



RF – Rogalandsforskning. <http://www.rf.no>

**Terje Lie & Sverre Nesvåg**  
**Rusmiddelbruk blant ansatte**

Rapport RF – 2001/068

Prosjektets tittel: Rusvaner blant ansatte i norsk privat arbeidsliv

Oppdragsgiver(e): NHO Arbeidsmiljøfond

ISBN: 82-490-0107-9

Gradering: Åpen

RF - Rogalandsforskning er sertifisert etter et kvalitetssystem basert på NS - EN ISO 9001

## **Innhold**

1	INNLEDNING .....	3
2	TIDLIGERE FORSKNING.....	4
3	UTVALG OG METODE .....	6
4	RESULTATER.....	8
4.1	Alkoholbruk .....	8
4.2	Bruk av vanedannende legemidler .....	12
4.3	Bruk av illegale rusmidler .....	13
5	KONKLUSJONER.....	15
6	REFERANSER.....	16

# 1 Innledning

Rogalandsforskning har i perioden 1996 – 2000, gjennomført flere forsknings- og utviklingsprosjekt som har økt våre kunnskaper om rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid og hvordan arbeidslivet best kan arbeide med denne problemstillingen. I prosjektene er det utviklet ny grunnleggende kunnskap om arbeidsliv og rusmiddelbruk og utviklet nye strategier og metoder for forebyggende og ”kultur-utviklende” arbeid. Det er også arbeidet aktivt med å utvikle nye metoder for formidling via internett og gjennom utvikling av nye konsulentverktøy.

AKAN har også vært aktive i forhold til forsknings- og utviklingsarbeid. De har initiert to prosjekt om rusmiddelbruk og sykefravær, et utført i samarbeid mellom SIFA og AFI (Grimsmo & Rossow, 1997) og et utført av NOVA (Hammer, 1999). AKAN selv har gjennomført et kartleggings- og metodeutviklingsprosjekt om unge arbeidstakere. Det er også andre aktører som arbeider praktisk med oppbygging av kunnskap og bistand til bedriftene, så som CAPS og flere behandlingsmiljø.

Det som imidlertid har vært den store svakheten i dette arbeidet, er den manglende kunnskapen om det faktiske omfanget og mønsteret i bruk av ulike rusmidler blant ansatte i norsk arbeidsliv. Det meste av forskningen dreier seg om forholdene i amerikansk arbeidsliv og mye av resultatene fra denne forskningen, kan ikke overføres til norske forhold. Den eneste studien om forholdene i Norge, er Kjørheims studie av alkoholvaner blant ansatte i hotell og restaurant – bransjen (Kjørheim et.al, 1995).

Vi har dermed manglet kunnskapsgrunnlag både om omfang og mønster i bruk av ulike rusmidler, om forhold i arbeidslivet som kan forklare variasjonen i bruk og om sammenhengene mellom bruk og konsekvenser for ansatte og bedrifter. Mangelen på kunnskap har dermed gjort det vanskelig å vite hvor det er viktig å rette den forebyggende innsatsen og har også vanskeliggjort forsøk på å evaluere effekten av ulike forebyggende tiltak. Dette er årsakene til at Rogalandsforskning nå har gjennomført den første landsdekkende undersøkelsen om rusvaner blant ansatte i norsk arbeidsliv.

Siden dette er den første undersøkelsen av sitt slag i Norge, har vi ikke kunnet bygge på andres erfaringer eller har kunnet sammenligne med resultater fra andre norske undersøkelser, ved utformingen av spørreskjemaet, det metodiske opplegget og i tolkingen av resultatene. Vi vil derfor be om at man må behandle resultatene med varsomhet. Med de begrensede ressursene vi har hatt til rådighet, har vi lagt vekt på å få et oversiktsbilde over rusvanene blant ansatte innen hele bredden av norsk privat arbeidsliv. Vi har dermed ikke kunnet gå i dybden, verken tematisk eller i forhold til ulike deler av arbeidslivet. Vi håper denne undersøkelsen dekker behovet for et oversiktsbilde og at den kan inspirere til nye undersøkelser, som både kan nyansere oversiktsbildet og som kan gå mer i dybden på ulike områder.

## 2 Tidligere forskning

Det finnes en rekke studier som dokumenterer at alkoholbruk har negative konsekvenser for arbeidslivet, på en rekke felter. Flere studier viser sterke, om enn komplekse, sammenhenger mellom alkoholbruk og fravær (Hammer, 1999; Bross m.fl., 1992), ulykker (Webb m.fl., 1994; Macdonald m.fl., 1998), yteevne og kvalitet på utført arbeid (French m.fl., 1995; Bennet & Lehman, 1998) og på sosiale relasjoner på arbeidsplassen (Henderson, 1996).

På den annen side har både ansatte og ledere klare positive forventninger til rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid og da spesielt som en opplevd effektiv strategi til å skape gode sosiale relasjoner og fellesskap (Henderson, 1996; Nesvåg a) og b), 2001). Forskningen viser at slike forventninger (og normer) utvikles i samspill med andre på ulike arenaer, blant annet på arbeidsplassen (Kjærheim m.fl. 1995). Mye tyder på at normer og forventninger (rusmiddelkulturen) har stor innflytelse på de ansattes rusmiddelvaner.

