

**Rusmiddelbruk i arbeidslivet**  
**Metodeutvikling og resultater fra**  
**kartlegging/vurdering av arbeidsrelatert**  
**rusmiddelbruk i 8 bedrifter**

RF-1999/260

Vår referanse: <b>712.4/824754</b>	Forfatter(e): <b>Sverre Nesvåg og Else M. Tungland</b>	Versjonsnr. / dato: <b>Vers. 1 / 10.11.99</b>
Ant. sider: <b>29</b>	Faglig kvalitetssikrer: <b>Terje Lie</b>	Gradering: <b>Åpen</b>
ISBN: <b>82-490-0001-3</b>	Oppdragsgiver(e): <b>NHO – Arbeidsmiljøfondet</b>	Åpen fra (dato):
Forskningsprogram:	Prosjektittel: <b>Forebygging og tidligere intervensjon ved rusmiddelproblemer i arbeidslivet</b>	

Emne:

Prosjektet "Forebygging og tidligere intervensjon ved rusmiddelproblemer i arbeidslivet", er gjennomført i tre faser: 1. Kartlegging og vurdering av rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid og av forhold som kan påvirke rusmiddelbruk, innen de tre bransjene avis, olje og teknologibedrifter. 2. Utvikling av en metodikk for kartlegging og kritisk vurdering av arbeids-relatert rusmiddelbruk i åtte bedrifter innen de samme tre bransjene. 3. En analyse av hvordan rusmiddelproblemer oppleves og håndteres av bedrift og involverte ansatte.

I denne rapporten presenteres resultatene fra arbeidet i fase 2 av prosjektet. Arbeidet i denne fasen har fokusert på å utvikle en metodikk for å kartlegge og foreta en kritisk vurdering av alle de situasjoner i tilknytning til arbeid der rusmiddelbruk forekommer. De aller fleste av disse situasjonene innebærer bruk av alkohol, men det er også kartlagt og vurdert situasjoner med bruk av vanedannende legemidler og illegale rusmidler.

Kartleggingen og vurderingene er foretatt av parts-sammensatte gruppe i de åtte bedriftene. For hver bedrift er det utarbeidet en egen intern, konfidensiell rapport. Det er disse interne rapportene som er lagt til grunn for denne rapporten. I denne rapporten presenteres perspektivet og metodikken som er utviklet og det gis en generell framstilling av de kartlegginger og vurderinger som er foretatt. De åtte bedriftene, med kontaktpersoner, navngis i rapporten og har sagt seg villige til å dele sine erfaringer med andre interesserte.

Emne-ord:

Arbeid, rusmiddelbruk, kartlegging, vurdering, metodeutvikling

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

  
Prosjektleder  
Sverre Nesvåg

  
for RF - Miljø og næringsutvikling  
Kåre Netland

## Innhold

Forord .....	iv
1. INNLEDNING .....	1
2. BAKGRUNN.....	3
2.1. Rusmiddelpolitikk og arbeidsliv .....	4
2.2. Forskning om rusmiddelbruk og arbeid .....	5
3. METODEUTVIKLING.....	7
3.1. Grunnlaget for metodeutviklingen .....	7
3.2. Det metodiske opplegget.....	9
4. RESULTATER FRA BRUK AV METODEN I ÅTTE BEDRIFTER .....	14
4.1. Kartlegging.....	14
4.2. Vurdering .....	17
4.3. Videre arbeid i bedriftene.....	20
5. OPPSUMMERING – VIDERE UTVIKLINGSARBEID.....	21
6. REFERANSER.....	24

## Forord

Denne rapporten bygger på erfaringer vi har gjort oss og resultater vi har oppnådd i et tett samarbeid med representanter for ledelse og ansatte i åtte bedrifter. Ut fra de problemstillinger dette prosjektet har handlet om, har vi vært imponert over den velvilje og det engasjement vi er blitt møtt med i disse bedriftene.

Rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid, er et ømtålig tema. På den ene siden angår det de fleste av oss, men på måter som vi vanligvis ikke oppfatter som problematiske. På den annen side vet en at enkelte av oss får et svært problematisk og ødeleggende forhold til rusmidler, også i forhold til arbeidsplassen. Men på de fleste arbeidsplasser vil en si at slike problemer oppstår svært sjelden hos oss. På denne bakgrunn var det ikke overraskende at de bedriftene vi kontaktet, i utgangspunktet var skeptiske til å arbeide med dette temaet og at de var enda mer skeptiske til å skulle bruke mye tid og ressurser i arbeidet.

Men når vi fikk presentert den innfallsvinkel vi hadde for arbeidet med temaet, snudde skepsis fort til nysgjerrighet og interesse. Etterhvert som arbeidet skred fram, vokste også engasjementet og viljen til å gå inn i problematikken på en alvorlig måte. Forskjeller i organisering, arbeidsmiljø og markedssituasjon gjør at temaet har varierende aktualitet i de åtte bedriftene og at de har hatt ulike mulighet til å følge opp det arbeidet som er gjennomført . Noen har måttet nøye seg med det arbeidet som er nedlagt i prosjektet og bruke rapporten som en statusrapport for egen bedrift. For andre har prosjektet dannet grunnlag for videre arbeid med en fungerende rusmiddelpolitikk og bevisstgjøring av holdninger i bedriften.

Vi vil takke både ledelse og ansatte i de åtte bedriftene og håper at de gjorde seg nyttige erfaringer med en uvant arbeidsmetode. Vi håper også at de resultatene som vi sammen oppnådde i arbeidet, kan komme bedriften og de ansatte til gode.

# 1. Innledning

Prosjektet ”Forebygging og tidlige intervensjon ved rusmiddelproblemer i arbeidslivet”, er gjennomført i tre faser:

1. Kartlegging og vurdering av rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid og av forhold som kan påvirke rusmiddelbruk, innen de tre bransjene avis, olje og teknologibedrifter.
2. Utvikling av en metodikk for kartlegging og kritisk vurdering av arbeidsrelatert rusmiddelbruk i åtte bedrifter innen de samme tre bransjene.
3. En analyse av hvordan rusmiddelproblemer oppleves og håndteres av bedrift og involverte ansatte.

I denne rapporten presenteres resultatene fra arbeidet i fase 2 av prosjektet. Arbeidet i denne fasen har fokusert på å utvikle en metodikk for å kartlegge og foreta kritiske vurderinger av alle de situasjoner der rusmiddelbruk forekommer i tilknytning til arbeid.

I hver av de åtte bedriftene, har arbeidet foregått i partssammensatte grupper med 5 til 15 personer og med representanter fra ledelse og ulike grupper av ansatte. I de fleste bedriftene er det hele eller deler av arbeidsmiljøutvalget som har deltatt. I enkelte bedrifter har sammensetningen vært mer uformell. Gruppene har selv foretatt kartleggingen og vurderingene mens RF har lagt opp metodikken og ledet arbeidet.

For hver bedrift er det utarbeidet en egen rapport. I forståelse med bedriftene er disse rapportene konfidensielle fra RF's side og ansett som gruppenes ”eiendom”. Det har vært opp til gruppene selv å avgjøre om og hvordan innholdet i rapportene skulle formidles internt og eksternt. Det er imidlertid ikke konfidensielt hvilke bedrifter som har deltatt og de har alle sagt seg villige til å dele sine erfaringer med andre interesserte.

Arbeidet har vært gjennomført i følgende bedrifter:

Fire firma i oljebransjen:

**A/S Norske Shell, Undersøkelse og Produksjon**

**Statoil, Kårstø**

**Statoil, Transport og Nedstrøms-Teknologi**

**Bjørge Offshore**

To bedrifter innen avisbransjen:

**Jærbladet**

**Rogalands Avis**

To bedrifter i teknologibedrift-bransjen.

### **Kværner Hetland**

### **ABB Flexible Automation**

Til sammen dekker disse bedriftene et bredt spekter av virksomheter, av ulike størrelse, med ulike typer produksjon, ulike markedsforhold, ulik sammensetning av arbeidsstokken, ulik intern organisering osv. De viktigste skjevhetene i utvalget er at vi ikke har med noen bedrifter som har en overvekt av kvinnelige ansatte og at vi ikke har med noen typiske tjenesteproduserende virksomheter.

