse ble gjennomført blant norske arbeidstakere våren/sommeren 2015 av TNS Gallup på oppdrag fra SIRUS (alder 20-74 år; n=1940). I tillegg ble spørsmål som omhandler alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet inkludert i *Undersøkelsen om rusmidler og tobakk* i 2015, en telefonsurvey som gjennomføres årlig av Statistisk sentralbyrå (SSB) på oppdrag for SIRUS. Bare de som rapporterte at de var yrkesaktive inngår i analysene i rapporten (alder 20-74 år, n= 1399). De viktigste funnene for de fire hovedformålene oppsummeres under.

Webundersøkelsen viste at norske arbeidstakere drikker relativt ofte, omtrent halvparten drikker ukentlig, men at omfanget av jobbrelatert drikking var mer beskjeden. Omlag 20% av drikkeepisodene forekom i jobbrelaterte sammenhenger, primært i tilknytning til fester. Drikking i arbeidstiden var svært uvanlig. Drikking i arbeidstiden, drikking utenfor arbeidstiden og å drikke seg beruset var mer utbredt blant menn enn kvinner og blant de med fleksibel arbeidstid. I tillegg oppga flere yngre enn eldre arbeidstakere at de hadde vært beruset i jobbrelaterte sammenhenger det siste året. Holdningene til alkoholbruk i jobbsammenheng var mer liberale enn egenrapportert atferd tilsa. Selv om en svært høy andel mente at det er problematisk å drikke i arbeidstiden og tre av fire ikke syntes det var greit å drikke seg full på sosiale arrangement, mente mange at alkohol bidro til å styrke arbeidsmiljøet. Altså ser det ut til at det er et tydelig skille mellom holdninger til beruselse og holdninger til det å drikke.

Det var 1-2% som svarte at de hadde vært borte en hel arbeidsdag grunnet alkoholbruk, 2% svarte at de hadde vært borte deler av en arbeidsdag og 11% svarte at de hadde vært ineffektive på jobb grunnet alkoholbruk de siste 12 månedene. Tidligere studier som er gjennomført i selekterte bransjer har vist at det er stor variasjon i andelen som rapporterer om alkoholrelatert fravær og ineffektivitet på tvers av bransjer. Dette tydeliggjør behovet for mer kunnskap om utbredelse av alkoholrelatert fravær og ineffektivitet i undergrupper av arbeidstakere. Det ble beregnet at alkoholrelatert fravær utgjør rundt 1% av totalfraværet, og at 3% av korttidsfraværet kunne tilskrives alkoholbruk. Andelen alkoholrelatert fravær var omlag dobbelt så høy for menn som for kvinner. Videre fant vi at de som drikker seg beruset ukentlig eller oftere (omtrent 7% av utvalget) står for en betydelig andel (40%) av det alkoholrelaterte sykefraværet, men at en noe større andel av det alkoholrelaterte fraværet kunne tilskrives mer moderate konsumenter. Holdningene til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet var mer liberale enn selvrapportert atferd. Generelt mener imidlertid norske arbeidstakere at alkoholrelatert fravær og ineffektivitet er relativt alvorlig, og holdningene blir mer restriktive med økt forekomst og varighet av fravær og ineffektivitet.

Alkohol ble av mange betraktet som en viktig og naturlig del av arbeidslivet. Dette står i kontrast til funnene om at jobbrelatert drikking forekom forholdsvis sjelden. Tatt i betraktning det relativt lave omfanget av drikking i jobbsammenheng var det også overraskende at en av fem svarte at de hadde vært bekymret for kollegaers alkoholbruk og at nær en av tre hadde opplevd at kollegaer som drakk var plagsomme. Andelen arbeidstakere som rapporterte å ha blitt utskjelt (4%), fysisk skadet (2%) og fått uønsket seksuell oppmerksomhet av kollegaer som hadde drukket (7%) er sammenlignbare med andelen

funnet i generelle befolkningsundersøkelser. Rundt 10% følte seg utenfor eller uteblir fra sosiale arrangementer pga. drikking i jobbsammenheng.

Vanlige praksiser er lønningspils og vinlotteri, og ni av ti svarte at de hadde hatt mulighet til å drikke alkohol etter arbeidstid i jobbregi siste 12 måneder. Få vil fjerne alkohol helt fra jobbrelaterte festlige sammenkomster, men 17% mener at man ikke bør servere alkohol i jobbregi. Flertallet støttet reguleringer som at arbeidsgiver er tilbakeholden med alkoholservingen, nesten alle ønsker retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden, og majoriteten ønsker retningslinjer for jobbrelatert drikking utenom arbeidstiden. Samtidig mener majoriteten at det bør være opp til en selv å regulere alkoholbruken, og at alkoholbruk er en privatsak. Denne kontrasten mellom ønske om regulering og tanken om at det er opp til den enkelte å regulere eget alkoholbruk kan tolkes som at flertallet i stor grad anser seg selv som ansvarlig for eget konsum, men at man ikke ønsker arbeidsgiver som pådriver for større konsum.

Oppsummert viser undersøkelsen at drikking i jobbrelaterte situasjoner forekommer relativt sjelden, men at holdningene til alkoholbruk i jobbsammenheng er mer liberale enn selvrapportert konsum tilsier. Andelen som rapporterer om alkoholrelatert sykefravær er lavere enn det som er blitt funnet i tidligere undersøkelser, noe som kan tyde på at dette er et bransjespesifikt problem heller enn et problem i hele bredden av norsk arbeidsliv. Å undersøke forskjeller mellom bransjer og andre undergrupper av arbeidstakere blir derfor et viktig anliggende i hovedrapporten planlagt i 2018, som vil baseres på data fra fire år. Resultatene fra denne undersøkelsen viste at andelene som rapporterte om andre typer negative konsekvenser av alkoholbruk, for eksempel uønsket seksuell oppmerksomhet og vold, er sammenlignbare med funnene i generelle befolkningsundersøkelser.

Summary

The overall aims of this study were to map: (1) Norwegian employees' alcohol use and attitudes towards alcohol use in a work-setting; (2) prevalence of, and attitudes towards, alcohol-related sickness absence and presenteeism; (3) other consequences, positive and negative, of alcohol use for the individual and for workplaces; and (4) how alcohol use is integrated and regulated in work places. A web-survey was conducted among Norwegian employees during spring/summer 2015 by TNS Gallup, commissioned by SIRUS (age 20-74 years, n=1940). In addition, questions on alcohol-related sickness absence and presenteeism were included in the *Norwegian Survey on Tobacco and Substance Use in 2015*, an annual telephone survey conducted by Statistics Norway commissioned by SIRUS. Only those who reported being employees were included in the analyses in this report (age 20-74 years, N=1399). The main results related to the four aims are summarized below.

The web-survey shows that Norwegian employees drink relatively frequently, about half drinking weekly, but that the prevalence of work-related alcohol use is more modest. Around 20% of the drinking episodes occurred in work-related settings, primarily in relation to parties. Drinking during regular work-hours occurred rarely. Drinking during and after regular work-hours, and drinking to intoxication in work-related settings was more common among men than women and among those with flexible work hours. Moreover, it was more common among young than among older employees to drink to intoxication in work-related settings. Attitudes towards alcohol use in work-related settings were more liberal than self-reported behaviour suggested. Although a large fraction of the employees had restrictive attitudes towards drinking during regular work-hours and 3 in 4 did not approve of drinking to intoxication in work-related settings, about one third believed that alcohol contributed to strengthening the work environment. Thus, there seems to be a clear distinction between attitudes towards drinking per se and drinking to intoxication.

Between 1-2% of the employees reported being absent a whole day, 2% reported being absent part of a work day and 11% reported being less efficient at work due to drinking the previous day on one or more occasions during the past 12 months. Past studies, which primarily are based on data from selected samples of industries, have shown that there is great variation in the proportions reporting alcohol-related sickness absence and presenteeism. This highlights the need for more knowledge about alcohol-related absence and presenteeism across subgroups of employees. It was estimated that alcohol-related absence constituted 1% of the total sickness absence, and that 3% of the short-term absence could be attributed to alcohol. The proportion of absence that was alcohol-related was nearly twice as large among men compared with women. Further, a large proportion of the alcohol-related absence (about 40%) could be attributed to the small group (7% of the workers) who drank most frequently (at least once a week), but a somewhat larger proportion of the absence could be attributed to more moderate consumers. The attitudes towards alcohol-related absence and presenteeism were more liberal than self-reported behaviour. However, in general the attitudes were restrictive and became more restrictive with more frequent alcohol-related absence and presenteeism.

Many of the employees viewed alcohol as an important and natural ingredient in work life. This finding is in contrast to the relatively low-prevalent alcohol use in work-related settings. Considering the low prevalence of work-related alcohol use, it was also somewhat surprising that 1 in 5 reported being worried about a colleagues' alcohol use

and that nearly 1 in 3 had experienced being bothered by colleagues that had been drinking. The proportion of employees who, due to colleagues drinking, reported being yelled at (4%), physically harmed (2%) and who had received unwanted sexual attention (7%) are comparable with the proportions found in general population surveys. Around 10% reported feeling left out or chose not to attend social arrangements due to drinking in work-related settings.

Common practices included going out after receiving the monthly paycheck and wine lotteries. Nine in ten reported having had the opportunity to drink after regular work hours in work-related settings during the past 12 months. Few wanted to remove alcohol completely from work-related parties, but 17% thought that alcohol should not be served in work-related settings. The majority supported regulations such as restrictions concerning the amount of alcohol served by the employer, almost all wanted guidelines for drinking during regular work hours, and the majority wanted guidelines for alcohol use in work-related settings after regular work hours. However, the majority also thinks that regulating alcohol use is a personal matter. This contrast between wanting the employer to regulate alcohol use and thinking that regulating alcohol use is personal, may suggest that the respondents regard themselves as responsible for their own drinking, but that the employer should not encourage drinking.

In sum, this study shows that the prevalence of drinking in work-related settings is relatively modest, but that the attitudes towards drinking in such contexts are more liberal than self-reported behaviour. The proportion of employees who reported having had alcohol-related absence and presenteeism was lower than found in most previous studies. However, previous research also suggest that alcohol might represent a larger problem for some businesses than others. Thus, examining differences between different lines of businesses and other subgroups of employees is an important aim for the main report planned in 2018 that will be based on data from four years. The results from the present study showed that the proportions of employees who reported experiencing unwanted sexual attention and violence were comparable with the figures found in general population surveys.

Innhold

Sammendrag	3
Summary	5
Innhold	7
Forord	10
1. Innledning	11
1.1 Hovedmål med rapporten	12
1.2 Rapportens struktur	13
2. Metode	14
2.1 Prosedyre og utvalg, TNS Gallup	14
2.2 Prosedyre og utvalg, SSB	14
2.3 Spørsmål brukt i undersøkelsene	15
2.4 Analyser	15
3. Alkoholbruk i jobbsammenheng og holdninger til slik bruk	17
3.1 Alkoholbruk blant norske arbeidstakere	17
3.2 Holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng	17
3.3 Problemstillinger:	17
3.4 Resultater og diskusjon	18
3.4.1 Alkoholbruk	18
3.4.2 Andel jobbrelaterte drikkeepisoder	19
3.4.3 Prediksjon av jobbrelatert drikking	20
3.4.4 Holdninger til alkoholbruk	24
4. Alkoholrelatert fravær og ineffektivitet: holdninger og selvrapportert atferd	26
4.1 Utbredelse av alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet blant norske arbeidstakere	26
4.2 Hvor stor andel av totalt fravær og korttidsfravær er alkoholrelatert?	27
4.3 Hvem står for den største andelen av det alkoholrelaterte fraværet?	28
4.4 Holdninger til alkoholrelatert sykefravær og nedsatt yteevne	28
4.5 Problemstillinger	28
4.6 Resultater og diskusjon	28
4.6.1 Alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet	28
4.6.2 Holdninger til alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet	32
5. Andre konsekvenser av alkoholbruk for arbeidslivet	35
5.1 Problemstilling:	35
5.1 Resultater og diskusjon	35
5.2.1 Andel arbeidstakere som har opplevd negative/positive konsekvenser av alkoholbruk i jobbsammenheng	35

6. Alkoholpraksiser, regulering og håndtering av problematisk alkoholbruk _____	39
6.1 Problemstillinger:	39
6.2 Resultater og diskusjon	39
6.2.1 Praksis og regulering av alkoholbruk i arbeidslivet	39
6.2.2 Holdninger til praksis og regulering av alkoholbruk	40
7. Oppsummering av hovedfunn _____	42
7.1 Alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk	42
7.2 Alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet grunnet alkoholbruk	43
7.3 Andre konsekvenser, positive og negative, av alkoholbruk i arbeidslivet	43
7.4 Praksiser og regulering og holdninger til praksis/regulering	44
7.5 Metodologiske betraktninger	44
8. Referanser _____	46
Vedlegg _____	49

Forord

Prosjektet «Alkohol og arbeidsliv» ble initiert av Helsedirektoratet i 2014. Statens institutt for rusmiddelforskning (SIRUS), nå innlemmet i Folkehelseinstituttet (FHI), fikk i oppdrag å gjennomføre prosjektet. En webundersøkelse ble gjennomført blant norske arbeidstakere våren/sommeren 2015 av TNS Gallup på oppdrag fra SIRUS. I tillegg ble spørsmål som omhandler alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet inkludert i *Undersøkelsen om rusmidler og tobakk* i 2015, en telefonsurvey som gjennomføres årlig av Statistisk sentralbyrå (SSB) på oppdrag fra SIRUS. Tilsvarende undersøkelser skal gjennomføres i 2016, 2017 og 2018 og en rapport skal skrives basert på data fra alle fire årene. Denne rapporten presenterer de første funnene fra undersøkelsen som ble gjennomført i 2015, der formålet var å gi en bred beskrivelse av ulike sider ved alkoholbruk i arbeidslivet.

Prosjektgruppen består av ansatte i avdeling for rusmiddelbruk og avdeling for rusmiddeltiltak ved FHI (tidligere SIRUS):

- Inger Synnøve Moan, forsker, prosjektleder
- Torleif Halkjelsvik, forsker
- Elisabet E. Storvoll, fungerende avdelingsdirektør
- Geir Scott Brunborg, forsker
- Kristin Buvik, forsker

Vi vil takke Hallvard Gjerde ved avdeling for rusmiddeltoksikologisk forskning (FHI) og Leif Edvard Aarø ved avdeling for helsefremmende arbeid (FHI) som har bidratt til kvalitetssikring av rapporten.

Oslo, mai 2016

Inger Synnøve Moan
prosjektleder

Torleif Halkjelsvik
forsker

1. Innledning

Alkoholbruk er assosiert med et bredt spekter av negative konsekvenser, inkludert helseskader og sosiale problemer – for den som drikker selv, for deres omgivelser, for arbeidsplasser og for samfunnet som helhet (Babor et al., 2010; Klingemann & Gmel, 2010; Rehm et al., 2010). Tiltak mot de negative konsekvensene alkohol påfører andre enn dem som drikker ble fremhevet som ett av fem satsningsområder i den forrige Stortingsmeldingen på rusfeltet «Se meg! En helhetlig rusmiddelpolitikk» fra 2012. Negative konsekvenser av alkoholbruk for andre enn konsumenten omtales gjerne som tredjepartsskader eller passiv drikking (Moan & Storvoll, 2015). Det er blitt beregnet at en stor andel av de samfunnsmessige kostnadene knyttet til alkoholbruk bæres av arbeidslivet, og at sykefravær og ineffektivitet grunnet alkoholbruk utgjør de største utgiftspostene for arbeidslivet (Gjelsvik, 2004; Laslett et al., 2010).

Den siste undersøkelsen som hadde til hensikt å kartlegge omfanget av alkoholbruk og konsekvenser av slik bruk i et bredt utvalg av norske arbeidstakere er 15 år gammel (Lie & Nesvåg, 2001). Salget av alkohol i Norge økte med 48% fra bunnen i 1993 til toppen i 2008, men har siden 2008 flatet noe ut (Bergsvik, 2015; Skretting, Bye, Vedøy & Lund, 2015). Totalkonsumet av alkohol er likevel høyere nå enn det var da Lie og Nesvåg gjennomførte sin undersøkelse. Videre vet vi at jo større totalkonsumet av alkohol er i befolkningen, desto flere høykonsumenter og risikofylte drikkesituasjoner er det, og desto større er omfanget av alkoholrelaterte skader og problemer (Rossow, 2008). Følgelig er det behov for oppdaterte tall om alkoholkonsumet blant norske arbeidstakere, og om konsekvensene av slik bruk.