I internasjonal forskning har en forsøkt å integrere dette kulturperspektivet med andre mer tradisjonelle arbeidsmiljøperspektiv som fremmegjøring, stress og graden av sosial kontroll eller støtte. Fra den amerikanske forskningen ser en at en integrert modell har den største forklaringskraften i forhold til de ansattes rusmiddelbruk (Macdonald m.fl., 1999; Bacharach m.fl., 1999). Samtidig har en i den amerikanske forskningen forsøkt å vise hvordan mer strukturelle forhold kan forklare variasjonene i vaner. Howland m.fl. (1996) viser i en stor amerikansk undersøkelse, at faktorer knyttet til yrke, bransje, geografisk plassering og intern organisasjonsmessig posisjon forklarer noe av variasjonen. Men også i denne undersøkelsen pekes det på den særegne kulturen (felles normer og forventninger) på den enkelte arbeidsplass som den viktigste forklaringsfaktoren.

Men det finnes svært lite forskning på hvilke omfang og mønstre i rusmiddelvaner dette resulterer i (se French, op.cit., som et av få unntak). Stort sett har en måttet nøye seg med å slutte fra informasjon om rusmiddelbruk i befolkningen til rusmiddelbruk i arbeidslivet generelt og til den enkelte arbeidsplass spesielt. Siden rusmiddelvanene varierer mye med kjønn og alder, har dette gitt en viss mening. Men samtidig er ikke de ansattes kjønn og alder noe en kan gjøre så mye med. Dermed står en uten et skikkelig kunnskapsgrunnlag om forhold i arbeidslivet som både kan forklare variasjonen i forbruk og som det er mulig/ønskelig å påvirke.

Men resultatene fra de amerikanske undersøkelsene kan vanskelig overføres til norske forhold. Til det er arbeidslivet for forskjellig. Mobiliteten både geografisk og mellom arbeidsplasser er mindre i Norge og forholdet mellom bedrifter og samfunnet rundt er et annet. I Norge vet vi at rusmiddelforbruket tradisjonelt har vært svært forskjellig i ulike regioner og at mange arbeidsplasser både historisk og gjennom sine ansatte er nært knyttet til lokalsamfunnet eller regionen. Samtidig har noen arbeidsplasser en svært dominerende betydning i sine lokalsamfunn. Dermed vil også forholdet mellom arbeidsplass og lokalsamfunn som påvirkningsarena i forhold til rusmiddelvaner, kunne være annerledes enn i USA.

Også betydningen av yrkesmessige og bransjemessige forhold, vil kunne være annerledes i Norge enn i USA. Den historiske utviklingen av ulike bransjer og yrker har vært forskjellig. Yrkene har ulike posisjon i samfunnet. Men enda viktigere; relasjonene mellom folk i ulike yrker og posisjoner internt på arbeidsplassene, er helt annerledes i Norge. Dermed har vi også utviklet helt andre tradisjoner for konflikt, samarbeid og fellesskap. Det betyr også at grunnlaget for utvikling av felles normer og forventninger er et helt annet og arbeidsplassen vil dermed kunne spille en annen rolle i påvirkningen av de ansattes rusmiddelvaner.

Amerikansk og norsk arbeidsliv er gjennomgående svært forskjellig når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø og relasjoner mellom ansatte og ledelse. Dermed mener vi at de amerikanske undersøkelsene om betydningen av faktorer som fremmedgjøring, stress, sosial kontroll/støtte og normer og forventninger til rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid, vanskelig kan overføres direkte til norske forhold.

Men en enda viktigere problemstilling er å se på i hvilken grad og på hvilken måte bruken av rusmidler er knyttet til arbeidet. Denne problemstillingen tas overhode ikke opp i litteraturen, men for arbeidslivet er den helt vesentlig. I tidligere prosjekter ved RF har vi sett betydningen av to svært viktige problemstillinger (Nesvåg & Tunland 1999).

For det første ser vi at svært mye rusmiddelbruk i de åtte bedriftene vi har undersøkt, foregår i grenselandet mellom hva som regnes som arbeid og hva som regnes som fritid. Denne rusmiddelbruken har stor betydning for arbeidslivet både fordi den har og kan ha negative konsekvenser for helse, sikkerhet, sosialt miljø, bedriftens anseelse og kvaliteten på utført arbeid, men også fordi den oppleves å ha positive funksjoner for fellesskapsopplevelse og gode interne og eksterne relasjoner. Men vi har tidligere ikke visst særlig mye om omfanget av denne bruken og hvordan de ansattes rusmiddelbruk fordeler seg mellom situasjoner med ulik tilknytning til arbeidet (fra en integrert del av, til helt utenom arbeidet).

For det andre ser vi at ulike kategorier av ansatte er svært ulikt involvert i slike grenseland-situasjoner, fra de som deltar på noen helt få situasjoner til de som er med på nesten alt (spesielt personer i ledende og/eller utadrettede posisjoner). I de åtte bedriftene vi har undersøkt, har vi sett at for de som deltar mest kan rusmiddelforbruket raskt komme opp i et samlet konsum med klar helsemessig og annen risiko, og det før vi har sett på den private bruken i det hele tatt. På den annen side har vi visst lite om personer med høyt arbeidsrelatert forbruk, har et lavt eller høyt privat forbruk.

I denne undersøkelsen har vi derfor skilt mellom alkoholbruk i arbeidsrelaterte og ikke arbeidsrelaterte situasjoner, og ut fra dette stilt spørsmål om hva ulike demografiske faktorer og faktorer knyttet til arbeidsplassen, har å si for dette forbruket. Vi har også villet undersøke om hvilke konsekvenser de ansatte selv mener å ha opplevd av sine rusmiddelvaner og hvordan rusmiddelvanene har sammenheng med informasjon om den enkeltes sykefravær.