## 2. Bakgrunn

Restriktive holdninger og formelle regler om alkoholbruk i arbeidstiden er trolig en av årsakene til at forbruksnivået for alkohol er lavt i Norge, sammenlignet med andre vestlige land. Men slik har det ikke alltid vært. Også i Norge har alkoholforbruket vært betydelig høyere enn dagens forbruk, særlig i perioder med store endringer i arbeidslivet og i samfunnslivet for øvrig (Bing 1993).

Den store industrialiseringsperioden på midten av 1800-tallet, er et eksempel på en periode med et svært høyt alkoholforbruk. Mer lokalt har vi opplevd perioder med høyt alkoholforbruk i forbindelse med lokale industrireisinger både i eldre og nyere tid, f.eks. nå sist i den første fasen av oljeindustriens oppbygning (Smith-Solbakken 1996). Både i et historisk og samtidig perspektiv, ser vi at arbeidsplassen er viktig for forming av dominerende vaner, normer og forventninger om alkoholbruk og dets effekter.

I dagens arbeidsliv ser vi to motstridende utviklingstrekk når det gjelder bruk av alkohol og andre rusmidler. På den ene siden forsterkes holdninger om at rusmiddelbruk i arbeidstiden ikke kan aksepteres. De aller fleste norske arbeidsplasser har formelle regler eller sterke uformelle normer om dette, med høy legitimitet blant både arbeidsgivere og ansatte. En landsrepresentativ undersøkelse om folks holdninger til alkoholbruk i ulike situasjoner (MMI/Alkokutt 1999), viste at 94 % av de spurte mente at man bør la være å drikke alkohol ”når man er på jobben”.

På den annen side skjer det store endringer i arbeidslivet som skaper en rekke nye anledninger for bruk av rusmidler i situasjoner som er mer eller mindre tilknyttet arbeidet. Dette er endringer som:

Internasjonalisering av markeder og produksjon, som gir økt kontakt med andre vaner og holdninger om rusmiddelbruk og arbeid og økt reisevirksomhet og representasjon

Økte krav til fleksibilitet i forhold til arbeidstid og arbeidssted, som visker ut de klare skillene mellom arbeidstid og fritid

Økte krav til kompetanseutvikling, samarbeid, team-utvikling og sterkere tilknytning til kollegiale fellesskap, som skaper en rekke anledninger for kollegialt sosialt samvær.

I disse situasjonene er holdningene til rusmiddelbruk en helt annen. I MMI-undersøkelsen var det bare 11% som mente man ikke bør drikke alkohol ”når man er på firmafest”. For både arbeidsgivere og ansatte er det derfor stor usikkerhet om det skal etableres en ytre regulering av dette alkoholforbruket og hvilke former for regulering som eventuelt kunne være effektive og legitime.

## 2.1. Rusmiddelpolitikk og arbeidsliv

Den sterke mobiliseringen mot alkoholbruk i arbeiderbevegelsens barndom, var en del av en politisk kamp for frigjøring. Mobiliseringen uttrykte også en omsorg for enkeltindivider som sto i fare for å få sine liv ødelagt av alkoholmisbruk. De siste ti-år har perspektiver på allmenn helserisiko og sikkerhet, blitt et viktigere grunnlag for myndighetenes alkoholpolitikk.

Gjennom fokuseringen på sammenhengene mellom alkoholbruk og folkehelse (Edwards m.fl. 1994), er mye av oppmerksomheten flyttet fra enkeltpersoners alkoholmisbruk som trussel mot den sosiale orden til det totale alkoholkonsum som trussel mot befolkningens liv og helse. Tilbudet av alkohol forsøkes begrenset gjennom avgifter, monopol på omsetning, restriksjoner på salgs- og skjenketider osv. Men ideologien bak ser ut til å veksle mellom på den ene siden solidariteten med storforbrukere og folk i risikozonen, til fokus på risikoen ved all alkoholbruk.

Norsk arbeidsliv har i liten grad forholdt seg til folkehelseperspektivet i utformingen av sin rusmiddelpolitikk. Utformingen av bedriftenes politikk på dette området, har som oftest skjedd med referanse til risikoen for ulykker og for et kvalitativt dårlig arbeid. I så måte burde fokus være på hvordan all bruk av rusmidler innebærer en slik risiko. Men i den praktiske utformingen av denne politikken, ser vi at de fleste bedrifter ensidig blir opptatt av ansatte med uttalte misbruksproblemer. Dermed blir bedriftenes politikk for rusmiddelbruk og arbeid i liten grad opplevd som aktuell for det store flertall av ansatte.