Alkoholrelatert sykefravær og nedsatt yteevne er noen av de dokumenterte konsekvensene av alkoholbruk for arbeidslivet (Grimsmo & Rossow, 1997; Moan, 2014). Blant annet har studier både i Norge og Sverige vist at en økning i alkoholbruk på befolkningsnivå er assosiert med en økning i sykefravær (Norström & Moan, 2009; Norström, 2006). Man kan også forvente at et økt totalkonsum av alkohol kan ramme arbeidslivet ved at en større andel arbeidstakere får nedsatt yteevne grunnet alkoholbruk. Hvor utbredt er alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet grunnet alkoholbruk? Det finnes noen nyere studier som har kartlagt omfanget av alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet blant norske arbeidstakere (Edvardsen et al., 2014; Edvardsen et al., 2015; Gjerde et al., 2010; Schou, Storvoll & Moan, 2014). En begrensning ved disse studiene er at de er basert på data fra selekterte utvalg, for eksempel helsearbeidere (Edvardsen et al., 2014), arbeidstakere under 35 år (Schou et al., 2014), arbeidstakere fra tre bransjer (Gjerde et al., 2010) og arbeidstakere fra 8 bransjer (Edvardsen et al., 2015). Et unntak er en studie av alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet gjennomført i 2015 av TNS Gallup på oppdrag fra Rusfeltets samarbeidsorgan (Actis). Studien fra Actis var basert på et bredere utvalg av norske arbeidstakere og ikke begrenset til bestemte bransjer, men det finnes ingen vitenskapelige fagfelleverderte publikasjoner fra denne studien (Actis, 2015).

I tillegg til å kartlegge omfanget av alkoholrelatert sykefravær og nedsatt yteevne blant norske arbeidstakere, ønsker vi å undersøke hvor stor andel av det totale fraværet og korttidsfraværet som kan tilskrives alkoholbruk. To studier har forsøkt å beregne dette tidligere (Grimsmo & Rossow, 1997; Hammer, 1999). Den kanskje mest omtalte norske studien som har forsøkt å beregne hvor stor andel av fraværet som kan tilskrives alkoholbruk benyttet sekundærdata fra 1993 som i utgangpunktet ikke var ment til dette formålet (Grimsmo & Rossow, 1997). Det er derfor behov for oppdatert kunnskap basert på en mer direkte kartlegging av generelt og alkoholrelatert fravær.

I et forebyggende perspektiv, er det interessant å vite hvilke grupper av alkoholbrukere som i størst grad forårsaker negative konsekvenser av alkoholbruk. Tidligere studier har vist at de som drikker mest, i større grad er borte fra jobb på grunn av alkoholbruk, og at de i større grad opplever nedsatt yteevne på jobb grunnet alkoholbruk enn arbeidstakere som drikker mindre (Edvardsen et al., 2015; Moan, 2014; Schou et al., 2014). Derfor vil mange mene at det er opplagt at man må rette forebyggingstiltak mot dem som drikker mest. Resultater fra studier som har kartlagt alkoholrelatert sykefravær tyder på at dette er en feilaktig konklusjon. En studie gjennomført blant norske arbeidstakere under 35 år viste at 19% av det alkoholrelaterte fraværet skyldes den lille gruppen som drikker mest (høykonsumenter, dvs. rundt 6% av utvalget), men at 81% av det alkoholrelaterte fraværet i dette utvalget kunne tilskrives mer moderate konsumenter (Schou et al., 2014). Internasjonale studier har vist det samme (f.eks. Jones et al., 1995). Vi ønsker å undersøke om vi finner det samme mønsteret basert på et mer representativt utvalg av norske arbeidstakere der også eldre arbeidstakere er med.

Man kan tenke seg at alkoholbruk har andre konsekvenser for arbeidslivet enn alkoholrelatert fravær og ineffektivitet. Lie & Nesvåg (2001) undersøkte både positive og negative konsekvenser av alkoholbruk for arbeidslivet, men fokuserte primært på konsekvenser av egen alkoholbruk for den enkelte ansatte og i noen grad konsekvenser for arbeidsmiljøet. I den foreliggende undersøkelsen kartlegges i tillegg forekomsten av negative konsekvenser av kollegaers alkoholbruk for arbeidstakere og arbeidsplasser. Noen slike konsekvenser ble kartlagt i Actis' undersøkelse (2015) og det finnes generelle befolkningsstudier som har kartlagt omfanget av noen negative konsekvenser av andres alkoholbruk (Moan et al., 2015; Storvoll, Moan & Lund, 2016).

Dersom man ønsker å forebygge negative konsekvenser av alkoholbruk i arbeidslivet, kan det være nyttig med mer kunnskap om holdningene og normklima knyttet til alkoholbruk og konsekvenser av slik bruk. Så vidt vi vet finnes det ingen norske studier som har kartlagt holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng. Én studie har undersøkt ansattes holdninger til alkoholrelatert sykefravær og nedsatt yteevne (Schou, Moan & Storvoll, 2016).

Ulike arbeidsplasser har trolig ulik praksis med hensyn til alkoholbruk i jobbrelaterte sammenhenger. Hvilke aktiviteter blir arrangert av arbeidsgiver hvor alkohol er involvert? Hvilken praksis og hvilke regler har arbeidsplasser generelt med tanke på drikking i arbeidstiden og i jobbrelaterte situasjoner? Videre er det sannsynlig at det varierer i hvilken grad alkoholbruk blir regulert av arbeidsgiver. Hvilke virkemidler, om noen, oppleves brukt for å regulere alkoholbruk i jobbsammenheng? Og hvordan håndteres problemer knyttet til alkoholbruk i arbeidslivet? Actis stilte noen spørsmål knyttet til alkoholpraksiser og regulering av alkoholbruk i 2015. Så vidt vi kjenner til er ikke slike spørsmål tidligere belyst i noen norske vitenskapelige arbeider. I denne studien kartlegger vi et bredere omfang av alkoholpraksiser og regulering av alkoholbruk i arbeidslivet. Vi vil også kartlegge ansattes holdninger til alkoholpraksiser og regulering.

1.1 Hovedmål med rapporten

Med utgangspunkt i begrensningene ved tidligere studier som er nevnt over ble prosjektet «Alkohol og arbeidsliv» initiert av Helsedirektoratet i 2014. Statens institutt for rusmiddelforskning (SIRUS), nå innlemmet i Folkehelseinstituttet (FHI), fikk i oppdrag å gjennomføre prosjektet. Som en del av prosjektet ble det gjennomført en webundersøkelse blant norske arbeidstakere våren/sommeren 2015 av TNS Gallup på oppdrag fra SIRUS. I tillegg ble spørsmål som omhandler alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet inkludert i

Undersøkelsen om rusmidler og tobakk i 2015, en telefonsurvey som gjennomføres årlig av Statistisk sentralbyrå (SSB) på oppdrag for SIRUS (for nærmere beskrivelse, se kapittel 2 Metode). Denne rapporten presenterer de første funnene fra studien. Dette er primært en deskriptiv rapport, der formålet er å gi en bred beskrivelse av ulike sider ved alkohol og arbeidsliv. Hovedformålene var å kartlegge:

1. Norske arbeidstakeres alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng.
2. Utbredelse av, og holdninger til, alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet.
3. Andre konsekvenser, positive og negative, av alkoholbruk for individet og for arbeidslivet.
4. Hvordan alkoholbruk inngår i arbeidslivet (alkoholpraksiser), regulering av alkoholbruk i arbeidslivet og i noen grad håndtering av problematisk alkoholbruk.

1.2 Rapportens struktur

Rapporten struktureres rundt de fire hovedmålene (se kapittel 3, 4, 5 og 6). For hvert kapittel som tar for seg ett av de fire hovedmålene oppsummerer vi først relevant litteratur, dersom det finnes tidligere forskning på temaet. Deretter presenteres problemstillingene som belyses under det aktuelle kapittelet, og hvert kapittel inneholder en resultat- og diskusjonsdel hvor resultatene blir kommentert og diskutert fortløpende. Hovedfunnene oppsummeres og diskuteres etter alle resultatene er presentert (kapittel 7). Et felles metodekapittel (kapittel 2) beskriver prosedyren for undersøkelsen, utvalget, målene og analyser.

2. Metode

2.1 Prosedyre og utvalg, TNS Gallup

En webundersøkelse ble gjennomført blant norske arbeidstakere av TNS Gallup på oppdrag fra SIRUS. Undersøkelsen ble sendt ut til deltakere i TNS Gallups web-panel (GallupPanelet) i midten av juni 2015, en påminnelse ble sendt ut i slutten av juni og en siste påminnelse ble sendt ut i midten av august. Ytterligere tre slike undersøkelser skal gjennomføres, i 2016, 2017 og 2018.

Det ble tatt utgangspunkt i demografiske data fra SSBs Arbeidskraftundersøkelsen (<https://www.ssb.no/aku/>) siden disse dataene antas å gi det beste bildet vi kan få på demografisk fordeling av norske arbeidstakere. Basert på fordelingen i Arbeidskraftundersøkelsen ble det trukket et utvalg fra GallupPanelet stratifisert på kjønn, 4 aldersgrupper og tre-delt utdanning. I gruppen yngre med grunnskole som høyest fullførte utdanning var det for få i panelet, så andelen med grunnskole i de andre aldersgruppene ble oppjustert. For en mer detaljert beskrivelse av den demografiske sammensetningen i SSBs Arbeidskraftundersøkelse og den demografiske sammensetningen hos de som svarte i Gallup-panelet se Tabell V1 og V2 i vedlegg.

Det var i alt 1940 arbeidstakere i alderen 20-74 år fra Gallup-panelet som deltok, 49% var kvinner og gjennomsnittsalderen var 47 år. Svarprosenten var 51%. Tabell V1 og V2 (se vedlegg) viser at det er stor forskjell mellom dette utvalget og data fra Arbeidskraftundersøkelsen når det gjelder utdanning og alder. Forskjeller i utdanning skyldes delvis forskjeller mellom registerdata og selvrapportert utdanning. Hva deltakerne selv legger i ordene «fullført utdanning» kan være mer omfattende enn det som faktisk er registrert som fullførte grader. I tillegg kan det være noe tidsforsinkelse og manglende registrering av noen utenlandske utdanninger. Derfor er ikke utvalget så ulikt utvalget i Arbeidskraftundersøkelsen som det først gir inntrykk av. Det er derimot en tydelig forskjell i andelen yngre arbeidstakere. For å forsøke å justere for skjevheter ble data vektet etter to-delt utdanning (grunnskole/videregående vs. høyere utdanning), fire aldersgrupper og kjønn. Dersom ikke annet er spesifisert er resultater i tabeller og tekst basert på vektete data. For en mer omfattende beskrivelse av utvalget, hvilke bransjer respondentene jobber innen og respondentenes arbeidssituasjon se Tabell V3 og V4 i vedlegg.

Datasettet ble rensket etter en rekke kriterier som avdekket inkonsistens i svarmønsteret til deltakerne (informasjon gis fra forfatterne ved forespørsel). Dette førte til at svarene fra 27 deltakere ble utelatt fra alle de følgende beskrivelsene og analysene.

2.2 Prosedyre og utvalg, SSB

I den årlige *Undersøkelsen om rusmidler og tobakk* som gjennomføres av SSB på oppdrag fra SIRUS (heretter SSB-undersøkelsen) inkluderte vi spørsmål om sykefravær og alkoholrelatert sykefravær i 2015. Denne undersøkelsen er basert på tilfeldig uttrekk fra SSBs versjon av folkeregisteret og gjennomføres som telefonintervju blant personer i alderen 16-79 år. Svarresponsen i undersøkelsen fra 2015, som ble gjennomført i perioden april-juli, var 61%. Det var i alt 2242 personer som deltok i undersøkelsen, 50,5% var kvinner og gjennomsnittsalderen var 44,5 år. Frafallet var relativt jevnt fordelt over demografiske grupper, og data ble vektet på kjønn, utdanning og alder (for flere detaljer, se Amdam, 2015). Dersom ikke annet er spesifisert er resultater i tabeller og tekst basert på vektete data. Data fra SSB-undersøkelsen er et viktig supplement til

hovedstudien siden utvalget er trukket tilfeldig fra folkeregisteret (i motsetning til rekruttering via internett-panel) og siden spørsmålene stilles over telefon (i stedet for i nettskjema). Analysene i denne rapporten er basert på respondenter i SSB-undersøkelsen som oppga å være yrkesaktive (N = 1399).

2.3 Spørsmål brukt i undersøkelsene

Spørsmålene som er brukt i undersøkelsene for å kartlegge de fire temaene i rapporten er beskrevet i tabellene i resultatdelene. Disse er delvis basert på spørsmål brukt i tidligere studier (Amdam, 2014; Lie & Nesvåg, 2001; Moan et al., 2015; Schou, Moan, Storvoll, 2016; Storvoll, Moan & Lund, 2016), og delvis nye spørsmål prosjektgruppen utviklet spesielt for denne undersøkelsen. Spørreskjema er tilgjengelig fra forfatterne.

1. Spørsmål om «Alkoholbruk blant norske arbeidstakere og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng» er beskrevet i Tabell 1-9.
2. Spørsmål om «Alkoholrelatert fravær og ineffektivitet: Holdninger og atferd» er gjengitt i Tabell 10-14.
3. Spørsmål om «Andre mulige konsekvenser av alkoholbruk for arbeidslivet» presenteres i Tabell 15-18.
4. Spørsmål om «Alkoholpraksiser, regulering av alkoholbruk og håndtering av problematisk alkoholbruk» er beskrevet i Tabell 19 og 20.

2.4 Analyser

Vi brukte SPSS versjon 22 og 23 og standard vektetfunksjon i dette programmet for å regne ut deskriptiv statistikk. Det angis (1) andeler av arbeidstakere som drikker og som drikker i jobbrelaterte situasjoner, og andeler som synes det er problematisk eller uproblematisk at det drikkes i jobbsammenheng, (2) andeler som rapporterer om sykefravær generelt og alkoholrelatert sykefravær siste 12 måneder (hele dager og deler av dager), andeler som rapporterer om ineffektivitet grunnet alkoholbruk siste 12 måneder, hvor stor andel av totalt fravær og korttidsfravær som er alkoholrelatert, andeler av alkoholrelaterte fraværsdager fordelt på ulike drikkegrupper og andeler som synes det er uproblematisk/-problematisk at en kollega er borte fra jobb/ineffektiv på grunn av drikking, (3) andeler som har opplevd andre konsekvenser av alkoholbruk i jobbsammenheng, positive og negative, og (4) andeler som rapporterer om ulike praksiser knyttet til alkoholbruk i jobbsammenheng, samt fordelinger med henhold til hvilket syn arbeidstakere har på ulike alkoholpraksiser.

Den omtrentlige presisjonen i andelene vi oppgir i tabellene er ± 2 til 3 prosentpoeng for 95% konfidensintervall og ± 3 til 4 prosentpoeng for 99% konfidensintervall. De laveste og høyeste andelene har smalere konfidensintervall (omtrent ± 1 prosentpoeng for andeler under 5% og over 95%). Merk at disse feilmarginene kun reflekterer tilfeldig variasjon. Det er mange andre feilkilder vi ikke kan tallfeste (ukjente skjevheter ved utvalget, metode for datainnsamling, responsskala, feiltolkning av spørsmål, osv.). Ved sammenligninger av SSB-data og Gallup-data har vi oppgitt eksakte konfidensintervall regnet ut i modulen SPSS Complex.

I tillegg var det av interesse å undersøke hvilke faktorer som er assosiert med alkoholbruk i jobbsammenheng, kontrollert for andre faktorer. Vi gjorde tre regresjonsanalyser for å

undersøke hvilke variabler som var assosiert med drikking utenfor arbeidstid, i arbeidstiden og jobbrelatert beruselse.

Vi var interessert i følgende variabler i analysene av jobbrelatert alkoholbruk: kjønn, alder (4-grupper), utdanning (3-delt), husstandsmedlem under 15 (ja/nei), bor alene (ja/nei), lederstilling (ja/nei), bruk av motoriserte kjøretøy i arbeidet (ja/nei), tettbygd/spredtbygd (4-delt), antall arbeidstimer i uken (kontinuerlig), om man ifølge sin religion/livssyn ikke bør drikke alkohol (kontinuerlig skala fra 1 til 7), om hvor fleksibel man er i henhold til arbeidstid (3-delt), antall ansatte i bedriften (4-delt), og om man har arbeidsplass i privat eller offentlig/offentlig eiet selskap. Valget av disse prediktorene var hovedsaklig basert på resultater fra tidligere forskning (Lie & Nesvåg, 2001; Østhus et al., 2011), men også delvis på skjønn.

Multinomial regresjon ble brukt for utfallsvariablene «drikking i arbeidstiden» og for «jobbrelatert drikking utenfor arbeidstiden», mens for «tydelig beruset i jobbsammenheng» ble ordinal regresjonsanalyse brukt. Vi rapporterer multinominale heller enn ordinale regresjonsanalyser for de to førstnevnte utfallsmålene fordi testen av parallelle linjer (proposjonelle odds) antydte ulik påvirkning for ulike nivåer. «Aldri» var referansekategori i alle regresjonsanalysene.

I forskning er det vanlig å tolke resultater hvor $p < .05$ eller $p < .01$ som «statistisk signifikant». Vi har valgt den strengere terskelverdien på $p < .01$. En terskelverdi på $p < .05$ ville ha ført til rapportering av flere små effekter og flere ikke-reelle effekter som skyldes tilfeldigheter. P-verdier som nærmer seg .05 er ofte usannsynlige i store utvalg dersom effektene er reelle og av en viss størrelse (se f.eks. Lakens & Evers, 2014). Statistisk signifikans betyr ikke at det er en viktig og sterk sammenheng mellom variabler. Det kan godt være andre viktigere og sterkere effekter som ikke er statistisk signifikant akkurat i dette datasettet. Siden vi setter terskelen ved $p < .01$ betyr statistisk signifikans at vi er rimelig sikre på at effektene ikke skyldes tilfeldig variasjon. Ofte blir p-verdier som nærmer seg statistisk signifikans beskrevet som "grensesignifikant" eller "marginalt signifikant". For å unngå subjektive vurderinger for hvert tvilstilfelle har vi valgt en eksplisitt terskel på $p < .02$ ($p > .01$) som grensesignifikant.