### 3 Utvalg og metode

Den totale norske arbeidsstyrken besto i 2000 av 2,3 million personer. Av disse var 492 tusen ansatt i industri, bergverk, bygg og anlegg, 580 tusen i varehandel, hotell/restaurant og transport og 258 tusen i finans, eiendom og forretningstjenester (konsulent, forskning, it m.m.). Det er ansatte i disse næringene som er med i vår undersøkelse.

Det finnes ikke noe samlet register over ansatte i Norge som det var mulig å trekke vårt utvalg fra. Vi måtte derfor først trekke et utvalg bedrifter fra det nasjonale bedriftsregisteret i Norge. SSB hjalp oss med å trekke et stort utvalg bedrifter (456) innen de tre næringsgruppene og innen tre størrelseskategorier innen hver av de tre næringsgruppene: 2 – 20 ansatte, 21 - 200 ansatte og bedrifter med mer enn 200 ansatte. Vi skrev så brev til disse bedriftene med forespørsel om de kunne bistå oss med direkte utdeling av skjemaer til de ansatte eller med navn- og adresse-lister over ansatte som vi kunne sende skjemaet til. Dette ville kreve en del arbeid av bedriftene (arbeid med å få aksept fra de ansatte om å bistå oss på denne måten og en del praktisk arbeid). Vi regnet derfor med et stort frafall i denne runden. Til sammen 77 bedrifter ville bistå oss i undersøkelsen, og disse var godt fordelt både på størrelse og næringsgrupper.

Det neste trinnet i utvalgsprosessen var så å trekke et utvalg ansatte fra disse 77 bedriftene. Vi trakk ut alle ansatte i bedrifter med under 50 ansatte, halvparten i bedrifter med 51 – 200 ansatte, en fjerdedel i bedrifter med 201 – 500 ansatte og ti prosent i de få bedriftene i utvalget som hadde over 500 ansatte. Til sammen ga dette oss et utvalg på 3655 ansatte.

Spørreskjemaet var forsøkt laget så kort som mulig (skjemaet er vedlagt). Det inneholdt spørsmål om demografi, om selve arbeidsplassen, om ansettelsesforhold, om sykefravær, om arbeidsmiljøet, om normer i forhold til rusmiddelbruk, om konsekvenser av rusmiddelbruken, og selvsagt flere spørsmål om selve bruken av alkohol, vanedannende medikamenter og illegale rusmidler. Når det gjelder alkohol valgte vi å få et mål på omfang og situasjoner for bruk, ved å spørre detaljert om bruk hver av de siste 14 dagene før utfyllingen av skjemaet. Dette er en metode som er sjelden brukt, men som i andre undersøkelser har vist seg å ha en svært god reliabilitet og validitet (Webb m.fl., 1994). I de fleste undersøkelser regner en seg fram til forbruket ved å spørre om "vanlig" hyppighet og "vanligvis" hvor mye ved hver anledning. Dette kan nok være en tilfredsstillende metode for å skille ut det som ofte betegnes som "heavy drinking". Men vårt mål var å se på hele variasjonen i forbruk og knytte forbruket konkret til situasjoner med og uten tilknytning til arbeid. Situasjoner som er definert å ha tilknytning til arbeid er: med kolleger på fritiden, sosiale arrangement i regi av ledelsen eller andre på arbeidsplassen, under arbeidsreiser, i forbindelse med kurs, seminar, teambuilding, i forbindelse med representasjon og situasjoner under utførelsen av selve arbeidet. Av disse, vil nok de fleste oppleve at den første situasjonen har relativt lite med arbeidsplassen å gjøre, mens den siste har så sterk tilknytning til arbeidet at bruk av alkohol i slike situasjoner, ville være ulovlig i henhold til arbeidsreglementet i de aller fleste bedrifter. De fire andre typene av situasjoner vil de fleste oppleve å ligge i en slags gråsoner mellom arbeid og fritid.

I nesten alle de undersøkelser vi kjenner til, har en valgt å bare trekke utvalget fra noen få bedrifter og dermed har en både kunnet gå ut med en omfattende informasjon, drive et omfattende motivasjonsarbeid og purre på de som ikke svarer. I slike undersøkelser har en typisk oppnådd svarprosent rundt 75. I denne undersøkelsen var det bredden i utvalget som var det viktigste. Dermed måtte vi altså ty til en slik to-trinns utvelgelsesprosess som vi har beskrevet. Vi hadde heller ingen muligheter for å purre på dem som ikke hadde svart oss innen fristen. Det gjorde at vi ikke kunne forvente noen høy svarprosent. Svarprosenten ble da også så lav som 34%, dvs. at vi fikk svar fra 1245 ansatte (32,7% kvinner og 67,3% menn). Det positive var imidlertid at vi fikk svar fra ansatte i 74 av de 77 bedriftene vi hadde sendt skjemaer til. Svarprosenten var også temmelig lik i alle størrelseskategorier og næringsgrupper. Men med en så lav svarprosent, må man være varsom med å trekke for vidtrekkende konklusjoner av undersøkelsen. Når vi splitter opp materialet og analyserer på undergrupper, f.eks. innen næringer, vil også tallene ofte bli svært små. Det er derfor ekstra viktig å svært forsiktig i omtalen av rusvanene innen slike undergrupper.