I den grad bedriftene har forsøkt å gå inn i et primærforebyggende arbeid rettet mot alle ansatte, har de støtt på den motsetningen mellom ulike sett av etiske kriterier som Pekka Sulkunen (1997) peker på: På den ene siden har myndighetene (eller ledelsen i arbeidslivet) kunnet lage regler og begrensninger på alkoholforbruket gjennom å henvise til de negative konsekvenser forbruket har for samfunnet og dens innbyggere (bedriften og dens ansatte). På den annen side har vektleggingen av den enkelte borgers individuelle rettigheter utviklet seg til en individualisme der ansvaret for egne handlinger helt og holdent legges på den enkelte.

Idealet for mange moderne forebyggings-strategier er dermed å informere innbyggerne om risikoen ved alkoholbruk heller enn å formidle klare moralske standpunkt. Det skal være opp til den enkelte å foreta valg ut fra denne kunnskapen. Men dette fører til minst to typer problemer. For det første er vi svært ambivalente til hvilke verdier vi legger til grunn for våre valg. For det andre er konsekvensene av de valgene vi gjør avgjørende for våre medmenneskers muligheter til å leve sine liv som de ønsker. Og som Sulkunen sier, leder dette oss inn i et etisk paradoks: "In the postmodern society of individual freedom, increasing regulation of private life by laws and rules is an indication of our increased moral ambivalence." (Sulkunen 1997: 1121)

Men det er selvsagt svært vanskelig å skulle skape legitimitet for alle disse lover og regler, når det ikke samtidig forsøkes etablert et felles moralsk grunnlag for dem. Sulkunens eget forslag til hvordan man kan komme seg ut av dette paradokset, er ved henvisning til Durkheim, som minner om at etiske avgjørelser (etablering av et felles



moralsk grunnlag) “belong to the sphere in which community is maintained.” Slike samfunn eller fellesskap opprettholdes og utvikles også i et individualistisk “masse-samfunn”, ja kanskje nettopp der (Maffesoli 1996). Arbeidsplassen er i så måte en av de viktigste arenaene for dannelse av fellesskap i det såkalte postmoderne samfunnet. Men skal arbeidsplassen kunne utnyttes som en arena for etablering av felles moralske grunnlag om alkoholbruk, må det både tas hensyn til den nyere forskning om sammenhenger mellom arbeidsliv og alkoholbruk og de endringer i arbeidslivet som skaper nye rammer for alkoholbruk i tilknytning til arbeid.

## **2.2. Forskning om rusmiddelbruk og arbeid**

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 (Kelly 1991; Bross 1992), ulykker (Cherpitel 1993; Webb 1994; Macdonald 1997), yteevne og kvalitet på utført arbeid (Blum 1992; French 1995; Bennet & Lehman 1998) og på sosiale relasjoner på arbeidsplassen (Maullahy & Sindelar 1992; Henderson 1996).

De fleste studiene av denne typen, har primært hatt fokus på sammenhengene mellom alkoholbruk og individuell skaderisiko. Som ventet, viser de at skaderisikoen er langt høyere for dem som drikker mye enn for dem som drikker lite. Men siden de som drikker moderat eller lite er så mange flere enn de som drikker mye, vil de, som gruppe, stå for langt flere av de alkoholrelaterte skadevirkningene, enn de som drikker mye. F.eks, er det slik at de som har et lavt eller moderat forbruk av alkohol står for 70 % av det samlede alkoholrelaterte sykefraværet, mens de som drikker mye eller ekstremt mye, tilsammen ”bare” står for 30% av det samlede alkoholrelaterte fraværet. Dette er en kunnskap som utfordrer den dominerende alkoholpolitikken i norsk (og internasjonalt) arbeidsliv.