Det var også ønskelig å se på sammenhengen mellom bakgrunnsvariabler og alkoholrelatert sykefravær, men på grunn av den lave prevalensen av alkoholrelatert sykefravær lot det seg ikke gjøre basert på data fra denne befolkningsundersøkelsen alene. Antall observasjoner er for lavt. Følgelig blir det mer fokus på mulige variasjoner i undergrupper av arbeidstakere i rapporten som skal skrives i 2018, som vil basere seg på data fra fire år der antall observasjoner blir langt høyere.

3. Alkoholbruk i jobbsammenheng og holdninger til slik bruk

I denne delen vil to tema belyses: (1) hva kjennetegner alkoholbruk blant norske arbeidstakere og hvor stor andel av drikkeepisodene, det vil si anledninger arbeidstakerne oppgir å drikke alkohol uavhengig av mengde, forekommer i jobbsammenheng (f.eks. lønningspils, feiringer i eller utenfor arbeidstiden, arbeidsreise eller konferanse), og (2) hvilke holdninger har arbeidstakere til moderat drikking vs. fyll i jobbsammenheng? Mulige forskjeller i jobbrelatert alkoholbruk i undergrupper vil belyses ved hjelp av regresjonsanalyse (for nærmere beskrivelse, se kap. 2.4 Analyser).

3.1 Alkoholbruk blant norske arbeidstakere

I den siste undersøkelsen der hensikten var å kartlegge alkoholbruk i norsk arbeidsliv ble data fra et utvalg arbeidstakere fra det private næringsliv brukt. Denne undersøkelsen viste blant annet at det var uvanlig å drikke i arbeidstiden (Lie & Nesvåg, 2001). Tilsvarende funn er gjort i nyere studier på mer selekterte utvalg der alkoholbruk de siste 24 timene er kartlagt ved hjelp av spyttprøver og spørreskjema (Gjerde et al., 2010; Edvardsen et al., 2014; Edvardsen et al., 2015). Derimot fant Lie & Nesvåg (2001) at det var relativt vanlig å drikke i jobbrelaterte situasjoner, det vil si i forbindelse med seminarer, jobbreiser, lønningspils osv. De beregnet at blant arbeidstakere som hadde drukket alkohol de siste 2 ukene (62%), utgjorde alkoholbruk i jobbrelaterte situasjoner 26% av det totale alkoholforbruket i denne perioden. I en avhandling publisert noen år senere, ble det påstått at alkoholbruken i gråsonene mellom arbeid og fritid har økt over tid fordi det er flere sosiale anledninger knyttet til kurs, seminar, og formelle og uformelle fester/ sammenkomster (Nesvåg, 2004), men det ble ikke presentert tall som underbygger dette. I og med at det ikke er gjennomført representative undersøkelser som kartlegger rusmiddelbruk blant norske arbeidstakere, er det flere spørsmål som står ubesvart. Hvor stor andel av alkoholbruken blant norske arbeidstakere forekommer i jobbrelaterte situasjoner og hvilke holdninger har norske arbeidstakere til alkoholbruk i jobbsammenheng?

3.2 Holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng

Lie & Nesvåg (2001) undersøkte ikke holdninger direkte, men konkluderte med at undersøkelsen deres viser at det eksisterer en sterk restriktiv norm mot alkohol i «rødsonen» i arbeidslivet. Det vil si at det ikke er akseptabelt å drikke alkohol eller være beruset under utførelse av selve arbeidet. Derimot fant de at det eksisterte en liberal norm for alkoholbruk i «gråsonen» i norsk arbeidsliv, det vil si situasjoner som er knyttet til arbeidet uten at det kan sies å foregå normalt arbeid i disse situasjonene. I denne undersøkelsen vil vi i tillegg til å adressere alkoholbruk blant norske arbeidstakere, med spesielt fokus på alkoholbruk i gråsonen mellom arbeid og fritid, spesifikt kartlegge holdninger til alkoholbruk blant norske arbeidstakere.

3.3 Problemstillinger:

1. Hva kjennetegner alkoholbruken til norske arbeidstakere og varierer alkoholbruken på tvers av ulike undergrupper av arbeidstakere?
2. Omtrent hvor stor andel av drikkeepisodene forekommer i jobbrelaterte situasjoner?
3. Hvilke holdninger har arbeidstakere til moderat drikking vs. fyll i jobbsammenheng?

3.4 Resultater og diskusjon

3.4.1 Alkoholbruk

I tabell 1 presenteres rapportert drikkefrekvens og beruselsesfrekvens generelt og i ulike jobbsituasjoner. Det er slående at folk drikker ganske ofte, nesten halvparten drikker ukentlig, men drikking i jobbrelaterte kontekster forekommer likevel relativt sjelden. En femtedel av utvalget svarte at de hadde vært *tydelig beruset* i en jobbrelatert situasjon en dag i løpet av det siste året (inkluderer i og utenfor arbeidstid). Dersom vi summerer alle som svarte at de hadde drukket seg tydelig beruset i jobbsammenheng det siste året, viste vår undersøkelse at 31% hadde drukket seg beruset en gang eller oftere de siste 12 månedene. Til sammenligning viste Actis sin kartlegging fra 2015 at om lag 45% av arbeidstakerne hadde drukket seg beruset i jobbrelaterte situasjoner. En mulig forklaring på forskjellen er at Actis ikke spesifiserte hvilken tidsperiode det dreide seg om, noe som trolig betyr at arbeidstakerne i deres undersøkelse tok stilling til om de *noen gang* hadde vært beruset i jobbsammenheng mens arbeidstakerne i vår undersøkelse anga hvor ofte det hadde skjedd i løpet av det siste året. En annen mulig forklaring på forskjellen er at Actis brukte «beruset» mens vi brukte «tydelig beruset», noe som sannsynligvis også bidro til at andelen ble lavere i vår undersøkelse.

Videre viser resultatene fra vår undersøkelse at over en femtedel av utvalget svarte at de hadde hatt kun én drikkedag med kollegaer utenom arbeidstid i løpet av de siste 12 månedene. Tabell 1 antyder at det er svært uvanlig å drikke i arbeidstiden, noe som er i tråd med funn i tidligere studier (Lie & Nesvåg, 2001; Gjerde et al., 2010; Edvardsen et al., 2015).

Tabell 1. Drikkefrekvens generelt, jobbrelatert drikking utenom arbeidstid, i arbeidstiden, samt beruselsesfrekvens jobbrelatert og generelt, siste 12 måneder (TNS Gallup).

Drukke alkohol siste 12 måneder	Drukke alkohol generelt (n=1913)	Jobbrelatert drikking, i arbeidstiden (n=1913)	Jobbrelatert drikking, utenom arbeidstid (n= 1912)	Tydelig beruset, jobbrelatert situasjon (n=1912)	Tydelig beruset, generelt (n=1913)
Ukentlig eller mer	45%	0,6%	0,9%	0,7%	7%
Månedlig	32%	1%	5%	0,6%	19%
< 1 dag i måneden	15%	6%	44%	9%	35%
En dag	2%	6%	24%	20%	16%
Ingen	6%	87%	26%	69%	24%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Vi hadde også med et spørsmål om generell og jobbrelatert drikkefrekvens i undersøkelsen gjennomført av SSB. I tabell 2 har vi inkludert både data for SSB og TNS Gallup, hvor spørsmålet om generell drikking er det samme som over, mens et mer generelt spørsmål om jobbrelatert drikking (i og utenfor arbeidstid) ikke er med i tabell 1.

Tabell 2. Drikkefrekvens generelt og jobbrelatert siste 12 mnd.

Drukke alkohol siste 12 måneder	Generell drikking		Jobbrelatert drikking	
	SSB (n=1399)	TNS Gallup (n=1913)	SSB (n=1397)	TNS Gallup (=1902)
Ukentlig eller mer	32%	45%	0,6%	1,2%
Månedlig	32%	32%	5%	6%
< 1 dag i måneden	25%	16%	51%	65%
Aldri	12%	6%	43%	28%
Total	100%	100%	100%	100%

Vi finner samme mønster i SSB-dataene. Utvalget rapporterer at de drikker noe mindre, både generelt og i jobbsammenheng, men det er tydelig at den største andelen av alkoholbruken skjer i sammenhenger utenfor arbeidslivet. Konfidensintervallene (95%) for andelen som aldri har drukket siste 12 måneder er 10% til 14% for SSB og 5% til 8% for TNS Gallup (ikke-overlappende konfidensintervaller tilsvarer $p < .01$). En årsak til at SSB-utvalget rapporterer om lavere alkoholbruk enn utvalget i webundersøkelsen kan være mer underreportering ved telefonintervju enn ved web-surveyer. Denne antakelsen støttes av en litteraturgjennomgang der effekten av ulike metoder brukt til å studere rusmiddelbruk ble undersøkt (Johnson, 2014). Gjennomgangen viser at når respondenter selv kan oppgi sitt alkoholbruk (som i TNS Gallup-undersøkelsen) rapporterer de om høyere alkoholkonsum enn når de oppgir svar til en intervjuer, via telefon (som i SSB-undersøkelsen). En annen årsak kan være ulikheter i hvem som er med i web-paneler og hvem som svarer på telefonundersøkelser. Det var også noe forskjell i aldersspennet, hvor deltakerne i TNS Gallup-undersøkelsen i praksis var fra 21 til 67 år (med noen få under 21), men selv om man begrenset aldersspennet i SSB data til de mellom 21 og 67 år ($n=1307$) så får man identiske resultater som vist i tabell 2. Begge utvalgene var vektet for skjevheter i demografiske variabler som beskrevet i 2.1 og 2.2.

3.4.2 Andel jobbrelaterte drikkeepisoder

Mønsteret med det relativt lave nivået av alkoholbruk i jobbrelaterte sammenhenger bekreftes også av spørsmålet hvor respondentene selv skulle anslå hvor stor andel av drikkeepisodene som forekom i jobbrelatert vs. privat sammenheng. Vi stilte følgende spørsmål i undersøkelsen som ble gjennomført av TNS Gallup:

"Av det totale antallet ganger du har drukket alkohol i løpet av det siste året, omtrent hvor stor andel var i jobbrelaterte situasjoner, for eksempel lønningspils, feiringer i eller utenfor arbeidstiden, arbeidsreise eller konferanse?"

Tabell 3 viser at medianverdien av respondentenes andel drikking i jobbrelaterte sammenhenger var 10%. Ser man på gjennomsnitt, som er mer påvirket av høye og lave verdier (som 0% og 100%), ser det ut som om opp mot 20% av alkoholbruken skjer i jobbsammenheng. Lie & Nesvåg (2001) fant at blant de som hadde drukket i løpet av de siste 2 ukene, forekom 26% av drikkingen i jobbrelaterte situasjoner. Altså en noe høyere andel enn det vi kom frem til. Imidlertid er det vanskelig med en direkte sammenligning av alkoholbruk siste 12 måneder og alkoholbruk siste 2 uker. I tillegg var Lie & Nesvåg (2001) sin undersøkelse basert på data fra arbeidstakere i det private næringsliv, som på den tiden hadde et høyere alkoholkonsum enn det fremkom i generelle befolkningsundersøkelser gjennomført i samme tidsrom. Følgelig kan vi ikke basert på resultatene fra disse to undersøkelsene konkludere med at jobbrelatert drikking har gått opp eller ned siden 2001.

Videre viste vår undersøkelse at for de som drikker ukentlig eller oftere, er den gjennomsnittlige andelen av jobbrelatert drikking 14%. For de som drikker 1-3 ganger i måneden er den gjennomsnittlige oppgitte andelen 20% og for de som drikker sjeldnere enn 1 gang i måneden er denne andelen noe høyere (27%). På tvers av bruksmønster ser det ut som om det relative forbruket i jobbsammenheng er beskjedent i forhold til konsumet ellers.

Tabell 3. Selvoppgitt andel jobbrelaterte drikkeepisoder siste 12 mnd.

Hvor ofte drikker du [generelt]	Gj.snitt. andel jobbrelaterte drikkeepisoder	Median	Standardavvik
Ukentlig eller mer	14%	8%	18
1-3 dager i måneden	20%	10%	21
< 1 dag i måneden	27%	20%	32
En dag	40%	0	49
Alle	17%	10%	23

Vi var også interessert i hvor og når jobbrelatert drikking fant sted. Tabell 4 og tabell 5 viser hvor stor andel som oppgav gitte drikkesituasjoner. Tabellene inkluderer kun de som rapporterte drikkeepisoder henholdsvis i og utenfor arbeidstid.

Tabell 4. Andel som oppgav følgende drikkesituasjon for de som har drukket i arbeidstiden.

	Andel (flere svar mulig) (n = 244)
Seminar/kurs/konferanse/møte	41%
Jobbreise	39%
Feiring av spesiell anledning/sosial sammenkomst	31%
Representasjon	20%
Andre sammenhenger	10%
På jobb, under utførelse av arbeid	2%
Hjemmekontor	2%

Det var mest vanlig å drikke i arbeidstiden i sammenheng med feiring/fest, jobbreise og seminar/kurs/konferanse. Det ser ut til at hjemmekontor og "under arbeidsoppgaver" ikke var typiske anledninger for drikking i arbeidstiden. Dette kan indikere at mesteparten av alkoholbruk i arbeidstiden foregår i sosialt kontrollerte situasjoner. Funnene er i samsvar med funnene i tidligere studier (Lie & Nesvåg, 2001).

Tabell 5. Andel som oppgav følgende drikkesituasjoner for de som har drukket i jobbrelaterte situasjoner utenom arbeidstid.

	Andel (flere svar mulig) (n=1424)
Fest med jobben (julebord/fødselsdag)	63%
Seminar/Kurs/Konferanse/Møte	34%
Privat m kollegaer	28%
Etter-jobb-pils, lønningspils	27%
Reise	21%
Representasjon	9%
Annen sammenheng	4%

Når det kommer til drikking utenom arbeidstid ser man i tabell 5 at anledningen i hovedsak var fester. Men det var heller ikke uvanlig med drikking knyttet til seminar/kurs/konferanse/møte, jobbreise, lønningspils og private sammenkomster med kollegaer.

3.4.3 Prediksjon av jobbrelatert drikking

Det kan være interessant å se hvilke faktorer som er assosiert med alkoholbruk i jobbsammenheng. Vi gjorde tre regresjonsanalyser for å se hvilke variabler som var assosiert med drikking utenfor arbeidstid, i arbeidstiden og jobbrelatert beruselse. De som aldri hadde drukket alkohol var ikke med i analysene. Merk at vi ikke hadde data for alle respondentene på alle variabler, så utvalget er noe mindre enn i tabellen over, og andelen

innen ulike svarkategorier kan variere noe. "Est." betyr at vi oppgir estimerte andeler (dvs. sannsynligheter) kontrollert for andre faktorer i analysen. En detaljert beskrivelse av regresjonsanalysene er gjengitt i kapittel 2.4 Analyser.

Drikking i arbeidstiden

Drikking i arbeidstiden ble kartlagt ved hjelp av følgende spørsmål:

«I løpet av de siste 12 månedene, omtrent hvor ofte har du drukket alkohol i arbeidstiden? F.eks. feiring av en spesiell anledning, arbeidsreise eller kundelunsj»

Det var svært få som rapporterte om hyppig drikking i arbeidstiden, så her måtte vi bruke færre drikke kategorier i utfallsvariabelen enn hva respondentene fikk som svaralternativer. Det var bare 13 personer som oppga å drikke i arbeidstiden månedlig eller oftere. Kategoriene ble derfor Aldri (n=864), En gang (n=55), og Mer enn en gang (n=66).

Når vi kontrollerte for alle andre variabler, var effekten av utdanning, alder, husstandsmedlem under 15, tettbygd/spredtbygd, lederstilling, antall arbeidstimer, religion, privat/offentlig og størrelse på bedriften ikke statistisk signifikant. Tabell 6 oppsummerer hvilke variabler som hadde en effekt hvor $p < .02$ (se kapittel 2.4 Analyser, for flere detaljer). For å forenkle resultatene oppgir vi kun de estimerte andelene for de som rapporterer å *aldri* drikke i arbeidstiden.

Tabell 6. Estimerte andeler for de som *aldri* har drukket i arbeidstiden siste 12 måneder.

Jobbrelatert drikking utenfor arbeidstid	Aldri siste 12 mnd Est. %
<i>Kjønn</i>	
Kvinner	92
Menn	84
<i>Sivilstatus</i>	
Samboer	87
Aleneboer	91
<i>Fører at motoriserte kjøretøy</i>	
Nei	86
Ja	91
<i>Grad av fleksibilitet i arbeidstiden</i>	
Minst fleksibel arbeidstid	92
Noe fleksibel arbeidstid	86
Mest fleksibel arbeidstid	79

Note: Uthevede gruppeforskjeller er statistisk signifikante ($p < .01$). Øvrige gruppeforskjeller grensesignifikante ($p < .02$)

Tabell 6 viser at kvinner hadde mindre sannsynlighet for å rapportere at de hadde drukket i arbeidstiden enn menn, og at aleneboere hadde mindre sannsynlighet for å drikke enn de som bodde sammen noen. De med jobbrelatert motorisert kjøring hadde mindre sannsynlighet for å rapportere om drikking i arbeidstiden. Alle de tre variablene over hadde "grensesignifikante" effekter. I tillegg hadde de med mindre fleksibilitet i henhold til arbeidstid mindre sannsynlighet for å rapportere om drikking i arbeidstiden ($p < .01$).