## 4 Resultater

Vi vil her presentere resultatene for bruk av alkohol, illegale rusmidler (hasj, marihuana og andre narkotiske stoffer) og vanedannende legemidler (sovemidler, beroligende midler og resept-belagte smertestillende midler) hver for seg. For hver av disse gruppene av rusmidler/legemidler, vil vi først si noe om omfanget av bruken og så presentere resultater av analyser om sammenhenger mellom omfang/mønster i bruk og demografiske faktorer, bransje/geografi, faktorer knyttet til arbeidsforholdet, arbeidsmiljø-faktorer, normer og forventninger om bruk og, til slutt, den ansattes opplevde konsekvenser av bruken og sammenhenger med sykefravær.

### 4.1 Alkoholbruk

#### 4.1.1 Omfang

Av de ansatte i undersøkelsen, er det 95% som oppgir å ha drukket alkohol noen gang siste året. Dette er ca. den samme andelen brukere som Kjørheim fant i sin undersøkelse fra hotell- og restaurantbransjen. I de amerikanske undersøkelsene pleier man å finne langt flere totalt avholdne, typisk rundt 15%. 36% av de ansatte i vår undersøkelse, oppgir at de har drukket alkohol en gang i uka eller oftere.

I denne undersøkelsen har vi beregnet forbruk ut fra det de ansatte har oppgitt å ha drukket de siste to hele ukene før de fylte ut skjemaet. 61% av de ansatte oppgir å ha drukket alkohol en eller flere ganger i løpet av disse to ukene. Våre videre analyser om sammenhenger tar utgangspunkt i forbruket til disse 761 ansatte (232 kvinner og 529 menn). Her ligger det en klar feilkilde, fordi både de som ikke har fylt ut denne delen av skjemaet, både kan være ansatte som ikke har drukket noe de siste ukene og de som har drukket noe, men som av ulike grupper ikke har fylt ut denne delen av skjemaet (missing). Vi vet at det i undersøkelser som dette, alltid er en stor grad av under-rapportering. Vanligvis skjer under-rapporteringen ved at respondenter oppgir et for lavt antall drikkeanledninger eller et for lavt gjennomsnittlig forbruk pr. anledning. Vi mener vår metode har dempet noe av disse effektene, men at flere kan ha valgt å ikke oppgi noe forbruk i det hele tatt disse to ukene, selv om de har drukket. I en undersøkelse fra Australia (Webb, 1994), der vi vet at både totalforbruket er langt høyere enn i Norge og der flere har et mønster med daglig forbruk, ble det benyttet en tilsvarende metode, men med registrering av bare en ukes forbruk. Her fant man at 22 % oppga å ikke ha drukket noe den aktuelle uka.

Fordelingen av forbruket er etter den kjente J-kurven, der relativt få drikker mye, noen flere drikker ”moderat” og de fleste drikker relativt lite. Dersom vi tar utgangspunkt i WHO`s grenseverdier for klart risikofyllt drikking, så ligger disse på 14 AE (standard alkoholenheter) pr. uke for kvinner og 21 AE pr. uke for menn. Det er dette vi betegner som å ”drikke på rødt”. I tillegg har vi i Norge laget en lavere grenseverdi for det å



”drikke på gult”: mellom 13 og 20 AE pr.uke for menn og mellom 9 og 13 AE for kvinner. 15 kvinner og 41 menn hadde drukket på rødt disse to ukene og 29 kvinner og 51 menn hadde drukket på gult. Det betyr at 3,7% av kvinnene i hele vårt utvalg og 5,0% av mennene hadde drukket på rødt, mens 7,2% av kvinnene og 6,2% av mennene hadde drukket på gult. Sammenligninger med andre undersøkelser er noe komplisert siden man bruker ulike definisjoner av ”heavy drinking” i nesten alle undersøkelser. Siden vi har spurt etter eksakt antall AE hver av dagene, kan vi sammenligne med alle undersøkelser med hver sine definisjoner. Sammenlignet med Kjørheim’s undersøkelser finner vi noe høyere forekomst av ”heavy drinking” blant kvinnene og noe lavere blant mennene. Sammenlignet med en svenske undersøkelse (Romelsjø, 1992), finner vi en ubetydelig lavere forekomst av ”heavy drinking” blant kvinnene og klart lavere blant mennene. Forekomsten av ”heavy drinking” i vår undersøkelse, er nesten på samme nivå som i de fleste amerikanske undersøkelser (f.eks. Howland 1996) og betydelig lavere enn i en australsk undersøkelse (Webb 1994).

Totalforbruket disse to ukene fordeler seg med 43% drukket i arbeidsrelaterte situasjoner og 57% drukket i ikke-arbeidsrelaterte situasjoner. Noe av det høye forbruket i arbeidsrelaterte situasjoner, skyldes at det drikkes mer i slike situasjoner. I de arbeidsrelaterte situasjonene hadde de ansatte i gjennomsnitt drukket 21 AE på de to ukene, mens de i gjennomsnitt hadde drukket 12 AE i de ikke arbeidsrelaterte situasjonene.

#### **4.1.2 Demografiske faktorer**

##### *Kjønn*

Som vi alt har sett, er det stor forskjell på menns og kvinners forbruk av alkohol, både i andel som drikker over anbefalte grenseverdier for risikofylt forbruk og i gjennomsnitt. I den totale befolkningen regner man med at menn drikker dobbelt så mye som kvinner. I vårt utvalg er forskjellen mindre, men fremdeles betydelig. Blant de som hadde drukket de siste to ukene var gjennomsnitt forbruk for kvinner 11 AE mens mennene drakk 17 AE. Disse forskjellene finner vi innenfor alle bransjer, men i den bransjen vi i sum kaller kunnskapsbedrifter (finans, eiendom, forsikring, it, konsulent, forskning m.m.), er forskjellene mindre og spesielt det arbeidsrelaterte forbruket relativt høyt. På de to ukene hadde kvinnene et arbeidsrelatert forbruk på 24 AE mens mennene drakk hele 32 AE. Kvinnene ser imidlertid ut til å ”kompensere” med et relativt lavt forbruk i ikke arbeidsrelaterte situasjoner (8 AE) mens mennene i disse bedriftene ikke ”kompenserer” på tilsvarende måte (20 AE).