På noen områder har også forskningslitteraturen vært opptatt av alkoholbrukens positive effekter slik brukerne selv opplever dem: “On the other hand, alcohol use can help to sustain informal groups, improve relationships between managers and employees, help with team-building and work as a reinforcer to some extent” (Henderson 1996: 14). Men denne innfallsvinkelen er svært beskjedent til stede i alkoholforskningen og er helt fraværende i bedrifters offisielle alkoholpolitikk. Som vi senere skal argumentere for, er dette en innfallsvinkel som allikevel i stor grad bør være med å forme den nye praksisen for alkoholbruk i tilknytning til arbeid.

I forskningen har en også vært opptatt av hvordan forhold i arbeidslivet har innvirkning på alkoholforbruket blant de ansatte. Også her har fokus endret seg. Tidligere var en nokså ensidig opptatt av hva som kan forklare forekomsten av misbruksproblemer blant ansatte i ulike yrker, bedrifter og bransjer. Ulike hypoteser er framsatt.

En hypotese går på at liberale vaner og holdninger i et yrke eller en bransje, gjør at ansatte med tilsvarende liberale holdninger og vaner søker seg til slike yrker eller bransjer. Denne hypotesen har funnet liten støtte (Plant 1979; Howland 1996).

En annen hypotese går på at det er en nær sammenheng mellom tilgjengeligheten til ulike typer rusmidler innenfor ulike bransjer og de ansattes alkoholforbruk (Ames & Grube 1999). Dette er f.eks. klart dokumentert i studier av hotell og restaurant-bransjen (Kjærheim 1995).

En tredje hypotese går på at arbeidsplasser med store fysiske og psykiske belastninger, fremmedgjøring og stress, fører til en hyppigere forekomst av et høyt alkoholforbruk blant arbeidstakerne (Shain 1995; Greenberg & Grunberg 1995; Grunberg 1998). Men også disse sammenhengene har vist seg å være svært komplekse, med opplevelsen av kontroll over egen arbeidssituasjon og forventninger til alkohol som en effektiv mestrings-strategi, som sterke mellomliggende variabler.

Forskningen har derfor begynt å fokusere på den spesifikke alkoholkulturen på den enkelte arbeidsplass. Alkoholkultur er da forstått som mer eller mindre felles normer og forventninger om alkoholens funksjonalitet og hvordan denne virker inn på alkoholforbruket blant ulike grupper ansatte. I flere studier er det vist hvordan variasjon i normer og kollektive forventninger om alkoholbruk som strategi for mestring av belastninger, gir en bedre forklaring på variasjonen i alkoholforbruket, enn det variasjoner i tilgjengelighet eller belastninger gjør i seg selv (Trice & Sonnenstuhl 1990; Janes & Ames 1993; Kjærheim 1995; Grunberg 1998). Samtidig er det nok også slik at tilgjengelighet til alkohol på arbeidsplassen, er med på forme normene og forventningene.

Tilsvarende viste en studie av over 7000 ledere i 114 amerikanske bedrifter, hvordan variasjonen i alkoholforbruket kunne forklares med hvilken arbeidsplass lederne tilhørte, kontrollert for både demografiske variabler og variabler knyttet til yrke, bransje og bedriftens geografisk plassering (Howland m.fl. 1996).

Denne kunnskapen vil utfordre dagens alkoholpolitikk i det norske arbeidslivet. Ikke bare må bedriftene fokusere på alle ansatte i bedriften. De må også fokusere på den spesifikke alkoholkulturen i sin egen bedrift.

### **3. Metodeutvikling**

Arbeidet med å utvikle metoden som beskrives i det følgende, foregikk under hele prosjekt-perioden. De første forsøkene på å kartlegge og vurdere den arbeidrelaterte rusmiddelbruken gjennom å bringe sammen representanter for ledelse og ansatte, ble gjort i Shell. Her hadde vi allerede etablert kontakt gjennom prosjektet ”rusmiddelkultur og kollegafelleskap” og bedriften selv ønsket at vi skulle bidra i videreutviklingen av deres forebyggingsstrategi og rusmiddelpolitikk. Etter arbeidet i Shell forsøkte vi så å strukturere et metodisk opplegg som kunne beskrives for nye bedrifter. Men den aller største utfordringen besto allikevel i å formulere grunnlaget for en strategi bygget på perspektiver som har hatt liten plass i det forebyggende arbeidet til nå.