Oppsummert er drikking i arbeidstiden noe som menn gjør i større grad enn kvinner, noe de som fører motoriserte kjøretøy gjør i mindre grad, noe aleneboere gjør i mindre grad, og noe som er mer vanlig dersom man har fleksibel arbeidstid. Spesielt sistnevnte variabel kan reflektere umålte jobbkarakteristikk, dvs. at fleksibiliteten er et uttrykk for hvilken type jobb og hvilken bransje man er i. Merk at drikking i arbeidstiden stort sett handler om én dag eller noen få dager.

Jobbrelatert drikking utenfor arbeidstid

Jobbrelatert drikking utenfor arbeidstid ble kartlagt ved hjelp av følgende spørsmål:

«I løpet av de siste 12 månedene, omtrent hvor ofte har du drukket alkohol sammen med kolleger/samarbeidspartnere utenom arbeidstiden? Eks. lønningspils, arbeidsreise, firmafest eller konferanse»

Her var utfallskategoriene a) Månedlig eller oftere (n=55), b) Sjelden (2-3 dager eller flere enn 3 dager siste året; n = 456), c) En dag (n=234), og d) Aldri (n=240). Kontrollert for andre variabler, var det ingen statistisk signifikant sammenheng mellom jobbrelatert drikking utenom arbeidstid og følgende variabler: bruk av motorisert kjøretøy i jobbsammenheng, religion, husstandsmedlem under 15, aleneboer, lederstilling, privat/offentlig og alder. Tabell 7 oppsummerer hvilke variabler som hadde en effekt hvor $p < .02$ (se kapittel 2.4 Analyser, for flere detaljer). Tabellen viser de estimerte andelene som oppgir å *aldri* drikke i jobbrelaterte situasjoner utenfor arbeidstid.

Tabell 7 viser at det var større sannsynlighet for menn å drikke i jobbrelaterte situasjoner utenfor arbeidstid enn for kvinner (grensesignifikant). Det var mer jobbrelatert drikking i de store byene enn i små tettsteder/spredtbygd strøk, med mellomstore byer og større tettsteder mellom disse.

Tabell 7. Estimerte andeler for de som oppga *aldri* jobbrelatert drikking utenfor arbeidstid siste 12 måneder.

Jobbrelatert drikking utenfor arbeidstid	Aldri siste 12 mnd Est. %
<i>Kjønn</i>	
Kvinner	26
Menn	23
<i>Utdanning</i>	
Lav	39
Middels	29
Høy	19
<i>Bosted</i>	
Stor by	18
Mellomstor/liten by	24
Større tettsted	22
Små tettsteder/spredtbygd strøk	37
<i>Grad av fleksibilitet i arbeidstiden</i>	
Minst fleksibel arbeidstid	33
Noe fleksibel arbeidstid	16
Mest fleksibel arbeidstid	18
<i>Antall ansatte på arbeidsplass</i>	
Mindre enn 10 (inkl. enkeltmannsforetak)	36
10 til 100	27
101 til 500	19
Over 500	23

Note: Uthevede gruppeforskjeller er statistisk signifikante ($p < .01$). Øvrige gruppeforskjeller grensesignifikante ($p < .02$)

Respondenter med fleksibel arbeidstid rapporterte om større grad av jobbrelatert drikking utenom arbeidstid enn de som hadde fast arbeidstid. Det var like stor andel med månedlig drikking på tvers av utdanningskategorier (5-6%), men det var flere med høy utdanning som drakk sjelden enn de med middels og lav utdanning. Altså økte andelen som aldri drakk i jobbsammenheng utenfor arbeidstiden med synkende utdanning. De

som jobbet i de minste bedriftene drakk mindre i jobbrelaterte situasjoner utenom arbeidstid (grensesignifikant).

Oppsummert er drikking utenfor arbeidstiden, dvs. i "gråsonen" mellom arbeid og fritid, noe som er mer vanlig for menn, for de med høy utdanning, for de med fleksible arbeidstider, for de som jobber i større bedrifter, og for de som bor i de største byene. Funnene er i tråd med befolkningsundersøkelser som viser at menn, de med høy utdanning og de som bor i store byer drikker oftere enn kvinner, de med lav utdanning og de i spredtbygde strøk (Østhus et al., 2011). Fleksible arbeidstider betyr at arbeidstakeren i større grad bestemmer selv når han/hun skal jobbe og følgelig gir det mer rom for drikking generelt så vel som i jobbrelaterte situasjoner. At ansatte i større bedrifter drikker oftere enn ansatte i mindre bedrifter kan kanskje skyldes flere sosiale muligheter, eller at alkoholbruken er mindre synlig i større bedrifter. Det kan imidlertid også reflektere type arbeid og ansvar i mindre bedrifter (f.eks. barnehageansatte).

Tydelig beruset i arbeidssammenheng

Det å ha vært tydelig beruset i arbeidssammenheng ble kartlagt ved hjelp av følgende spørsmål:

«I løpet av de siste 12 månedene, omtrent hvor ofte drakk du deg tydelig beruset i jobbrelaterte situasjoner, for eksempel lønningspils, feiringer i eller utenfor arbeidstiden, arbeidsreise eller konferanse?»

I analysen av «tydelig beruset i jobbsammenheng» var utfallskategoriene a) To til tre dager siste året eller mer (n=81), b) En dag siste året (n=176), og c) Aldri (n=728). Kontrollert for effekten av alle andre variabler, var det ingen statistisk signifikant effekt av arbeidstimer i uka, bruk av motoriserte kjøretøy, religion, lederstilling, husstandsmedlem under 15, aleneboer, utdanning, eller tettbygd/spredtbygd, privat/offentlig og antall ansatte. Tabell 8 oppsummerer hvilke variabler som hadde statistisk signifikant effekt (se kapittel 2.4 Analyser, for flere detaljer).

Tabell 8 viser at menn hadde større sannsynlighet for å rapportere at de hadde vært tydelig beruset enn kvinner, og det var en tydelig alderseffekt med økende sannsynlighet for rapportering av beruselse for yngre. Det var også en effekt av fleksibel arbeidstid, hvor de med størst grad av fleksibilitet hadde større sannsynlighet for å svare at de hadde vært tydelig beruset i en jobbrelatert situasjon.

Tabell 8. Estimerte andeler *aldri* tydelig beruset i jobbsammenheng.

	Aldri siste 12 mnd Est.%
<i>Kjønn</i>	
Kvinner	80
Menn	68
<i>Alder</i>	
Eldste aldersgruppe (55-67 år)	86
Yngste aldersgruppe (20-29 år)	59
<i>Grad av fleksibilitet i arbeidstiden</i>	
Minst fleksibel arbeidstid	76
Fleksibel arbeidstid	75
Mest fleksibel arbeidstid	65

Note: Uthevede gruppeforskjeller er statistisk signifikante ($p < .01$).

Oppsummert var det flere menn, yngre, og folk med fleksibel arbeidstid som oppgav at de hadde vært tydelig beruset i jobberelaterte situasjoner. Dette er i tråd med tidligere forskning som har vist at unge menn drikker seg oftere beruset generelt sett enn eldre og kvinner (Østhus et al., 2011) og at unge menn har mer alkoholrelatert fravær enn eldre og kvinner (Grimsmo & Rossow, 1997; Schou et al., 2014; Edvardsen et al., 2015). Følgelig er det ikke overraskende at unge menn også drikker seg oftere beruset i jobbsammenheng enn eldre og kvinnelige kollegaer. Ansatte med fleksible arbeidstider kan i større grad tilpasse arbeidsdagen sin selv, noe som gir større rom for å drikke seg beruset i jobbsammenheng uten at det nødvendigvis påvirker arbeidsoppgavene.

3.4.4 Holdninger til alkoholbruk

I hvilken grad er jobberelatert drikking akseptert, og når blir jobberelatert drikking et problem?

Vi spurte om det var for lite, passe eller for mye drikking på respondentenes arbeidsplass. Det var 82% som mente at det var passe, 10% mente det var for lite, og 8% mente at det var for mye. En rekke mer spesifikke spørsmål om drikking på arbeidsplassen er presentert i tabell 9.

Tabell 9. Holdninger til alkoholbruk i arbeidslivet, n=1905.

	Delvis eller helt enig
Det er greit å drikke seg full i sosiale sammenkomster i jobbregi	26%
Ledere bør ikke drikke seg fulle i sosiale sammenkomster i jobbregi	74%
	Nokså eller svært problematisk
Det blir drukket alkohol <i>i arbeidstiden</i> i forbindelse med en feiring med jobben din.	72%
Det blir drukket alkohol i forbindelse med en feiring <i>etter vanlig arbeidstid</i> med jobben din.	10%
Det drikkes alkohol på et sosialt arrangement i regi av din arbeidsgiver (for eksempel julebord eller andre feiringer)	5%
Flere kollegaer drikker seg fulle på et sosialt arrangement i regi av din arbeidsgiver (for eksempel julebord eller andre feiringer)	38%
Flere kollegaer drar på pub etter jobb og drikker alkohol	9%

Tabellen viser andelen som er delvis eller helt enig i utsagnene eller hvilken andel som opplever de gitte situasjonene som nokså eller svært problematisk. De resterende opplever det som nokså eller helt uproblematisk.

Det ser ut til at det er relativt liten aksept for å drikke seg full på fester og lignende i jobbregi. En fjerdedel av respondentene synes det er greit å drikke seg full og anser det som uproblematisk at ledere drikker seg fulle.

En svært høy andel mener at det er problematisk å drikke i arbeidstiden. Dette kan ha med type arbeidsoppgaver man må utføre (lærere, sykepleiere, sjåførere, etc.), hvor det ville ha vært uhørt å drikke alkohol mens man utførte arbeidsoppgavene. Altså er det vanskelig å vite om man tenker på sosiale tilstelninger eller drikking under arbeidsoppgaver, og derfor er det vanskelig å tolke denne andelen. 9-10% synes det er problematisk at det blir drukket etter arbeidstid, f.eks. ved feiringer eller ved at kollegaer drar på pub. Dersom vi ser nøyerer på denne andelen viser det seg at blant de som har drukket alkohol mer enn en gang siste året synes 7-8% at det er problematisk med drikking etter arbeidstid, blant de som har drukket kun én gang siste året synes 25% at det er problematisk, og for de som ikke har drukket siste året er denne andelen oppe i 33%.

På spørsmål om feiring etter arbeidstid er det også minkende aksept med minkende forbruk (34% av de som aldri har drukket siste året finner dette problematisk). For spørsmålet hvor julebord eller andre feiringer er nevnt ser det ut som om det er noe mer aksept. Det er vanskelig å si hvorfor, men det kan ha med at dette spørsmålet blir oppfattet som å gjelde mer spesielle anledninger og bare én anledning. I tråd med en slik tolkning viser data at bare 38% synes det er problematisk at kollegaer drikker seg fulle på et sosial arrangement i regi av arbeidsgiver, mens hele 74% er uenig i at det er greit å drikke seg full ved sosiale sammenkomster (første spm i tabell). Kanskje anser respondentene det som greit å drikke ved en spesiell anledning, men ikke generelt ved sosiale sammenkomster i jobbsammenheng.

Kort fortalt ser det ut som rundt 90% ikke synes det er problematisk å drikke i jobbrelaterte situasjoner utenfor arbeidstiden, mens bare en fjerdedel ser på det som greit å drikke seg full på sosiale arrangement i jobbrei (med trolig mer aksept for spesielle enkeltanledninger). Altså ser det ut som et sterkt skille mellom holdninger til tydelig beruselse og drikking i seg selv.

4. Alkoholrelatert fravær og ineffektivitet: holdninger og selvrapportert atferd

I denne delen vil fire temaer belyses: (1) Utbredelse av alkoholrelatert sykefravær (hele dager og deler av dager) og ineffektivitet siste 12 mnd, (2) vi vil beregne hvor stor andel av totalt fravær og korttidsfravær som er alkoholrelatert, (3) undersøke hvem som står for den største andelen av det alkoholrelaterte fraværet, og (4) kartlegge holdninger til alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet. Hver del består av en innledning som oppsummerer tidligere forskning. Deretter presenteres problemstillingene for de tre temaene samlet (kapittel 4.4). Til slutt presenteres resultatene som diskuteres underveis (kapittel 4.5).

4.1 Utbredelse av alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet blant norske arbeidstakere

En litteraturgjennomgang av internasjonal forskning på sammenhengen mellom alkoholbruk og sykefravær viser at alkohol er assosiert med både langtids- og korttidsfravær (Schou & Moan, 2015). Kostnadene knyttet til alkoholbruk for arbeidslivet er beregnet å være høye, og alkoholrelatert sykefravær og nedsatt yteevne er anslått å utgjøre de største utgiftspostene for de arbeidsrelaterte kostnadene (Gjelsvik, 2004; Laslett et al., 2010). Men hvor utbredt er alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet blant norske arbeidstakere?

I Norge er det å delta i arbeidslivet uten for mye fravær fremhevet som viktig for velferdsstaten (NOU, 2004). Imidlertid har tidligere studier vist at alkoholrelatert fravær og nedsatt yteevne grunnet alkoholbruk ikke er uvanlig. Lie & Nesvåg (2001) fokuserte i sin undersøkelse på bruk av alkohol, vanedannende legemidler og illegale rusmidler, og rapporterte at 4% av utvalget hadde vært borte fra jobb direkte på grunn av rusmiddelbruk. Man kan imidlertid ikke vite hvor stor andel av dette fraværet som kunne tilskrives alkoholbruk, men i og med at alkoholbruk var klart det mest brukte rusmidlet blant deltakerne i undersøkelsen er det sannsynlig at mesteparten av dette fraværet skyldtes alkoholbruk.

I en nyere undersøkelse gjennomført blant arbeidstakere under 35 år var det 8,1% som svarte at de hadde hatt minst en dag med alkoholrelatert fravær siste år (Schou et al., 2014). En studie gjennomført blant ansatte i alle aldersgrupper, men kun fra tre ulike bransjer, var det 6,2% som svarte at de hadde hatt alkoholrelatert sykefravær i løpet av de siste 12 mnd, og 24,3% av deltakerne i studien svarte at de hadde opplevd ineffektivitet grunnet alkoholbruk siste år (Gjerde et al., 2010). Forekomsten av alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet var langt lavere i en undersøkelse basert på data fra 916 helsearbeidere, der 0,9% svarte at de hadde hatt alkoholrelatert fravær siste år og 12,2% hadde hatt nedsatt yteevne på jobb grunnet alkoholbruk siste år (Edvardsen et al., 2014). I kartleggingen TNS Gallup gjorde for Actis (2015) var det 1,1% som svarte at de hadde vært borte fra jobb flere ganger på grunn av alkoholbruk de siste par årene mens 1,4% hadde vært borte én gang. Funnene over tyder på at det er stor variasjon i alkoholbruk, og alkoholrelatert fravær og ineffektivitet grunnet alkoholbruk på tvers av ulike bransjer. Dette ble bekreftet av funnene til Edvardsen et al. (2015) som viste at alkoholrelatert fravær siste år varierte mellom 0,9% og 20,6% i åtte bransjer, mens ineffektivitet grunnet alkoholbruk siste år varierte mellom 12,2% og 65,6%. Gjennomsnitt var henholdsvis 5,3% og 24,6% for alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet i sistnevnte studie.

Det er ønskelig å se på variasjoner på tvers av flere enn de åtte bransjene som ble inkludert i Edvardsen et al. (2015), men vi har ikke nok data til å bryte ned resultater om alkoholrelatert fravær på bransjer i denne studien (eksempelvis var det kun 50 personer i utvalget som jobbet innen restaurant og reiseliv). Dette vil imidlertid være mulig basert på data fra alle de fire planlagte undersøkelsene (2015-2018) og vil være et viktig anliggende i sluttrapporten som kommer etter siste datainnsamling i 2018.

Studier som har hatt til hensikt å kartlegge omfanget av alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet grunnet alkoholbruk i Norge har vært basert på selekterte utvalg (Schou et al., 2014; Edvardsen et al., 2014; Gjerde et al., 2010; Edvardsen et al., 2015). Lie & Nesvåg (2001) oppga andelen arbeidstakere fra det private næringsliv som rapporterte å ha vært borte fra jobb på grunn av rusmiddelbruk generelt, ikke alkoholbruk spesielt. Følgelig, for å kunne si noe om utbredelse av alkoholrelatert sykefravær og nedsatt yteevne blant hele bredden av norske arbeidstakere, er det behov for data fra mer representative utvalg av arbeidstakere i Norge.