##### *Alder*

Aldersfordelingen av forbruket er også i stor grad likt den vi finner for befolkningen ellers. Men igjen er det klart forskjellige aldersfordelinger i det ikke arbeidsrelaterte og det arbeidsrelaterte forbruket. Det ikke arbeidsrelaterte forbruket ligner mest på det vi finner i befolkningen ellers, ved at det er klart størst i aldersgruppen 20 – 24 år, så reduseres det i gruppa 25 – 29 og er halvert i aldersgruppene over 30 år. Det arbeidsrelaterte forbruket er også stort i aldersgruppa mellom 20 – 24 og så lavere i gruppene 25 – 50 år. Men i aldersgruppene over 50 år er det igjen like høyt som for de

Yngste aldersgruppene. Variasjonen i forbruk er imidlertid så høyt at den statistiske sammenhengen mellom alder og forbruk er bare svakt signifikant og ikke til stede i det hele tatt for det arbeidsrelaterte forbruket.

#### *Familie/utdanning*

De som bor sammen med barn har et signifikant lavere forbruk enn de som bor uten barn. Dette gjelder både det arbeidsrelaterte og det ikke arbeidsrelaterte forbruket. Høyest forbruk har de ugifte og de skilte, uansett kjønn, men i de arbeidsrelaterte situasjonene er det de ugifte kvinnene og de skilte mennene som har det høyeste forbruket. De med høyere utdanning drikker noe mer enn de med lavere utdanning, men variasjonen er stor og de gjennomgående forskjellene små.

#### **4.1.3 Bransje/geografi**

Det er ingen signifikante sammenhenger mellom alkoholforbruk og de ansattes bransjetilknytning. Men som alt nevnt, er gjennomsnittsforkonsumet klart høyest i det vi har kalt kunnskapsbedrifter. Vi finner en svak, men signifikant sammenheng mellom de ansattes alkoholforbruk og hvor i landet bedriften ligger. Nord-Norge skiller seg ut med et gjennomsnittlig høyt forbruk i arbeidsrelaterte situasjoner mens Sørlandet har et relativt mye høyere forbruk i ikke arbeidsrelaterte situasjoner.

#### **4.1.4 Faktorer knyttet til arbeidsforholdet**

Det er en signifikant sammenheng mellom et høyt alkoholforbruk og de mer ustrukturerte arbeidstidsordningene som rotasjon mellom intensive arbeidsperioder og lange friperioder og ordninger med sterkt varierende arbeidstid. Sammenhengen er ekstra sterk mellom slike arbeidstidsordninger og et høyt arbeidsrelatert forbruk, og da særlig drikking med kolleger.

Det er en svak, men signifikant sammenheng mellom forbruksnivå og inntektsnivå. Men når vi splitter forbruket i arbeidsrelatert og ikke arbeidsrelatert forbruk, så forsvinner de signifikante sammenhengene. Det er heller ingen sammenhenger mellom forbruksnivå og om en har ledende oppgaver på arbeidsplassen, eller ikke.

Det er en signifikant sammenheng mellom høyt forbruk og antall timer en arbeider utenfor den faste arbeidsplassen, og sammenhengen er sterkest for det arbeidsrelaterte forbruket. Den samme sammenhengen finner vi i forhold til antall døgn på arbeidsreiser til utlandet, men her er hele sammenhengen knyttet til det arbeidsrelaterte forbruket. Det er altså ikke det private forbruket av den avgiftsfrie alkoholen man bringer med seg hjem, som gir utslaget.

#### **4.1.5 Arbeidsmiljø-faktorer**

Som en ser av det vedlagte spørreskjemaet, stilte vi flere spørsmål om de ansattes opplevelser av eget arbeidsmiljø. Spørsmålene er de vanligste å stille i undersøkelser om arbeidsmiljø. En faktoranalyse av svarene viste da også at spørsmålene, som ventet, dekker tre sider ved arbeidsmiljøet: det fysiske arbeidsmiljøet, det psykiske arbeidsmiljøet og miljøet i forhold til opplevelse av frihet, utviklingsmuligheter og

samhold. Verken i forhold til noen av enkeltspørsmålene eller i forhold til de tre arbeidsmiljø sum-faktorene, var det noen signifikant sammenheng med høyt alkoholforbruk. I forhold til det arbeidsrelaterte forbruket fant vi svake, men signifikante sammenhenger mellom høyt forbruk og to enkeltvariabler: utsatthet for støy, støv og/eller høy temperatur og opplevelse av godt samhold mellom kolleger, altså en negativ og en positiv arbeidsmiljøfaktor.