#### **3.1. Grunnlaget for metodeutviklingen**

De sterke holdningene om at alkoholbruk og arbeid ikke hører sammen, har representert klare rammer for alkoholbruk på et viktig samfunnsområde. Disse rammene har forutsatt at skillet mellom hva som er arbeid og hva som ikke er arbeid (privat fritid), er klare og entydige. Dette er ikke lenger tilfelle i stadig større deler av arbeidslivet (Nesvåg m.fl. 1999) og det har utviklet seg en gråsonerområde som verken er privat fritid eller arbeidstid. Denne gråsonen er til og med i ferd med å bli stor for grupper av ansatte på tradisjonelle industriarbeidsplasser. Men alle de situasjoner som inngår i denne gråsonen har ikke like sterk tilknytning til arbeidet. En middag på kvelden mellom representanter for en leverandør og en kunde, har en klart sterkere tilknytning til arbeid enn en gruppe av kolleger som treffes på en pub “etter arbeidstid”. Det vil derfor være rettere å framstille gråsonen som et grenseland mellom arbeid og fritid, av uklart og varierende omfang.

Holdningene om at alkoholbruk og arbeid ikke hører sammen, har gitt solid legitimitet til bedriftenes kategoriske regler på dette området. I Norge har formuleringene vært at “det er forbudt å komme beruset på arbeid eller bruke rusmidler i arbeidstiden”. I de fleste arbeidsreglementer er det sagt helt klart at brudd på disse reglene fører til oppsigelse. Også i andre land har det blitt stadig mer vanlig å etablere bedriftsreglement bygget på den samme holdningen (Colling 1989; Sonnenstuhl 1996). Samtidig har det vært en sterk holdning til at bedriftene ikke har noen legitim rett til å blande seg bort i, langt mindre gi regler for, hva de ansatte gjør på sin fritid. Den eneste legitime “innblanding” vi ser eksempler på, er gjennom bedriftens (bedriftshelsetjenestens) rådgivning og tilbud for å endre de ansattes livsstil. Og selv en slik rådgivning er ikke sett på som uproblematisk (NOU 1992). Det vil derfor være helt umulig for bedriftene å skulle lage regler for en alkoholbruk som ikke er klart innenfor de ansattes arbeidstid. Dermed befinner bedriftene seg igjen i et grenseland mellom klare bedrifts-definerte

regler som kan gjelde i arbeidstiden og de ansattes selvbestemmelsesrett utenfor arbeidstid.

En annen vanskelighet med å etablere rammer for alkoholforbruket “i grenselandet”, er rusmidlenes opplevde funksjonalitet. Denne funksjonaliteten kan oppleves på en rekke områder av både bedriften og de ansatte: Den kan oppleves som en konstruktiv mestring av belastninger eller lidelser, som trivsel og opplevelse av gode og nyttige sosiale relasjoner og fellesskap, som redskap i byggingen av gode team og utvikling av god “lagånd”, som redskap for å få eller formidle sensitiv informasjon, som hjelp til å øke yte-evnen og kreativiteten og som symboler på “dannelse”, korrekt opptreden, romslighet og gjestfrihet. Alt dette står i skarp kontrast til de entydige negative konsekvenser som bedriftenes regler bygger på og henviser til.

Etablering av rammer for alkoholforbruket i grenselandet mellom arbeidstid og fritid, kan derfor ikke basere seg på at arbeidstid kan defineres entydig og klart, på klare regler gitt av bedriften eller på en ensidig fokusering av de negative konsekvenser av alkoholforbruket. Som Sulkunen, er vi overbevist om at rammene må bestå av et felles etisk grunnlag blant dem som bruker rusmidlene og som alkoholforbruket angår. Etablering av rammer for alkoholbruk blir dermed en prosess for etablering av et felles normgrunnlag.