4.2 Hvor stor andel av totalt fravær og korttidsfravær er alkoholrelatert?

En beregning foretatt av Grimsmo & Rossow (1997) viste at alkoholrelatert fravær stod for 1,5-2% av det totale sykefraværet i Norge. De understreket at dette trolig er et konservativt estimat, blant annet fordi de lot selvrapporert fravær på henholdsvis "1-2 ganger" og "3 eller flere ganger" representere 1-1,5 dags fravær og 3-3,5 dags fravær. Sannsynligvis vil noen av fraværstilfellene representere flere sykefraværstilfeller enn dette. I tillegg er befolkningsundersøkelser beheftet med et visst systematisk bortfall, blant annet ved at folk med alkoholrelaterte problemer i mindre grad deltar i slike undersøkelser enn andre (Johnson, 2014). To norske studier har forsøkt å beregne hvor stor andel av korttidsfraværet i arbeidslivet som kan tilskrives alkoholbruk (Grimsmo & Rossow, 1997; Hammer, 1999). I den første studien ble det utført sekundæranalyser av materiale fra fire ulike undersøkelser. Disse undersøkelsene var imidlertid ikke godt tilrettelagt for å se på sammenhengen mellom alkoholbruk og sykefravær, og resultatene er følgelig usikre (Grimsmo & Rossow, 1997). Ut fra ulike metodologiske forutsetninger anslo de at alkoholrelatert fravær utgjorde 14-19% av det samlede korttidsfraværet (1-3 dager) og 44-59% av éndagsfraværet blant arbeidstakere mellom 16 og 67 år (Grimsmo & Rossow, 1997).

I den andre undersøkelsen ble sammenhengen mellom alkoholbruk og sykefravær blant unge arbeidstakere analysert ved hjelp av data fra et landsrepresentativt utvalg av nærmere 2000 personer som ble fulgt opp med fire undersøkelser over en periode på åtte år (Hammer, 1999). Det ble her ikke funnet en direkte sammenheng mellom alkoholkonsum og det totale korttidsfraværet. Derimot anslo de at 34% av éndagsfraværet blant unge arbeidstakere i aldersgruppen 25-28 år kunne tilskrives alkoholbruk.

Lie & Nesvåg (2001) fant ingen sammenheng mellom antall sykefraværsdager siste år og alkoholbruk, men fant en signifikant sammenheng mellom antall ganger med sykefravær og et høyt jobbrelatert forbruk. Det var ikke en tilsvarende sammenheng for ikke-arbeidsrelatert alkoholforbruk.

De norske studiene som hadde til hensikt å beregne hvor stor andel av sykefraværet som kunne tilskrives alkoholbruk ble publisert for 17 og 19 år siden, men er basert på data som er eldre enn det (Grimsmo & Rossow, 1997; Hammer, 1999). Som vist over har alkoholkonsumet i den norske befolkningen økt siden tidlig på 90-tallet (Skretting et al., 2015). Videre er det studier som er gjennomført i Norge og Sverige som har vist at en økning i

alkoholkonsum på befolkningsnivå er assosiert med en økning i sykefraværet (Norström & Moan, 2009; Norstöm, 2006). En av hensiktene med denne rapporten var å beregne hvor stor andel av sykefraværet som kan tilskrives alkoholbruk basert på nye data.

4.3 Hvem står for den største andelen av det alkoholrelaterte fraværet?

I et forebyggende perspektiv, kan det være nyttig å kartlegge hvilke grupper av alkoholbrukere som i størst grad forårsaker negative konsekvenser av alkoholbruk. En tidligere studie gjennomført blant norske arbeidstakere under 35 år viste at 19% av det alkoholrelaterte fraværet skyldes den lille gruppen som drikker mest (høykonsumenter, dvs. rundt 6% av utvalget), og at 81% av det alkoholrelaterte fraværet i dette utvalget kunne tilskrives mer moderate konsumenter (Schou et al., 2014). Vi ønsker å undersøke om vi finner det samme mønsteret basert på et mer representativt utvalg av norske arbeidstakere.

4.4 Holdninger til alkoholrelatert sykefravær og nedsatt yteevne

En norsk studie har tidligere undersøkt norske arbeidstakeres holdninger til alkoholrelatert sykefravær og nedsatt yteevne blant arbeidstakere (Schou, Moan & Storvoll, 2016; se også Actis, 2015). Denne studien viste at arbeidstakeres holdninger til at «en kontoransatt» var borte hele eller deler av dagen eller var mindre effektiv på jobb på grunn av alkoholbruk generelt var restriktive, men at de var mer restriktive til alkoholrelatert fravær enn ineffektivitet. Holdningen til alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet ble mer restriktive med økt forekomst av atferden, dvs. at de var mer restriktive dersom «en kontoransatt» hadde alkoholrelatert sykefravær et par ganger per måned enn om det skjedde et par ganger i året. Siden kun en studie har kartlagt holdninger til alkoholrelatert fravær og nedsatt yteevne tidligere, trenger vi mer kunnskap om holdninger i denne konteksten. Det er også av interesse å se om man finner det samme mønsteret i denne undersøkelsen som Schou et al. (2016) fant.

4.5 Problemstillinger

Formålet med dette kapitlet var å:

1. Kartlegge utbredelse av alkoholrelatert fravær (hele dager og deler av dager) og ineffektivitet siste 12 måneder.
2. Beregne hvor stor andel av totalt fravær og korttidsfravær som er alkoholrelatert.
3. Undersøke hvem som står for den største andelen av det alkoholrelaterte fraværet.
4. Kartlegge holdninger til alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet.

4.6 Resultater og diskusjon

4.6.1 Alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet

I tabell 10 presenteres gjennomsnittlig antall dager alkoholrelatert fravær og fravær ekskludert alkoholrelatert fravær. Tallene gjelder selvrapportert legemeldt og egenmeldt fravær siste 12 mnd. Merk at standardavviket ikke gir helt mening i tradisjonell forstand pga ikke-normale fordelinger, men er inkludert for å gi et omtrentlig inntrykk av variasjonen. Bruk av prosentiler er heller ikke så enkelt (f.eks. er median og øvre kvartil 0 i alle celler bortsett fra kvinners totalfravær, hvor medianen er 2).

Omtrent 50% av de mannlige respondentene og 61% av de kvinnelige hadde en eller flere sykefraværsdager siste 12 mnd. For spørsmålet om *totalt alkoholrelatert fravær* (inkl. alkoholrelaterte skader, sykdom etc.) oppga 98% av mannlige respondenter 0 dager, og for spørsmål om alkoholfravær pga drikking *dagen før* oppgav 99% av de mannlige respondentene 0 dager. De samme tallene for kvinner var 99% for begge spørsmål. Det var 2% som svarte at de hadde vært *borte deler av arbeidsdagen på grunn av drikking dagen før*. 96% av menn og 99% av kvinnene rapporterte aldri å ha vært borte deler av arbeidsdagen grunnet drikking dagen før. For de som var borte deler av dagen var det 10% som var borte mindre enn 1 time, 64% som var borte mellom 1-3 timer, og 26% som var borte mer enn 3 timer.

Tabell 10. Alkoholrelatert og annet sykefravær, TNS Gallup.

	Menn (n=890-894)		Kvinner (n=1005-1010)		Totalt	
	Gj.snitt	St.avvik	Gj.snitt	St.avvik	Gj.snitt	St.avvik
Antall fraværsdager ekskl. alkoholrelatert	5,30	15,69	10,38	31,53	7,68	24,55
Antall alkoholrelaterte fraværsdager	0,10	1,44	0,03	0,43	0,07	1,09
Antall hele arbeidsdager pga alkohol <i>dagen før</i>	0,06	0,74	0,01	0,19	0,04	0,55
Antall deler av arbeidsdag pga alkohol <i>dagen før</i>	0,10	0,81	0,01	0,21	0,06	0,61
Antall dager ineffektiv pga alkohol <i>dagen før</i>	0,35	1,21	0,17	0,71	0,26	1,01

Oppsummert viser denne undersøkelsen at det var mellom 1-2% som rapporterte å ha vært borte hele eller deler av arbeidsdagen på grunn av alkoholbruk de siste 12 månedene. Dette er en lavere andel enn det som er blitt funnet i tidligere studier. For eksempel fant Edvardsen et al. (2015) at alkoholrelatert fravær siste 12 måneder varierte mellom 0,9 og 20,6% med en gjennomsnittlig andel på 5,3%. Schou et al. (2014) fant at 8,1% av arbeidstakere under 35 år svarte at de hadde vært borte fra jobb på grunn av alkoholbruk det siste året. Derimot er funnene i samsvar med Actis sine tall (2015) som viste at 1,1% hadde vært borte flere ganger *de siste par årene* grunnet alkoholbruk og 1,4% svarte at de hadde vært borte fra jobb en gang de siste par årene. Det faktum at Actis benyttet tidsperioden «de siste par årene» istedenfor «de siste 12 månedene» som vi brukte, har trolig ført til en noe høyere andel alkoholrelatert fravær i deres undersøkelse. De markante forskjellene mellom våre resultater og tidligere studier skyldes trolig at ulike bransjer i ulik grad er representert i undersøkelsene. Funnene til Schou et al. (2014) tyder også på at unge arbeidstakere har mer alkoholrelatert sykefravær enn eldre og følgelig vil alderssammensetningen i utvalget også kunne påvirke andelen.

Ineffektivitet grunnet alkoholbruk var mer hyppig rapportert. Det var 11% som svarte at de hadde vært mindre effektive på jobb på grunn av drikking dagen før i løpet av de siste 12 månedene (12% av menn og 9% av kvinner). Av de som hadde vært mindre effektive på jobb grunnet alkoholbruk, var det 24% som svarte at de fikk gjort omtrent halvparten eller mindre av det de bruker å gjøre disse dagene. Våre funn er i tråd med funnene til Edvardsen et al. (2014) der 12,2% av helsearbeiderne oppga å ha vært ineffektive på jobb grunnet alkoholbruk de siste 12 månedene. Funnene er også i samsvar med tallene til Actis (2015) der i overkant av 11,8% svarte at de hadde vært ineffektive på jobb grunnet drikking dagen før en eller flere ganger i løpet av de siste par årene. Derimot er andelen langt lavere enn det som ble funnet i Edvardsen et al. (2015) sin studie. På tvers av åtte bransjer svarte 24,6% av arbeidstakerne at de hadde vært ineffektive på jobb grunnet

alkoholbruk de siste 12 månedene. Igjen, den mest sannsynlige forklaringen på forskjellen er at ulike bransjer er representert i ulik grad i de ulike studiene.

Ser man på totaltallene for enkeltdager, delvis fravær og ineffektivitet (hvor det å gjøre mindre enn halvparten av det man bruker å gjøre blir definert som fravær en hel dag) ser det ut som at man gjennomsnittlig taper 0,12 arbeidsdag per ansatt pga alkoholrelatert korttidsfravær.¹ Inkluderer vi egenrapportert totalt alkoholfravær (gj.snitt=0,07) i stedet for alkoholrelatert korttidsfravær blir tallet totalt 0,15 dager per ansatt.

Hvor stor andel av totalt fravær og korttidsfravær er alkoholrelatert?

Dersom vi ikke tar hensyn til ineffektivitet, men regner ut andelen av det som tradisjonelt sees på som fravær (basert på de to første linjene med data i tabell 10), så utgjør alkoholrelatert fravær kun 1,8% for menn og 0,3% for kvinner, totalt 0,9%. Denne andelen er lavere enn Grimsmo & Rossow (1997) fant. De beregnet at 1,5-2% av det totale sykefraværet kunne tilskrives alkoholbruk.

Vi kan anta at omtrent 18% av det totale sykefraværet i befolkningen er egenmeldt korttidsfravær (SSB: Sykefravær etter kjønn, næring og type sykefravær, årene 2013 og 2014). Dersom dette forholdet også gjelder våre data, vil andelen alkoholrelatert korttidsfravær (fravær hele dager pga drikking dagen før) utgjøre 6% av korttidsfraværet for menn (0,06 hele dager / (0,18*5,40 dager total)), og 0,5% for kvinner (0,01 hele dager / (0,18*10,41 dager totalt)), totalt 3% (0,04 hele dager / (0,18*7,75 dager totalt)). Disse andelenene er betydelig lavere enn andelen som ble beregnet av Grimsmo & Rossow (1997), der de kom frem til at 14-19% av det samlede korttidsfraværet (dvs. fravær i 1-3 dager) kunne tilskrives alkoholbruk. Vi har ikke data til å gjøre tilsvarende sammenligning for endagsfravær.

Det må nevnes at Grimsmo & Rossow (1997) tok utgangspunkt i data fra 1993 som ikke var godt tilrettelagt for å studere alkoholrelatert sykefravær. De som hadde drukket alkohol siste år, ble bedt om å angi hvorvidt de på grunn av egen alkoholbruk «...har følt deg så uvel dagen etter at du ikke har orket å gå på arbeid eller gjøre det arbeidet du ellers skulle ha gjort». Det er her mulig at deltakerne også regner med arbeid som ikke direkte er tilknyttet yrke, eller på annen måte tolker spørsmålet i videre forstand enn i vår undersøkelse. Grimsmo & Rossow (1997) hadde heller ikke data på totalt sykefravær for de som deltok i undersøkelsen og benyttet tall og anslag fra andre undersøkelser for å beregne hvor stor andel av fraværet som kunne tilskrives alkoholbruk. De understreket at beregningene var usikre, spesielt med henhold til korttidsfravær.

Hvem står for den største andelen av det alkoholrelaterte sykefraværet?

Som vist i tabell 11 beregnet vi at arbeidstakerne som var med i undersøkelsen hadde totalt 291 dager med totalt alkoholrelatert fravær de siste 12 månedene (inkludert delvis fravær og ineffektivitet). Vi sammenlignet antall dager totalt alkoholrelatert sykefravær

¹ *Korttidsfravær, hele dager*: gjennomsnitt 0,04. *Delvis fravær*: For delvis fravær regner vi at svaralternativ mindre enn 1 time = 1 time, 1-3 timer = 2 timer, 3-5 timer = 4 timer, og mer enn 5 timer = 6 timer. Altså blir delvis fravær 10% x 1time, 64% x 2 timer, 22% x 4 timer, 4% x 6 timer = 250. 250/100 = gjennomsnittlig 2,5 timer fravær per delvis fravær. Dette blir 0,31 arbeidsdag (ved 8-timers arbeidsdag). Gjennomsnittet av antall ganger delvis fravær (0,06), ganger del av arbeidsdag (0,31) = gjennomsnittlig antall hele dager (0,0186). *Ineffektivitet*: gjennomsnitt av antall ganger ineffektiv (0,26) x de som får gjort halvparten eller mindre (0,24%) = 0,0624 "fraværsdager".

for de som var beruset oftest (2 ganger i måneden eller mer), og som utgjorde 15% av det vektete utvalget, med de som var sjeldnere beruset (85% av det vektete utvalget). Vi fant at omtrent 45% av det alkoholrelaterte fraværet ble forårsaket av de som drakk oftest, og omtrent 55% ble forårsaket av de som drakk sjeldnere. Dersom vi tar utgangspunkt i gruppen som drikker seg beruset ukentlig eller oftere (7% av det vektete utvalget) stod disse for omtrent 41% av det alkoholrelaterte fraværet mens de som drakk seg beruset sjeldnere enn ukentlig stod for omtrent 59% av fraværet.

Dersom vi kun ser på det tradisjonelle alkoholrelaterte fraværet (selvrapportert totalt antall dager alkoholrelatert fravær ekskludert delvis fravær og ineffektivitet) står de som drikker seg beruset ukentlig (7% av utvalget) for omtrent 46% av det alkoholrelaterte fraværet, mens de som drikker seg beruset sjeldnere står for omtrent 54%.

Tabell 11. Antall alkoholrelaterte sykefraværsdager (og prosent av sykefraværet) de siste 12 mnd fordelt på ulike drikkegrupper.

	Antall dager
<i>Totalt antall sykefraværsdager siste 12 mnd (inkludert delvis fravær og ineffektivitet)</i>	291
De som drikker seg beruset 2 ganger per måned eller mer (15% av utvalget)	130 (45%)
Beruset > 2 gang per måned (85% av utvalget)	160 (55%)
De som drikker seg beruset ukentlig eller oftere (7% av utvalget)	119 (41%)
Beruset > ukentlig (93% av utvalget)	172 (59%)
<i>Totalt antall sykefraværsdager siste 12 mnd (ekskludert delvis fravær og ineffektivitet)</i>	130
De som drikker seg beruset ukentlig eller oftere (7% av utvalget)	60 (46%)
Beruset > ukentlig (93% av utvalget)	70 (54%)

Funnene tyder på at en stor andel av det alkoholrelaterte fraværet skyldes den lille gruppen som drikker mest (høykonsumenter), men at en noe større andel av det alkoholrelaterte fraværet i dette utvalget kan tilskrives den store gruppen av mer moderate konsumenter. På denne bakgrunnen blir det ofte argumentert for at man i forebyggingen av alkoholrelaterte problemer bør velge tiltak som retter seg mot hele befolkningen av alkoholbrukere (befolkningsstrategier), fremfor tiltak som bare retter seg om høyrisikogrupper. Dette omtales gjerne som forebyggingsparadokset (Rose, 2001).