#### **4.1.6 Normer og forventninger om alkoholbruk på arbeidsplassen**

Vi spurte om normer slik de ansatte opplever disse hos ledelse og blant kolleger. En faktoranalyse viste oss at det finnes svært restriktive normer på de fleste arbeidsplasser, i det vi har kalt rødsonen. Dette er normer som sier at rus og arbeid ikke hører sammen og at det skal reageres på uakseptabel bruk. På samme måte er det også en relativt utbredt liberal norm i det vi kaller gulsonen. 60% svarer at ledelsen ikke er tilbakeholdne med å servere alkohol til de ansatte (men selvsagt ikke under utførelsen av arbeidet). Likeså svarer 75% at kolleger mener det er greit å gå ut å drikke rett etter jobb. Vi finner allikevel ikke noen signifikante sammenhenger mellom slike normer og nivået på alkoholforbruket til de ansatte. I første analyserunde hadde vi ikke med en større kunnskapsbedrift (dataene kom inn senere) og da fant vi svake, men signifikante sammenhenger mellom en restriktiv rødsone-norm og lavt forbruk og en liberal gulsone-norm og høyt forbruk.

I avsnittet om konsekvenser av forbruket, kommer det også fram svar som kan tolkes som forventninger til alkohol; alkoholens opplevde funksjonalitet. Når ansatte svarer at de har opplevd konsekvenser som individuell mestring av arbeidsbelastninger og bedring av sosiale relasjoner, kan dette også tolkes som forventninger til alkoholbruken. Vi finner klare signifikante sammenhenger mellom slike forventninger og et høyt alkoholforbruk.

#### **4.1.7 Konsekvenser av forbruket**

I alt ble det spurt om de ansatte hadde opplevd ni ulike, både positive og negative konsekvenser av rusmiddelbruken siste år (uavhengig av hvilke rusmiddel det var snakk om). Svært mange hadde opplevd flere av disse konsekvensene. Ut fra en faktoranalyse endte vi opp med tre sum-faktorer av konsekvenser. Den ene faktoren knytter seg til individuell mestring av arbeidsbelastninger: 60% opplever at rusmiddelbruken har ført til at de har slappet av etter en anstrengende arbeidsdag, mens henholdsvis 18 og 20% har opplevd at rusmiddelbruken har ført til dempet jobbstress eller at de har kunne glemme problemer på jobb. Det er en klart signifikant sammenheng mellom høyt alkoholforbruk og opplevelse av disse konsekvensene. Sammenhengen er sterkest for det arbeidsrelaterte forbruket.

Langt færre har opplevd den andre sum-faktoren av konsekvenser: 3,6% har vært beruset på jobb, 3,8% oppgir at de har vært borte fra jobb direkte på grunn av rusmiddelbruk og 0,4% har opplevd en rusrelatert arbeidsulykke. Også her er det en klar signifikant sammenheng mellom denne typen av konsekvenser og et høyt alkoholforbruk og igjen er sammenheng klart sterkere for det arbeidsrelaterte forbruket. Annet sted i skjemaet spurte vi også om antall ganger og dager sykefravær uansett årsak

og kan dermed analysere sammenhengene mellom oppgitt sykefravær og alkoholbruk, uavhengig av om den ansatte oppgir noen sammenheng. Vi finner ingen signifikant sammenheng mellom antall sykefraværsdager det siste året og alkoholforbruksnivå, men vi finner en sterkt signifikant sammenheng mellom antall ganger med sykefravær og et høyt arbeidsrelatert forbruk (ingen tilsvarende sammenheng for ikke arbeidsrelatert forbruk).

Den siste sum-faktoren av konsekvenser er igjen opplevd av relativt mange: 29 % har opplevd at rusmiddelbruken en eller flere ganger har ført til en svekkelse av egen arbeidskapasitet og 53% har opplevd at rusmiddelbruken har ført til en styrking av sosiale relasjoner og fellesskap på jobben. Det er i seg selv interessant at en negativ konsekvens for arbeidskapasitet og en positiv konsekvens i forhold til sosiale relasjoner forekommer samlet i en faktoranalyse. Her fant vi en klart signifikant sammenheng mellom opplevelse av slike konsekvenser og et høyt ikke arbeidsrelatert alkoholforbruk, mens vi ikke fant en tilsvarende signifikant sammenheng mellom opplevelse av slike konsekvenser og arbeidsrelatert forbruk. (I den grad det var en sammenheng, ikke signifikant, var det mellom slike konsekvenser og et lavt arbeidsrelatert forbruk.)

## **4.2 Bruk av vanedannende legemidler**

### **4.2.1 Omfang**

Av de 1197 som svarte på dette spørsmålet (4% missing), var det 18,5% som oppga at de hadde brukt et vanedannende legemiddel noen få eller flere ganger siste året. De fleste av disse hadde bare brukt slike legemidler noen få ganger. 4,4% oppga at de brukt vanedannende legemidler en gang hver måned eller oftere, 2,8% hadde brukt slike legemidler hver uke og 1,3% hver dag. 1,5% oppga at de hadde brukt legemidlene i større doser eller for andre formål enn avtalt med legen og 2,1% oppga at de hadde brukt slike legemidler som ikke var forskrevet av egen lege.

Det er en svakt signifikant sammenheng mellom bruk av vanedannende legemidler og et høyt alkoholforbruk, men her fant vi en interessant kjønnsforskjell: De kvinnene som bruker slike legemidler hver dag, er den gruppen som drikker aller minst, mens de mennene som bruker slike legemidler hver dag, er den gruppen som drikker aller mest.

### **4.2.2 Demografiske faktorer**

Det er også en klar kjønnsforskjell i den generelle bruken av vanedannende legemidler. 24% av kvinnene og 16% av mennene hadde brukt slike legemidler siste året. Som ventet er bruken av vanedannende legemidler mest hyppig i de eldre aldersgruppene. 28% av de ansatte over 50 år hadde brukt slike legemidler. Men også i aldersgruppen yngre enn 24 år var tallet relativt høyt; 24%. For de øvrige aldersgruppene var andelen 15 – 18%.