Resultatene i denne undersøkelsen er i samsvar med funn i tidligere studier (Jones, Casswell & Zhang, 1995; Schou et al., 2014). Imidlertid viste studien til Schou et al. (2014), som var basert på data fra et utvalg av unge arbeidstakere, at de moderate konsumentene stod for en relativt sett større andel av det totale alkoholrelaterte fraværet (81%) enn det som ble funnet i denne studien. Resultatene fra vår undersøkelse er mer i samsvar med funnene til Jones et al. (1995), som var basert på data fra arbeidstakere i alle aldersgrupper. De fant at moderate konsumenter stod for 59% av det totale alkoholrelaterte sykefraværet mens tiendedelen i utvalget som drakk mest stod for 41% av fraværet. Hvis man sammenligner resultatene fra denne undersøkelsen (og resultatene i Jones et al., 1995) med resultatene til Schou et al. (2014) kan det se ut som moderate konsumenter utgjør en større risikofaktor for arbeidslivet blant unge enn blant eldre arbeidstakere. Dette, og andre gruppeforskjeller, er noe vi skal se nærmere på i sluttrapporten som skal basere seg på data fra 2015 til 2018. Til slutt er det viktig å understreke at det er en liten gruppe, uavhengig av drikke kategorier, som står for mesteparten av det alkoholrelaterte sykefraværet i denne undersøkelsen.

Alkoholrelatert sykefravær, SSB-data

I den årlige *Undersøkelsen om rusmidler og tobakk* som gjennomføres av SSB på oppdrag fra SIRUS inkluderte vi spørsmål om sykefravær og alkoholrelatert sykefravær i 2015 (se Metodekapittel for beskrivelse).

Resultatene fra SSB-undersøkelsen er presentert i tabell 12. Nivået av sykefravær var litt under TNS Gallup-studien, og det alkoholrelaterte fraværet var svært lavt. Dersom vi ser på prosentandeler som har oppgitt alkoholrelatert fravær var det i SSB-undersøkelsen [95% konfidensintervall i klammer]: 0,7% [0,3%; 1,3%] som oppga en eller flere dager alkoholrelatert totalfravær (Gallup: 1,6% [0,9%; 2,8%]), det var 0,6% [0,3%; 1,1%] som oppga å være borte fra jobb en hel dag pga drikking dagen før (Gallup: 1,1% [0,6%; 2,1%]), andelen som hadde vært borte deler av en arbeidsdag var 1,2% [0,8%; 2,0%] (Gallup: 2,4% [1,6%; 2,1%]), og andelen som hadde vært ineffektiv pga alkoholbruk dagen før var 8,9% [7,5%; 10,6%] (Gallup: 10,6% [8,9%; 12,5%]). Alle konfidensintervallene overlappet med de tilsvarende intervallene i Gallup-utvalget (altså er $p > .01$), så vi kan ikke utelukke at forskjellene mellom utvalgene skyldes tilfeldig variasjon.

Tabell 12. Alkoholrelatert og annet fravær, SSB-data.

	Menn (n=766)		Kvinner (n=633)		Totalt (n=1399)	
	Gj.snitt	St.Avvik	Gj.snitt	St.Avvik	Gj.snitt	St.Avvik
Antall fraværsdager totalt	4,95	22,22	8,08	27,91	6,37	25,00
Antall alkoholrelaterte fraværsdager	0,02	0,30	0,01	0,08	0,02	0,23
Antall hele arbeidsdager pga alkohol dagen før	0,02	0,25	0,00	0,07	0,01	0,19
Antall deler av arbeidsdag pga alkohol dagen før	0,04	0,33	0,01	0,10	0,02	0,26
Antall dager ineffektiv pga alkohol dagen før	0,29	1,09	0,16	1,07	0,23	1,08

Dersom vi benytter utregningsmetoden som vi gjorde for TNS Gallup-data over (altså antar vi at respondentene i SSB-undersøkelsen var borte omtrent like mye av dagen når de oppga delvis fravær) er den estimerte andelen enda lavere enn tallene fra TNS Gallup surveyen. Basert på SSB-data finner vi at det alkoholrelaterte fraværet bare utgjør 0,7% av totalfraværet for menn og 0,2% av totalfraværet for kvinner, totalt 0,4%.

Tidligere studier har vist at alkoholbruk underrapporteres (Horverak & Bye, 2007; Gjerde et al., 2010) og at det underrapporteres mer i undersøkelser der det benyttes telefonintervjuer slik som i SSB-undersøkelsen (Johnson, 2014). Siden det store flertallet i Norge drikker alkohol er det rimelig å anta at det er mer aksept for å drikke alkohol enn det er for alkoholrelatert sykefravær, og man kan derfor anta at alkoholrelatert fravær underreporteres i enda større grad enn alkoholbruk. Det finnes imidlertid ingen studier som har undersøkt i hvilken grad alkoholrelatert fravær underrapporteres.

4.6.2 Holdninger til alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet

Vi har nå sett på det selvrapporterte alkoholrelaterte fraværet, men hvordan er arbeidstakernes holdninger til alkoholrelatert fravær? Er det greit å komme for sent et par timer dagen etter en kveld med drikking? Er det greit å være borte en hel dag?

I tabell 13 ser vi at dersom det ikke skjer for ofte kan alkohol være en akseptabel grunn til ineffektivitet. Det er interessant at andelen som oppgir at dette er greit (dersom ikke ofte)

omtrent er den samme andelen som har vært ineffektiv på jobb pga drikking dagen før. Selv om bare litt over 2% rapporterte fravær deler av dag, så var det 9% som synes at det var greit å komme for seint på jobb pga alkohol en gang i blant. Det var svært liten aksept for det å være borte en hel arbeidsdag, men likevel en mye høyere andel som aksepterte dette enn den faktiske andelen som hadde vært borte en hel dag i løpet av siste 12 måneder.

Tabell 13. Holdninger til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet.

Blant dine kollegaer, er bakrus en akseptabel grunn til å være mindre effektiv på jobb?	Ja: < 1% Ja, dersom ikke ofte: 11% Nei: 80% Vet ikke: 8%
Blant dine kollegaer, er bakrus en akseptabel grunn til å komme et par timer for sent på jobb?	Ja: < 1% Ja, dersom ikke ofte: 9% Nei: 86% Vet ikke: 5%
Blant dine kollegaer, er bakrus en akseptabel grunn til å være borte fra jobb en arbeidsdag?	Ja: < 1% Ja, dersom ikke ofte: 3% Nei: 92% Vet ikke: 5%

Det at det er mer aksept for en atferd enn atferden er utbredt kan i dette tilfelle kanskje skyldes tidsintervallet for fravær. Det er sikkert mange som f.eks. har kommet for sent pga alkohol en gang i livet, men som ikke har gjort det siste 12 måneder. I tillegg var spørsmålet formulert på en slik måte at det ikke nødvendigvis angikk dem («Blant dine kollegaer, er...»). I tråd med dette fant Actis (2015) at 11,8% trodde at kollegaer hadde vært borte en eller flere ganger på grunn av alkohol mens rundt 2% svarte at de selv hadde hatt alkoholrelatert fravær i løpet av de siste par årene.

Det finnes en norsk studie som har kartlagt ansattes holdninger til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet (Schou et al., 2016). Vi brukte tilsvarende holdningsspørsmål i denne undersøkelsen, men mens Schou et al. (2016) tok utgangspunkt i «En kontoransatt...» i sine spørsmål, valgte vi å bruke «En kollega...» i denne undersøkelsen. Flere vil kunne mene noe om en kollega sin atferd enn en kontoransatt sin atferd. Spørsmålene vi stilte er gjengitt i tabell 14 og her presenteres andelen som synes de beskrevne situasjonene er nokså- eller svært problematiske.

Tabell 14. Holdninger til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet.

Fravær og ineffektivitet	Nokså eller svært problematisk
En kollega er mindre effektiv på jobb enn han/hun vanligvis er <i>et par dager i året</i> fordi han/hun har drukket alkohol kvelden før	60%
En kollega er mindre effektiv på jobb enn han/hun vanligvis er omtrent <i>en dag i måneden</i> fordi han/hun har drukket alkohol kvelden før	85%
En kollega kommer et par timer for sent på jobb <i>et par ganger i året</i> fordi han/hun har drukket alkohol kvelden før	68%
En kollega kommer et par timer for sent på jobb omtrent <i>en gang i måneden</i> fordi han/hun har drukket alkohol kvelden før	91%
En kollega er borte fra jobb en hel arbeidsdag <i>et par ganger i året</i> fordi han/hun har drukket alkohol kvelden før	89%
En kollega er borte fra jobb en hel arbeidsdag omtrent <i>en gang i måneden</i> fordi han/hun har drukket alkohol kvelden før	95%

Generelt ser det ut som folk mener at alkoholrelatert fravær og ineffektivitet er alvorlig, og at holdningene blir mer restriktive med økt forekomst og varighet av fravær og ineffektivitet. Dette mønsteret er i tråd med funnene til Schou et al. (2016). Det virker imidlertid som det er noe høyere aksept i disse konkrete beskrivelsene enn tallene som kommer frem av tabell 13. Det kan skyldes at man her spør om atferden til en kollega er problematisk heller enn å spørre om det er generelt og prinsipielt greit å komme for sent/være ineffektiv etc.

5. Andre konsekvenser av alkoholbruk for arbeidslivet

I en gjennomgang av den norske forskningen som har belyst mulige konsekvenser av alkoholbruk for arbeidslivet, fremgår det at hovedfokus har vært på et begrenset antall konsekvenser, og at mesteparten av forskningen omhandler alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet grunnet alkoholbruk. Forskningen har i all hovedsak vært fokusert på negative konsekvenser av alkoholbruk for arbeidslivet (Moan, 2014). Lie & Nesvåg (2001) undersøkte både positive og negative konsekvenser av alkoholbruk for arbeidslivet, men fokuserte primært på konsekvenser av egen alkoholbruk for den enkelte ansatte (f.eks. i hvilken grad alkohol har bidratt til å dempe jobbstress) og i noen grad konsekvenser for arbeidsmiljø (f.eks. i hvilken grad alkohol bidrar til å styrke sosiale relasjoner i arbeidslivet). Vi kartla flere av de samme konsekvensene som Lie & Nesvåg (2001), men har i tillegg kartlagt forekomsten av negative konsekvenser av kollegaers alkoholbruk for arbeidstakere og arbeidsplasser (f.eks. hvorvidt de har opplevd å måtte overta en kollegas arbeidsoppgaver på grunn av deres alkoholbruk, om de har blitt utskjelt av kollegaer som har drukket i jobbsammenheng og om de har opplevd å bli fysisk skadet av kollegaer som har drukket). Omfanget av noen slike negative konsekvenser av andres alkoholbruk er kartlagt i to generelle befolkningsstudier (Moan et al., 2015; Storvoll, Moan & Lund, 2016). Generelle befolkningsstudier innebærer at også respondenter som ikke er arbeidstakere deltar og at spørsmålene som ble stilt ikke er avgrenset til jobbrelaterte sammenhenger.

5.1 Problemstilling:

1. Hvilke oppfatninger har arbeidstakerne om mulige positive og negative konsekvenser av alkoholbruk for arbeidslivet og i hvilken grad har de opplevd ulike konsekvenser?

5.1 Resultater og diskusjon

5.2.1 Andel arbeidstakere som har opplevd negative/positive konsekvenser av alkoholbruk i jobbsammenheng

I tabell 15 ser vi hvordan norske arbeidstakere vurderer ulike utsagn, i hovedsak positive, om alkoholbruk knyttet til arbeidslivet. Lie & Nesvåg (2001) stilte noen av de samme spørsmålene i sin undersøkelse. Deres resultater er også inkludert i tabell 15.

Mellom 30-40% ser ut til å mene at alkohol er en viktig og naturlig del av arbeidslivet, og at alkohol bidrar til å styrke arbeidsmiljøet. Sett i forhold til at det rapporteres om relativt lite drikking i jobbsammenheng, er dette resultatet noe overraskende. Man kan imidlertid anta at alkoholbruken i denne undersøkelsen er underrapportert, både fordi de som drikker mest er underrepresentert i slike undersøkelser (Johnson, 2014) og fordi de som deltok trolig rapporterte om et lavere konsum enn de i realiteten har (Gjerde et al., 2010; Horverak & Bye, 2007; Johnson, 2014).

Andelene som rapporterte at alkohol bidro til å styrke arbeidsmiljøet er relativt høy, men likevel noe lavere enn andelen som ble rapportert av Lie og Nesvåg (2001). Et interessant funn er at mange flere opplever å få et bedre forhold til kollegaer på grunn av alkoholbruk enn et dårlig forhold til sine kollegaer. Andelen som oppga at alkohol har bidratt til at de kunne slappe av etter en slitsom arbeidsdag var også noe lavere enn i studien til Lie &

Nesvåg (2001). Det var 18% som hadde opplevd at alkoholen bidro til at de kunne glemme problemer på jobben, noe som er i samsvar med funnene til Lie & Nesvåg (2001). Derimot fant vi at en større andel svarte at alkoholen bidro til at de kunne slappe av og dempe jobbrelatert stress (28%) enn Lie & Nesvåg (2001) fant (18%). Med unntak av «dempe jobbstress» mente flere av respondentene i Lie & Nesvåg (2001) sin studie at alkohol hadde en positiv innvirkning for arbeidslivet og for dem selv. Deltakerne i deres studie var utelukkende arbeidstakere i det private næringsliv, med et forholdsvis høyt alkoholkonsum, og man kan tenke seg at de med et høyt alkoholkonsum har mer positive holdninger til alkoholbruk generelt og i jobsammenheng.

Tabell 15. Oppfatninger om effekten av alkohol i arbeidslivet.

	Andel i vår undersøkelse	Lie & Nesvåg (2001)
Generelle antakelser (n= 1901-1911)	Delvis eller helt enig	Andel som svarte «Ja»
Alkohol spiller en viktig rolle for nettverksbygging i arbeidslivet	29%	-
Alkohol er viktig for idéskaping og kreativitet i arbeidslivet	9%	-
Alkohol bør være en naturlig del av festlige sammenkomster i jobbrei	37%	-
Alkohol bidrar til å styrke arbeidsmiljøet	32%	53%
Antakelser om eget bruk (n=1821-1827)		
I løpet av de siste 12 månedene, har det hendt...	En eller noen få ganger/ flere ganger	
...at du har fått et <i>bedre</i> forhold til kollegaer eller eksterne samarbeidspartnere?	28%/8%	-
...at du har fått et <i>dårligere</i> forhold til kollegaer eller eksterne samarbeidspartnere?	6%/0,7%	-
	Ja, sjeldnere enn månedlig/Månedlig+	
...at du har sluppet av etter en slitsom arbeidsdag	27%/20%	60%
...at du har klart å glemme problemer på jobben	11%/7%	20%
...at du har klart å dempe stress som du har på grunn av jobben	17%/11%	18%

I tabell 16 presenteres en rekke negative konsekvenser av alkoholbruk i jobsammenheng og andelen av arbeidstakerne som svarer at de har opplevd disse konsekvensene. Noen av disse konsekvensene er tidligere blitt kartlagt i generelle befolkningsstudier (Moan et al., 2015; Storvoll et al., 2016).

Tabell 16. Negative konsekvenser av andres alkoholbruk i jobsammenheng, siste 12 mnd, n=1899-1903.

	Aldri	1-2 ganger	Flere enn 2
Måtte overta kollegaers arbeidsoppgaver	94%	5%	0,5%
Bekymret for kollegaers alkoholbruk	80%	16%	4%
Kollegaer plagsomme pga beruselse	70%	26%	4%
Blitt utskjelt eller grove fornærmelser	96%	4%	0,4%
Fysisk skadet	98%	2%	0,1%
Uønsket seksuell oppmerksomhet	93%	6%	0,7%

Tabell 16 viser at 6% svarte at de hadde vært nødt til å ta over andres arbeidsoppgaver pga deres alkoholbruk, mens 20% har vært bekymret for kollegaers alkoholbruk en eller

flere ganger de siste 12 månedene. Den vanligste formen for negative konsekvenser av andres drikking var at kollegaer var plagsomme (30%), mens henholdsvis 4% og 2% rapporterte å ha blitt utskjelt/fornærmet grovt og fysisk skadet. At 20% har vært bekymret for kollegaers alkoholbruk og 30% har opplevd at kollegaer som drakk var plagsomme er relativt høye tall tatt i betraktning den relativt beskjedne alkoholbruken i jobbsammenheng. Én mulig forklaring av dette funnet er at en enkelt person med et problematisk alkoholbruk kan føre til at mange er bekymret i et arbeidsmiljø. En annen sannsynlig forklaring er at det trolig er lettere å innrømme at andre har problemer enn selv å rapportere om et høyt alkoholforbruk.

Andelen arbeidstakere som hadde opplevd å bli utskjelt/utsatt for grove fornærmelser er noe lavere enn andelen som ble funnet i en generell befolkningsundersøkelse der også de som ikke er yrkesaktive deltok og hvor spørsmålene var generelle og ikke relatert til drikking i jobbsammenheng (Moan et al., 2015). Det var 4,4% som hadde opplevd å bli utskjelt/utsatt for grove fornærmelser i denne studien mot 8,7% i befolkningsundersøkelsen. At andelen er høyere i befolkningsundersøkelsen virker rimelig i og med at den kartla opplevde negative konsekvenser generelt (inkludert jobbsammenheng, på utesteder, private sammenhenger, osv). Derfor var det overraskende at andelen som oppga å bli fysisk skadet av noen som hadde drukket var i samme størrelsesorden i de to undersøkelsene, med 2,1% i denne undersøkelsen og 1,5% i befolkningsundersøkelsen (Moan et al., 2015).

Man kunne også ha forventet at den generelle befolkningsundersøkelsen ville avdekke større andeler som hadde opplevd å få uønsket seksuell oppmerksomhet, i og med at undersøkelsen dekker både jobbrelaterte drikkesituasjoner og alle andre drikkesituasjoner (private sammenhenger, på utesteder). Imidlertid er totalandelen som rapporterte å ha opplevd å få uønsket seksuell oppmerksomhet tilnærmet lik i denne studien og den generelle befolkningsundersøkelsen, henholdsvis 6,7% og 6,3% (Storvoll et al., 2016).

I denne undersøkelsen kartla vi også i hvilken grad arbeidstakerne opplevde den uønskede seksuelle oppmerksomheten som problematisk. Det var totalt sett 2,5% som opplevde seksuell oppmerksomhet som var nokså eller svært problematisk. Blant menn oppga 1,2% at de hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet som var nokså problematisk, mens 0,3% svarte at de hadde opplevd svært problematisk seksuell oppmerksomhet. For kvinner var andelen noe høyere, henholdsvis 3,0% og 0,7%. Forskjellen mellom totalandelen kvinner (3,7%) og menn (1,5%) som hadde opplevd problematisk seksuell oppmerksomhet var statistisk signifikant, $p < .01$.

I tabell 17 ser vi resultater som har med marginalisering og drikkepress å gjøre. Rundt 10% føler seg utenfor eller uteblir fra sosiale arrangementer pga. drikking. Dette samsvarer med tallene presentert tidligere i tabell 10, som viste at rundt 10% synes det er problematisk at det drikkes alkohol på et sosialt arrangement i regi av arbeidsgiver og at kollegaer drar på pub for å drikke alkohol etter arbeidstid.

Tabell 17. Drikkepress og marginalisering (n = 1913).

		Andel
Opplevd jobbrelatert drikkepress siste 12 mnd	Nei	90%
	Ja, 1-2 ganger	6%
	Ja, mer enn 2 ganger	3%
Ikke deltatt på sosialt arrangement pga alkoholserving	Aldri	89%
	Ja, 1-2 ganger	8%
	Ja, mer enn 2 ganger	3%
Har følt deg utenfor fordi det ble drukket alkohol	Aldri	90%
	1-2 ganger	8%
	Flere enn 2 ganger	2%

Vi stilte også spørsmål om mulige konsekvenser av alkoholbruk for bedriften. På spørsmål om viktige beslutninger har blitt tatt i sosiale sammenhenger med alkoholbruk svarte 97% nei, 3% svarte "Ja, 1-2 ganger", og 0,4% svarte "Ja, flere enn 2 ganger".

Vi spurte om respondentene hadde opplevd at alkoholbruk i sosiale sammenhenger med jobben hadde ført til at sensitiv informasjon ble gitt til folk som ikke burde hatt den. Her har vi ikke spesifisert innholdet i de sensitive opplysningene så dette kan være sensitiv informasjon om bedriften, men også om ansatte. 6% svarte "Ja, 1-2 ganger", og 1,3% svarte "Ja, flere enn 2 ganger".

Siden man kan anta at de som drikker i større grad vil ha tilgang til informasjonen om episodene over kan man her se om tallene er basert på de som er skeptiske til alkohol (lavkonsumenter) eller om tallene også ser slik ut om vi kun ser på de som med større sannsynlighet får tilgang til slik informasjon (høykonsumenter). Vi delte inn i tre grupper: de som hadde drukket i jobbrelaterte situasjoner flere enn 3 dager siste året (23% av utvalget), de som drakk i jobbrelaterte situasjoner mellom 1 til 3 ganger siste året (49%) og de som aldri drakk i jobbrelaterte situasjoner (28%). Tanken er her at de som drikker ofte i jobbrelaterte sammenhenger bør få med seg slike typer hendelser i større grad enn de som drikker sjeldnere i jobbsammenheng. Resultatene i tabell 18 viser at de som drikker i jobbsammenheng opplever i like stor eller større grad at viktige beslutninger blir tatt med alkohol involvert enn de som aldri drikker i jobbsammenheng. Det var samme tendens for sensitive opplysninger. Dette betyr at resultatene for spørsmålene om viktige beslutninger og sensitiv informasjon på avveie ikke er drevet av en generell skepsis til alkohol.

Tabell 18. Andel som svarer Ja fordelt på antall jobbrelaterte personlige drikkeepisoder.

	Ingen drikkeepisoder	1-3 drikkeepisoder	Flere enn 3
Viktige beslutninger tatt med alkohol involvert	1,5%	3%	5%
Sensitive opplysninger på avveie	7%	6%	10%

6. Alkoholpraksiser, regulering og håndtering av problematisk alkoholbruk

Det er rimelig å anta at ulike arbeidsplasser har ulik praksis mht. til alkoholbruk i jobberelaterte sammenhenger, og at det varierer i hvilken grad alkoholbruk blir regulert av arbeidsgiver. Denne delen av rapporten handler om hvordan alkohol inngår i arbeidslivet (alkoholpraksiser), hvordan det eventuelt blir regulert av arbeidsgiver og holdninger til alkoholbruk og regulering av bruk. Actis (2015) kartla noen alkoholpraksiser og i noen grad regulering av alkoholbruk. Det finnes undersøkelser av holdninger til norsk alkoholpolitikk på et mer overordnet plan (f.eks. Storvoll & Halkjelsvik, 2013), men vi fant ingen vitenskapelige studier som har undersøkt holdninger til bedrifters praksis.

6.1 Problemstillinger:

1. Hvilke aktiviteter blir arrangert av arbeidsgiver hvor alkohol er involvert?
2. Hvilke virkemidler, om noen, oppleves brukt for å regulere alkoholbruk i jobbsammenheng? Opplever ansatte at det finnes rutiner for hvordan man håndterer at det oppstår problemer i forbindelse med alkoholbruk?
3. Hvilke holdninger har de ansatte til de reglene for alkoholbruk og til de virkemidlene som tas i bruk for regulering av alkoholbruk?

6.2 Resultater og diskusjon

6.2.1 Praksis og regulering av alkoholbruk i arbeidslivet

Tabell 19 viser hvilke praksiser arbeidsplassen og kollegaer har i henhold til alkoholbruk. Vanlige praksiser er vinlotteri og lønningspils, der henholdsvis 21% og 12% svarte at dette skjedde månedlig eller oftere. Til sammenligning fant Actis (2015) at 28% svarte at det var «vanlig» med vinlotteri og lønningspils. Hva respondentene i Actis sin undersøkelse definerer som «vanlig» er derimot vanskelig å vite og følgelig er det ikke mulig med en direkte sammenligning av resultatene.

Videre viste vår undersøkelse at opp mot 20% har hatt fri bar siste 12 måneder, men siden 15% oppgir at dette var 1-2 ganger ser dette ut til å i hovedsak dreie seg om spesielle anledninger. Dette kan sies å være i samsvar med Actis sine funn, der 9% svarte at det var vanlig med fri bar på egen arbeidsplass. En større andel, 39% har fått bonger til gratis alkohol i jobbregi.

Tabell 19 viser at 15% har blitt servert alkohol i forbindelse med feiringer i arbeidstid, mens nesten 90% har hatt mulighet til å drikke alkohol etter arbeidstid i jobbregi siste 12 måneder.

Vi stilte også spørsmål om det hender at arbeidsplassen gir alkohol som gave/oppmerksomhet til ansatte. Her svarte 32% Ja, 59% nei, og 10% vet ikke. I Actis-undersøkelsen (2015) var det 29% som svarte at det var «vanlig» med vin/alkohol som gave, noe som kan sies å være i samsvar med våre funn.

Tabell 19. Alkoholpraksiser på arbeidsplassen.

	Aldri	Ja, 1-2 ganger	Sjeldnere enn månedlig	Månedlig+	Vet ikke/missing
Har vinlotteri	66%	7%	4%	21%	3%
Har lønningspils	46%	19%	18%	12%	5%
Alkohol v. sosiale sammenkomster <i>etter arbeidstid</i> (i regi av bedriften)	10%	71%	15%	3%	2%
Alkohol v. representasjon <i>etter arbeidstid</i>	66%	15%	6%	3%	10%
Alkohol v. representasjon <i>i arbeidstid</i>	84%	4%	2%	2%	8%
Har begrensninger i antall alkoholenheter dekket av jobben	36% ^a	38%	5%	2%	19%
Får gratis bonger på fest	52%	34%	4%	1%	9%
Alkohol ved feiringer <i>i arbeidstid</i>	82%	11%	4%	0,9%	3%
Har fri bar på fest	72%	15%	4%	0,9%	8%

^a Merk at aldri begrensninger også kan bety at man aldri har fest i jobbregi.

6.2.2 Holdninger til praksis og regulering av alkoholbruk

Tabell 20 viser hvilke holdninger respondentene har til praksis og regulering av alkoholbruk i jobbsammenheng.

Tabell 20. Holdninger til ordninger og reguleringer.

	Helt eller delvis enig
Av hensyn til de som ikke drikker, bør det aldri serveres alkohol ved festlige sammenkomster i jobbregi	17%
Arbeidsplassen bør være en alkoholfri sone	68%
Arbeidsgiver bør være tilbakeholden med å servere alkohol på sosiale sammenkomster i jobbregi	55%
Enhver arbeidsplass må ha tydelige regler/retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden	95%
Enhver arbeidsplass bør ha tydelige regler/retningslinjer for alkoholbruk i sosiale sammenkomster utenom vanlig arbeidstid	66%
Enhver arbeidsplass bør ha ordninger (for eksempel en Akan-kontakt), for å hjelpe ansatte med problemer knyttet til alkoholbruk	83%
Det må være opp til den enkelte å regulere eget alkoholbruk i sosiale sammenkomster utenom vanlig arbeidstid (f.eks. firma eller kundemiddager).	73%
Så lenge det ikke går utover jobben, er alkoholbruk en privatsak	69%
Gratis alkohol ved sosiale sammenkomster i jobbregi er en fin påskjønnelse til ansatte	42%

Det er få som vil fjerne alkohol helt fra jobbrelaterte festlige sammenkomster, men det ser ut til at de kanskje rundt 10% som føler seg marginalisert (se tabell 9) har noen sympatisører, siden 17% mener at man ikke bør servere alkohol i jobbregi. Flertallet støtter reguleringer som at arbeidsgiver er tilbakeholden med alkoholservingen, nesten alle ønsker retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden, og majoriteten ønsker retningslinjer for jobbrelatert drikking utenom arbeidstiden. Samtidig mener majoriteten (rundt 70%) at det bør være opp til en selv å regulere alkoholbruken, og at alkoholbruk er en privatsak. Denne kontrasten mellom ønske om regulering og tanken om at det er opp til den enkelte å regulere eget alkoholbruk kan tolkes som at flertallet i stor grad anser seg selv som ansvarlig for eget konsum, men at man ikke ønsker arbeidsgiver som pådriver for større konsum.

Et annet spørsmål som omhandler holdninger til praksiser ved arbeidsplassen var spørsmålet: «Bør ansatte som drikker så mye at det går ut over jobben sies opp (etter advarsler) eller få tilbud om hjelp fra arbeidsgiver?» Her svarte 15% at man bør sies opp og 82% mente man burde få tilbud om hjelp fra arbeidsgiver.

Oppsummert viser resultatene at alkoholverving i arbeidstiden var uvanlig, men at ni av ti hadde hatt mulighet til å drikke alkohol etter arbeidstid i jobbrege siste 12 måneder. Få ville fjerne alkohol helt fra jobbrelaterte festlige sammenkomster, men flertallet ønsket retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden og majoriteten ønsket retningslinjer for jobbrelatert drikking utenom arbeidstiden. Likevel mener majoriteten at det bør være opp til en selv å regulere alkoholbruken, og at alkoholbruk er en privatsak.

7. Oppsummering av hovedfunn

Dette er den første norske undersøkelsen som har brukt et utvalg av alle arbeidstakere med formål om å undersøke alkoholbruk og konsekvenser av alkoholbruk for arbeidslivet. Tidligere studier har enten være basert på data fra selekterte utvalg (Edvardsen et al., 2015; Hammer, 1999; Lie & Nesvåg, 2001; Schou et al., 2014) eller brukt data som ikke har vært godt tilrettelagt for å studere dette (Grimsmo & Rossow, 1997). Hovedformålene med rapporten var å kartlegge: (1) norske arbeidstakers alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng, (2) utbredelse av og holdninger til alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet, (3) andre konsekvenser, positive og negative, av alkoholbruk for individet og for arbeidslivet, og (4) hvordan alkoholbruk inngår (alkoholpraksiser) og reguleres i arbeidslivet. Under beskrives problemstillingene som er belyst under hvert av de fire hovedmålene. Hovedfunnene oppsummeres i kulepunkter. Til slutt følger en kort generell diskusjon av metodologiske styrker og svakheter ved undersøkelsen.

7.1 Alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk

Under hovedformål 1 inngikk følgende problemstillinger: (1) Hva kjennetegner alkoholbruken til norske arbeidstakere og varierer alkoholbruken på tvers av ulike undergrupper av arbeidstakere?, (2) Omtrent hvor stor andel av drikkeepisodene forekommer i jobbrelevante situasjoner?, og (3) Hvilke holdninger har arbeidstakere til moderat drikking vs. fyll i jobbsammenheng? Resultatene fra denne undersøkelsen viste at:

- Norske arbeidstakere drikker ganske ofte, nesten halvparten drikker ukentlig, men drikking i jobbrelevante kontekster skjer relativt sjelden. Medianen av egenrapportert andel jobbrelevante drikking (basert på antall anledninger det drikkes, uavhengig av mengde) var 10% og gjennomsnittet var 20%.
- Drikking i arbeidstiden var svært uvanlig. Når det gjelder drikking utenom arbeidstid viste resultatene at anledningen flest oppga var fester.
- Drikking i arbeidstiden er noe menn gjør i større grad enn kvinner, noe de som fører motoriserte kjøretøy gjør i mindre grad, noe aleneboere gjør i mindre grad, og noe som er mer vanlig dersom man har fleksibel arbeidstid.
- Drikking i "gråsonen" mellom arbeid og fritid var mer vanlig for menn, for de med høy utdanning, for de med fleksible arbeidstider, for de som jobber i større bedrifter, og for de som bor i de største byene.
- Det var flere menn, yngre, og folk med fleksibel arbeidstid som oppga at de hadde vært tydelig beruset i jobbrelevante sammenhenger.
- Hvilke holdninger har norske arbeidstakere til drikking i jobbsammenheng? Over 70% mener at det er problematisk å drikke i arbeidstiden, mens bare rundt 10% var prinsipielt mot enhver form for jobbrelevante drikking. Omtrent 25% ser på det som greit å drikke seg full på sosiale arrangement. Altså ser det ut som et sterkt skille mellom drikking i arbeidstiden og drikking etter arbeidstid, og et sterkt skille mellom drikking i seg selv og tydelig beruselse.

7.2 Alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet grunnet alkoholbruk

Det var fire formål med denne delen av undersøkelsen: (1) å kartlegge utbredelse av alkoholrelatert fravær (hele dager og deler av dager) og ineffektivitet siste 12 måneder, (2) å beregne hvor stor andel av totalt fravær og korttidsfravær som er alkoholrelatert, (3) å undersøke hvem som står for den største andelen av det alkoholrelaterte fraværet, og (4) å kartlegge holdninger til alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet. Funnene oppsummeres under:

- 1-2% hadde vært borte en hel arbeidsdag grunnet alkoholbruk siste 12 måneder mens 2% svarte at de hadde vært borte deler av arbeidsdagen. Det var 11% som svarte at de hadde vært ineffektive på jobb grunnet alkoholbruk de siste 12 månedene.
- Det ble beregnet at alkoholrelatert fravær utgjør 1,8% av det totale fraværet for menn og 0,3% for kvinner, totalt 0,9% (i supplerende data fra SSB var andelen alkoholrelatert fravær kun 0,4% av totalfraværet). Andelen alkoholrelatert korttidsfravær var 6% for menn og 0,5% for kvinner, totalt 3%.
- En stor andel av det alkoholrelaterte fraværet skyldes den lille gruppen som drikker mest (høykonsumenter), men en noe større andel av det alkoholrelaterte fraværet i dette utvalget kan tilskrives mer moderate konsumenter.
- Holdningene til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet av en tenkt kollega var mer liberale enn selvrapportert egen atferd tilsa. Generelt ser det imidlertid ut som folk mener at det er relativt alvorlig dersom en kollega har alkoholrelatert fravær eller er ineffektiv på jobb fordi han/hun har drukket dagen før, og at holdningene blir mer restriktive med økt forekomst og varighet av fravær og ineffektivitet.