Blant de som bor sammen med barn, var andelen brukere noe høyere (23%) enn blant de som ikke bor sammen med barn (17%). Andelen er ubetydelig (ikke signifikant)

høyere blant skilte/ separerte enn i andre sivilstatusgrupper, og blant de med lavest utdanning.

#### **4.2.3 Bransje/geografi**

Andelen ansatte som har brukt vanedannende legemidler er noe høyere blant dem som arbeider innen varehandel, hotell/restaurant og transport (26-30%) enn blant de som arbeider i andre næringer. Det er ingen signifikante forskjeller i andelen brukere blant ansatte i ulike deler av landet eller mellom ansatte fra by og land.

#### **4.2.4 Faktorer knyttet til arbeidsforholdet**

Vi finner en svak, men signifikant sammenheng mellom bruk av vanedannende legemidler og lav inntekt. En tilsvarende svak sammenheng finner vi mellom legemiddelbruk og det å ikke ha ledende oppgaver i bedriften. Blant ansatte som arbeider 2 eller 3 skift eller går i turnus er det en noe høyere andel som har brukt vanedannende legemidler siste året (24%), mens blant de i fast dagarbeid er det 17% som har brukt slike legemidler.

#### **4.2.5 Arbeidsmiljø-faktorer**

Vi finner svake, men signifikante sammenhenger mellom både et dårlig fysisk og psykisk arbeidsmiljø og høy hyppighet i bruk av vanedannende legemidler. Tilsvarende finner vi også en svak, men signifikant sammenheng mellom en opplevelse av stor frihet i jobben / et godt samhold og en lav hyppighet i bruk av vanedannende legemidler.

#### **4.2.6 Konsekvenser av forbruket**

Vi finner ingen signifikant sammenheng mellom endring i arbeidskapasitet eller i sosiale relasjoner og fellesskap og bruk av vanedannende legemidler. Men vi finner signifikante sammenhenger mellom høy hyppighet i bruk av slike legemidler og opplevelse av konsekvenser som individuell mestring av arbeidsbelastninger og konsekvenser i form av fravær, rusrelatert ulykke og påvirkning på arbeid. Vi finner også klare signifikante sammenhenger mellom oppgitt sykefravær og høy hyppighet i bruk av slike legemidler. Særlig sterk er sammenhengen mellom antall sykefraværsdager og legemiddelbruk. Men her kan vi godt tenke oss at det er en bakenforliggende sykелighet som forårsaker både sykefraværet og bruken av legemidlene.

### **4.3 Bruk av illegale rusmidler**

#### **4.3.1 Omfang**

Av de 1201 ansatte som svarte på dette spørsmålet (4% missing), var det 32 ansatte (2,7%) som oppga at de hadde brukt hasj, marihuana og/eller et annet narkotisk stoff, en eller flere ganger det siste året. De fleste av disse hadde "bare" brukt hasj. Det er en

svak, men signifikant sammenheng mellom bruk av illegale rusmidler og et høyt alkoholforbruk, og tilsvarende mellom bruk av illegale rusmidler og en høy hyppighet i bruk av vanedannende legemidler.

#### **4.3.2 Demografiske faktorer**

Andelen brukere av illegale rusmidler var like stor blant kvinner og menn. Andelen brukere var faktisk størst i aldersgruppen 30-39 år (4,3%). Det er en svak, men signifikant sammenheng mellom det å bo med barn og lav andel brukere av illegale rusmidler.

#### **4.3.3 Andre faktorer**

Med et så lite antall brukere av illegale rusmidler, må man være svært forsiktig med å tolke resultater av ulike forskjeller og sammenhenger. Vi tar her med bare noen av sammenhengene.

Andelen brukere av illegale rusmidler var høyest blant ansatte i varehandel (5,2%), hotell/restaurant (4,3%) og i transport (9,8%). Andelen brukere var noe høyere blant ansatte i Nord-Norge (4,5%). Det er en svak, men signifikant sammenheng mellom kort ansiennitet på den aktuelle arbeidsplassen og bruk av illegale rusmidler. Det er en høyere andel ansatte med uregelmessige arbeidstidsordninger som bruker illegale rusmidler, og da særlig blant de med sterkt varierende arbeidstid (9% brukt siste år). Blant de ansatte som tilbringer mer enn 25% av sin arbeidstid utenfor den faste arbeidsplassen er det 7,8% som har brukt illegale rusmidler siste år, mens det ikke er noen sammenheng mellom antall arbeids-reisedøgn utenlands og slik bruk.

Vi finner ingen sammenhenger mellom arbeidsmiljø-faktorer og bruk av illegale rusmidler.

#### **4.3.4 Konsekvenser av bruk av illegale rusmidler**

Vi fant svake, men signifikante sammenhenger mellom bruk av illegale rusmidler og opplevde konsekvenser som individuelle mestring av arbeidsbelastninger og konsekvenser for arbeidsplassen (rusrelatert fravær, ulykke og beruset på jobb). Men vi fant ingen signifikant sammenheng mellom slik bruk og opplevelse av endring i arbeidskapasitet eller sosial relasjoner og fellesskap. Vi fant heller ingen sammenhenger mellom bruk av illegale rusmidler og oppgitt sykefravær.

## 5 Konklusjoner

### *Alkoholbruk*

Andelen ansatte som drikker ”på rødt” (”heavy drinking”) i denne undersøkelsen, samsvarer stort sett med resultatene fra andre tilsvarende undersøkelser i Norge og USA. Dersom vi også tar med de som drikker ”på gult”, dvs. de som drikker mer enn det vi her i landet har definert som drikking med ”akseptabel risiko” (9 AE eller mer pr. uke for kvinner og 13 AE eller mer for menn), så finner vi at ca. 10% av vårt utvalg drikker mer enn dette. Alkoholbruken påvirkes av og påvirker arbeidet og arbeidsplassen på flere måter: En stor andel (43%) av forbruket foregår i det vi har definert som arbeidsrelaterte situasjoner. Variasjonen i forbruksnivå, og særlig det arbeidsrelaterte forbruket, samvarierer med ulike arbeidstidsordninger, arbeidstid utenfor fast arbeidsplass, utenlands arbeidsreise-hyppighet, bruk av rusmidler for å mestre arbeids-belastninger, forventninger om bedring av sosiale relasjoner og antall ganger med sykefravær. Arbeidsplassen er altså en arena der alkoholvaner formes og der konsekvensene av alkoholforbruket (både de negative og de opplevd positive) kommer til uttrykk. Dette viser klart hvorfor arbeidsplassen bør og kan være en viktig arena for forebyggende arbeid i forhold til alkoholbruk.

### *Bruk av vanedannende legemidler*

Nær en femtedel av de ansatte i denne undersøkelsen, hadde brukt vanedannende legemidler siste år. Men bare et lite fåtall av disse (1-2%) hadde brukt legemidlene så ofte eller for slike formål, at det blir en viktig sak for arbeidsplassen. Vi fant at hyppig bruk av slike legemidler, samvarierer med opplevelsen av et dårlig arbeidsmiljø og høyt sykefravær, men tror like gjerne at både legemiddelbruken og sykefraværet kan være et uttrykk for høy sykkelighet og en vanskelig livssituasjon ellers. Vi finner også at legemiddelbruken samvarierer med bruk for å mestre arbeidsbelastninger og hyppighet av å være påvirket på arbeid. For de få som bruker mye vanedannende legemidler, er altså konsekvensene for arbeidsplassen betydelige. Det er også klart at arbeidsplassen kan være en viktig arena for å kunne påvirke legemiddelbruken til disse ansatte.

### *Bruke av illegale rusmidler*

Det var ”bare” et lite fåtall i vårt utvalg (2,7%), som svarte at de hadde brukt et illegalt rusmiddel en eller flere ganger det siste året. I noen bransjer som varehandel, hotell- og restaurant og transport, var andelene noe høyere (4 – 10 %), men tallene blir her svært små og må vurderes med stor forsiktighet. Andelen brukere var ikke høyest blant de yngste ansatte, men i aldersgruppen 30 – 39 år (4,3%). Bruk av illegale rusmidler samvarierer med det å ha arbeidet i kort tid i den aktuelle bedriften, ha uregelmessig arbeidstid og mye arbeidstid utenom den faste arbeidsplassen, men ikke med arbeidsmiljøet ellers. Vårt inntrykk er at vi finner de høyeste andelene brukere av illegale rusmidler i de løse og uregulerte ansettelses- og arbeidsforholdene.

## 6 Referanser

- Bacharach, S., Bamberger, P. & Sonnenstuhl, W. (1999): Workplace risk factors and problem drinking among blue collar workers: A test of an integrative model. Working paper, Smithers Institute, School of Industrial and Labor Relations, Cornell University
- Bennet, J. & Lehman, W. (1998): Workplace Drinking Climate, Stress, and Problem Indicators: Assessing the Influence of Teamwork (Group Cohesion). *Journal of Studies on Alcohol* 59: 608-618
- Bross, M. (1992): Chemical Dependence Analysis of Work Absenteeism and Associated Medical Illnesses. *Journal of Occupational Medicine* 34 (1)
- French, M., et.al. (1995): Prevalence and Consequences of Smoking, Alcohol Use, and Illicit Drug Use at Five Worksites. *Public Health Reports* Vol. 110
- Grimsmo, A. & Rossow, I. (1997): Alkohol og sykefravær. SIFA-rapport nr. 3/97
- Hammer, T. (1999): Sykefravær og rusmiddelbruk blant unge i arbeid. NOVA-rapport 6/99.
- Henderson, M., Hutcheson, G. & Davies, J. (1996): Alcohol and the Workplace. Copenhagen: WHO
- Howland, J. et.al. (1996): Work-site variation in managerial drinking. *Addiction* 91 (7): 1007-1018
- Kjærheim, K. et.al. (1995): Heavy Drinking in the Restaurant Business: the Role of Social Modelling and Structural Factors of the Workplace. *Addiction* 90: 1487-1495
- Macdonald, S., Wells, S. & Lothian, S. (1998): Comparison of lifestyle and substance use factors related to accidental injuries at work, home and recreational events. *Social Science & Medicine* No 33 (1). 21-27
- Nesvaag, S. (2001a): The Meaning of Drinking and Work. Under publisering
- Nesvaag, S. (2001b): Drinking and Sociality in the Workplace. Under publisering
- Romelsjø, A. et.al. (1992): The relationship between stressful working conditions and high alcohol consumption and severe alcohol problems in an urban general population. *British Journal of Addiction* 87: 1173-1183
- Webb, G. et.al. (1994): The Relationship between High-Risk and Problem Drinking and the Occurrence of Work Injuries and related Absences. *Journal of Studies on Alcohol* Vol.55 (4): 434-446