7.3 Andre konsekvenser, positive og negative, av alkoholbruk i arbeidslivet

Det tredje hovedformålet med rapporten var å kartlegge hvilke oppfatninger arbeidstakere har om mulige positive og negative konsekvenser av alkoholbruk for arbeidslivet og i hvilken grad har de opplevd ulike konsekvenser? Resultatene oppsummeres under:

- Mellom 30-40% ser ut til å mene at alkohol er en viktig og naturlig del av arbeidslivet, og at alkohol bidrar til å styrke arbeidsmiljøet.
- 20% hadde vært bekymret for kollegaers alkoholbruk en eller flere ganger de siste 12 månedene, 30% opplevde at kollegaer som drakk var plagsomme, og 4% og 2% rapporterte å ha blitt utskjelt/fornærmet grovt og fysisk skadet.
- Andelen som rapporterte å ha opplevd å få uønsket seksuell oppmerksomhet var 6,7%. Totalt var det 2,4% som svarte at de opplevde seksuell oppmerksomhet som var nokså eller svært problematisk. Andelen som hadde opplevd seksuell oppmerksomhet som var problematisk var høyere blant kvinner enn menn.
- Det var rundt 10% som følte seg utenfor eller uteblir fra sosiale arrangementer pga. drikking i jobbsammenheng.
- Litt over 7% rapporterte at alkoholbruk i sosiale sammenhenger med jobben hadde ført til at sensitiv informasjon ble gitt til folk som ikke burde hatt den.

7.4 Praksiser og regulering og holdninger til praksis/regulering

I rapportens siste del belyses følgende problemstillinger: (1) Hvilke aktiviteter blir arrangert av arbeidsgiver hvor alkohol er involvert?, (2) Hvilke virkemidler, om noen, oppleves brukt for å regulere alkoholbruk i jobbsammenheng? Opplever ansatte at det finnes rutiner for hvordan man håndterer at det oppstår problemer i forbindelse med alkoholbruk?, og (3) Hvilke holdninger har de ansatte til de reglene for alkoholbruk og til de virkemidlene som tas i bruk for regulering av alkoholbruk? Funnene oppsummeres under:

- Vanlige praksiser er lønningspils og vinlotteri. Det var 15% som hadde blitt servert alkohol i forbindelse med feiringer i arbeidstid, mens nesten 90% har hatt mulighet til å drikke alkohol etter arbeidstid i jobbregi siste 12 måneder.
- Det er få som vil fjerne alkohol helt fra jobbrelaterte festlige sammenkomster, men 17% mener at man ikke bør servere alkohol i jobbregi.
- Flertallet støttet reguleringer som at arbeidsgiver er tilbakeholden med alkoholservingen, nesten alle ønsker retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden, og majoriteten ønsker retningslinjer for jobbrelatert drikking utenom arbeidstiden. Samtidig mener majoriteten (rundt 70%) at det bør være opp til en selv å regulere alkoholbruken, og at alkoholbruk er en privatsak.
- Kontrasten mellom ønske om regulering og tanken om at det er opp til den enkelte å regulere eget alkoholbruk kan tolkes som at flertallet i stor grad anser seg selv som ansvarlig for eget konsum, men at man ikke ønsker arbeidsgiver som pådriver for større konsum.

7.5 Metodologiske betraktninger

Sett i forhold til funn i tidligere studier om alkohol og arbeidsliv (Lie & Nesvåg, 2001; Grimsmo & Rossow, 1997) og det faktum at totalkonsumet av alkohol har økt siden tidlig på 90-tallet (Skretting et al., 2015), var det noe overraskende at denne undersøkelsen viste et relativt lite omfang av jobbrelatert drikking og problemer knyttet til drikking i jobbsammenhenger. Siden hovedundersøkelsen var basert på et panel fra en aktør innen markedsundersøkelser kan man stille seg kritisk til bildet rapporten tegner av alkoholens rolle i arbeidslivet. Deltakerne er selektert gjennom flere prosesser, fra rekruttering til endelig svar på undersøkelsen. Imidlertid viser supplerende data samlet inn av SSB en enda mer beskjeden rolle for alkohol i arbeidslivet.

Resultatene i denne rapporten er stort sett i samsvar med resultatene fra Actis (2015) sin undersøkelse som var basert på telefonintervju, og tidligere resultater fra en studie av bedrifter innen helse og omsorg (Edvardsen et al., 2014). Derimot var andelen som rapporterte om alkoholrelatert fravær og ineffektivitet betydelig lavere enn det som er vist i andre studier (Edvardsen et al., 2015; Gjerde et al., 2010; Schou et al., 2014). Som nevnt innledningsvis har tidligere studier i stor grad vært basert på data fra selekterte utvalg, og både alkoholkonsum og andelene som rapporterer om eksempelvis alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet varierer i stor grad mellom ulike bransjer (Edvardsen et al., 2015), kjønn (Edvardsen et al., 2015; Schou et al., 2014) og aldersgrupper (Grimsmo & Rossow, 1997). Å undersøke forskjeller mellom bransjer og andre undergrupper av arbeidstakere blir derfor et viktig anliggende i hovedrapporten som skal skrives i 2018.

Selv om flere datakilder gir noenlunde det samme bilde, kan vi likevel regne med at det foreligger underrapportering av alkoholbruk og problemer knyttet til alkoholbruk av de som deltok i undersøkelsen (Gjerde et al., 2010; Johnson, 2014). I tillegg er det sannsynlig at de som drikker mest og som opplever mest problemer knyttet til alkoholbruk er underrepresentert i utvalget (Johnson, 2014). Det er også viktig å ha i bakhodet at de nevnte datakildene er basert på norskspråklige respondenter. En stor del av den norske arbeidsstokken består av arbeidere fra andre land. Disse er i liten grad representert i undersøkelsen.

8. Referanser

- Actis (2015). Alkohol i arbeidslivet. Actis-notat 4:2015. Oslo: Actis – Rusfeltets samarbeidsorgan.
- Amdam, S. (2014). Undersøkelse om rusmidler og tobakk 2014. Dokumentasjon. Statistisk sentralbyrå, Notater 2015/20.
- Amdam, S. (2015). Undersøkelse om rusmidler og tobakk 2015. Dokumentasjon. Statistisk sentralbyrå, Notater 2015/45.
- Babor, T., Caetano, R., Casswell, S., Edwards, G., Giesbrecht, N., Graham, K., et al. (2010). *Alcohol: no ordinary commodity. Research and public policy*, 2nd edition. Oxford: Oxford University Press.
- Bergsvik, D. (2015). Endringer i alkoholomsetningen og taxfree-salg før og etter kvoteendringen. Faktaark: <http://www.sirus.no/endringer-i-alkoholomsetningen-og-taxfree-salg-for-og-etter-kvote-endringen/>
- Edvardsen, H. M. E., Karinen, R., Moan, I. S., Øiestad, E. L., Christophersen, A. S., & Gjerde, H. (2014). Use of alcohol and drugs among health professionals in Norway: a study using data from questionnaires and samples of oral fluid. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(1):8. doi: 10.1186/1745-6673-9-8
- Edvardsen, H. M., Moan, I. S., Christophersen, A. S., & Gjerde, H. (2015). Use of alcohol and drugs by employees in selected business areas in Norway: a study using oral fluid testing and questionnaires. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 10:46. doi:10.1186/s12995-015-0087-0
- Gjelsvik, R. (2004). Utredning av de samfunnsmessige kostnadene relatert til alkohol (Estimation of society's costs related to alcohol) *Notatserie i helseøkonomi (07/04)*. Bergen: Rokkansenteret.
- Gjerde, H., Christophersen, A. S., Moan, I. S., Yttredal, B., Normann, P. T., Mørland, J. & Walsh, J. M. (2010). Prevalence of alcohol and drugs at the workplace in Norway: A pilot study using questionnaires and analysis of oral fluid. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 5:13. doi: 10.1186/1745-6673-5-13
- Grimsmo, A. & Rossow, I. M. (1997). *Alkohol og sykefravær*. SIFA rapport nr. 3/97. Oslo: Statens institutt for alkohol og narkotikaforskning.
- Hammer, T. (1999). Sykefravær og rusmiddelbruk blant unge i arbeid. NOVA rapport 6/99. Oslo: NOVA - Norsk institutt for forskning om oppvekst velferd og aldring.
- Horverak, Ø. og E.K. Bye (2007): *Det norske drikkemønsteret: en studie basert på intervjudata fra 1973–2004*. SIRUS-rapport nr. 2/2007. Oslo: Statens institutt for rusmiddelforskning.
- Johnson, T. P. (2014). Sources of Error in Substance Use Prevalence Surveys. *International Scholarly Research Notices*, vol. 2014, Article ID 923290, 21 pages, 2014. doi:10.1155/2014/923290

- Jones, S., Casswell, S. & Zhang, J. (1995). Economic costs of alcohol-related absenteeism and reduced productivity among the working population of New Zealand. *Addiction*, 90 (11), 1455-1461.
- Klingemann H. & Gmel G. (2010). *Mapping the Social Consequences of Alcohol Consumption*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers; 2010.
- Laslett, A-M., Catalano, P., Chikritzhs, Y., Dale, C., Doran, C., Ferris, J., Jainullabudeen, T., Livingston, M., Matthews, S., Mugavin, J., Room, R., Schlotterlein, M. and Wilkinson, C. (2010). The Range and Magnitude of Alcohol's Harm to Others. Fitzroy, Victoria: Centre for Alcohol Policy Research, Turning Point Alcohol and Drug Centre, Eastern Health.
- Lakens, D. & Evers, E.R.K. (2014). Sailing From the Seas of Chaos Into the Corridor of Stability: Practical Recommendations to Increase the Informational Value of Studies. *Perspectives on Psychological Science*, 9, 278–292.
- Lie, T. & Nesvåg, S. (2001). *Rusmiddelbruk blant ansatte i norsk privat arbeidsliv*. RF-rapport 2001/068. Stavanger: Rogalandforskning.
- Moan, I. S. (2014). Arbeidstakeres alkoholbruk og konsekvenser for arbeidslivet - sykefravær, nedsatt yteevne, ulykker og arbeidsledighet. I *Alkohol + arbeidsliv = sant? En vitenskapelig antologi* (red: H. Sagvaag & B. Sikveland). Gyldendal Akademiske Forlag, 2014.
- Moan, I. S., Storvoll, E. E., Sundin, E., Lund, I. O., Bloomfield, K., Hope, A., Ramstedt, M., Huhtanen, P., & Kristjánsson, S. (2015). Experienced Harm for Other Peoples' Drinking: A Cross-country Comparison. *Substance Abuse: Research and Treatment*, 9 (2), 45–57. doi: [10.4137/SART.S23504](https://doi.org/10.4137/SART.S23504)
- Moan, I. S. & Storvoll, E. E. (2015). Passiv drikking – hva er det? Populærvitenskapelig artikkel publisert 04.02.2015 på www.forebygging.no: <http://www.forebygging.no/Artikler/2015/Passiv-drikking--hva-er-det/>
- Nesvåg, S. (2004). *Alkohol kulturer i norsk arbeidsliv*. "You could be yourself, but where's the Comfort in that" RF-Rapport 2004/255. Stavanger: Rogalandforskning.
- Norström T. (2006). Per capita alcohol consumption and sickness absence. *Addiction*, 101, 1421-1427.
- Norström, T. & Moan, I. S. (2009). Population drinking and sickness absence in Norway. *European Journal of Public Health*, 19 (4), 383-388.
- NOU. (2004). *En ny arbeids- og velferdsforvaltning - om samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenestens oppgaver*. Oslo: Regjeringen.
- Rehm, J., Baliunas, D., Borges, G. L. G., m fl. (2010). The relation between different dimensions of alcohol consumption and burden of disease – an overview. *Addiction*, 105, 817–43.
- Rose, G. (2001). Sick individuals and sick populations. *International Journal of Epidemiology*, 30, 427-432.
- Rossow, I. (2008). Prevention of alcohol related harm: The total consumption model. In Korsmeyer, P & Kranzlef, HR (Eds). *Encyclopedia of Drugs, Alcohol & Addictive Behavior*, 3rd Edition. New York: MacMillan References USA.

Schou, L. & Moan, I. S. (2015). The alcohol use – sickness absence association and the possible moderating role of gender and socio-economic status: A literature review. *Drug and Alcohol Review*, 35 (2), 158-169. doi:10.1111/dar.12278

Schou, L., Moan, I. S. & Storvoll, E. E. (2016). Attitudes towards alcohol-related sickness absence and presenteeism: Differences across subgroups of the population? *Innsendt*.

Schou, L., Storvoll, E. E., & Moan, I. S. (2014). Alcohol-related sickness absence among young employees: Gender differences and the prevention paradox. *European Journal of Public Health*, 24 (3), 480-485.

Skretting, A., Bye, E., Vedøy T. F., & Lund, K. E. (red). *Rusmidler i Norge 2015*. Oslo: Statens institutt for rusmiddelforskning.

St. Meld. nr. 30 (2011-2012). *Se meg! En helhetlig rusmiddelpolitikk. Alkohol – narkotika – doping*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.

Storvoll, E. E. & Halkjelsvik, T. (2013). Changes in Norwegian public opinion on alcohol policy, 2005–2012. *Nordic Studies on Alcohol and Drugs*, 30, 491-506

Storvoll, E. E., Moan, I. S. & Lund, I. O. (2016). Negative consequences of other people's drinking: Prevalence, perpetrators and locations. *Drug and Alcohol Review*. DOI: 10.1111/dar.12376.

Østhus, S., Bye, E. K., & Storvoll, E. E. (2011). *Alkoholkonsum (kap. 11)* i Skretting, A. & Storvoll, E. E. (red.) (2011). *Utviklingstrekk på rusmiddelfeltet. Grunnlagsmateriale til regjeringens stortingsmelding om rusmiddelpolitikken*. SIRUS-Rapport 3/2011. Oslo: Statens institutt for rusmiddelforskning.

Vedlegg

Tabell V1. Demografiske data fra Arbeidskraftundersøkelsen til SSB, prosent.

		Grunnskole	Vg skole	Høyere utd.	I alt
Menn	20-29 år	3,3	5,0	2,1	10,4
	30-39 år	1,9	5,4	5,1	12,4
	40-54 år	2,8	9,2	7,1	19,1
	55-74 år	1,6	5,7	4,2	11,5
Kvinner	20-29 år	2,7	3,3	3,3	9,3
	30-39 år	1,2	3,0	6,9	11,1
	40-54 år	2,2	6,4	8,4	17,0
	55-74 år	1,3	4,4	3,5	9,2
I alt		17,0	42,4	40,6	100,0

Tabell V2. Sammensetning av de som svarte på webundersøkelsen (TNS Gallup), prosent og antall i parentes, uvektet.

		Grunnskole	Vg skole	Høyere utd.	I alt
Mann	20-29 år	0,2 (3)	1,5 (29)	0,6 (12)	2,3 (44)
	30-39 år	0,3 (6)	5,7 (111)	5,6 (109)	11,6 (226)
	40-54 år	1,3 (26)	10,6 (206)	8,1 (158)	20,1 (390)
	55-74 år	1,1 (22)	8,2 (160)	8,0 (155)	17,4 (337)
Kvinne	20-29 år	0,5 (9)	1,6 (32)	2,4 (47)	4,5 (88)
	30-39 år	0,4 (8)	3,1 (60)	9,0 (175)	12,5 (243)
	40-54 år	0,8 (16)	8,5 (164)	10,5 (204)	19,8 (384)
	55-74 år	0,6 (12)	5,9 (115)	5,2 (101)	11,8 (228)
I alt		5,3 (102)	45,2 (877)	49,5 (961)	100 (1940)

Tabell V3. Deskriptiv statistikk om utvalget og arbeidsforhold.

		Uvektet andel
Kjønn (n=1913)	Kvinner	49%
	Menn	51%
Alder (n=1913)	Gjennomsnitt	47
	Standardavvik	12
	Under 26	3%
	26 til 35	20%
	36 til 45	21%
	46 til 55	29%
Stillingsandel (n=1839)	50% eller mindre	5%
	100%	83%
	>100%	1%
Ledelse (n=1667)	Lederstilling Ja/Nei	30%
	Toppleder/adm.	2%
	Direktør/underdirekt	2%
	Mellomleder	16%
	Selvs.nærings	3%
	Annen leder	5%

Tabell V4. Beskrivelse av jobbkarakteristikk for utvalget.

		Uvektet andel
Antall ansatte (n=1733)	Mindre enn 10 + enk.	14%
	Mellom 10 og 100	32%
	101 til 500	18%
	Over 500	32%
	Vet ikke	4%
Offentlig/Privat (n=1733)	Privat	56%
	Offentlig	38%
	Offentlig eiet	6%
Bransje (n=1860)	Offentlig sentralforvaltning	9%
	Barnehage/Skole/Undervisning	13%
	Helsetjenester	10%
	Sosialtjeneste/barnevern	1%
	Pleie og omsorg	3%
	Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold	2%
	Landbruk/Skogbruk/Fiske	1%
	Industri	7%
	Bygg og Anlegg	5%
	Varehandel	6%
	Transport/samferdsel	6%
	Kultur/Idrett/Organisasjoner	3%
	Media/Reklame/PR	2%
	Forskning	1%
	Reiseliv/Hotell	2%
	Restaurant/servering	1%
	Telekommunikasjon/IT	5%
	Bank/Finans	3%
	Forretningsmessig service og tjenesteyting	5%
	Olje/Gass/Energi	7%
	Annet	8%

www.fhi.no

Utgitt av Nasjonalt folkehelseinstitutt
Juni 2016
Postboks 4404 Nydalen
NO-0403 Oslo
Telefon: 21 07 70 00
Rapporten kan lastes ned gratis fra
Folkehelseinstituttets nettsider www.fhi.no