Den første utfordringen vi da står overfor, er nettopp å spørre oss om hvilke fellesskap vi snakker om. Dette vil være svært forskjellig i ulike bedrifter (Sackmann 1997). I små bedrifter der alle omgås hverandre hele tiden, vil hele bedriften utgjøre et slikt fellesskap. Men så snart bedriften blir større, vil fellesskap på lavere nivå fort bli mer relevante. Slike fellesskap dannes på mange grunnlag og på mange nivå i bedriften. Vi mener allikevel at bedriften (og også store konsern) i de aller fleste tilfeller oppleves som en form for fellesskap som alle ansatte har en tilknytning til. Dermed er det ingen motsetning mellom å arbeide for å skape felles etiske grunnlag på både bedriftsnivå og i andre både formelle organisasjonsenheter og uformelle fellesskap. Spørsmålet blir snarere om i hvilken grad en bedrift ønsker og kan leve med helt eller delvis motsetningsfylte etiske grunnlag. Uansett vil det variere sterkt hvilke som er mest relevante på ulike nivå og for ulike fellesskap og dermed kan det også variere sterkt hvilke kriterier som blir relevante i den etiske refleksjonen.

I den felles etiske refleksjonen er språket det aller viktigste redskapet. Vi har et svært mangelfullt språk for å kunne snakke om vår alkoholbruk på en reflektert måte. Abrahamson (1998) viser hvordan “vardagligt resonerande om alkohol” veksler mellom to “modulasjoner”, to språklige representasjoner av samfunnsmessige diskurser. Den ene, den “seriøse” diskursen, representerer den kontrollerte, ansvarlige skikkelighet. Det er denne språkformen som ofte leder diskusjoner over i moralistiske pekefinger mot andre. Den andre modulasjonen, “humor”, representerer det ukontrollerte, grensesprengende, uansvarlige alkoholforbruket og gir den som snakker muligheten for å slippe til, men også å vitse bort, alkoholbruk som moralismen ikke har plass for. Nettopp ved at dette håndteres som to ulike modulasjoner, gir de ikke rom for en refleksjon der den opplevde funksjonalitet kan gis anerkjennelse samtidig som man vurderer alkoholforbrukets faktiske risiko i de konkrete forbrukssituasjonene.

Vi mener dette bare er mulig å få til, om de kriterier som legges til grunn for den kritiske refleksjon både kan vurderes ut fra sin konstruktivitet og sin destruktivitet:

- Den alkoholbruk som kan oppleves som en konstruktiv mestring av belastninger og lidelser, innebærer også risiko for utvikling av mestringsstrategier som blir avhengige av rusmidler.
- Den alkoholbruk som gir opplevelse av trivsel, gode sosiale relasjoner og fellesskap, innebærer også en risiko for mistrivsel, ødelagte sosiale relasjoner og fellesskap eller ekskludering fra fellesskap.
- Den alkoholbruk som er ment å skulle utvikle gode team og god lagånd, innebærer risiko for det motsatte eller for en team-utviklingsstrategi som har gjort seg avhengig av rusmidler, fordi man ikke kommer på eller tør å bruke andre virkemidler.
- Den alkoholbruk som gir tilgang til sensitiv informasjon, innebærer også risiko for at sensitiv informasjon kommer på avveie.
- Den alkoholbruk som oppleves å øke prestasjonsevnen og kreativiteten, kan også innebære en fare for sikkerhet, yte-evne og kreativitet.
- Og den alkoholbruk som blir et symbol på dannelse, romslighet og gjestfrihet, kan også innebære en risiko for å bli et tegn på vulgaritet og ødselhet.

Ut fra slike kriterier må personene i et fellesskap reflektere over hvordan deres alkoholforbruk fungerer i ulike konkrete situasjoner og hvordan de ønsker at deres eget alkoholforbruk skal arte seg og fungere. Fordi både språk og metodikk mangler, vil få arbeidsfellesskap i dag være i stand til å gjennomføre slike etiske bevisstgjøringsprosesser. Det er derfor et stort behov for å utvikle språk og metodikk på dette området. Resultatet av slike prosesser vil være arbeidsfellesskap som danner rammer for alkoholbruk gjennom et felles etisk grunnlag. Men et slikt etisk grunnlag er ikke dannet en gang for alle. Det vil oppstå stadig nye situasjoner og varianter av situasjoner med alkoholbruk i grenselandet mellom arbeidstid og fritid og sammensetningen av fellesskapene endrer seg stadig i dagens arbeidsliv. Dermed kan et felles etisk grunnlag ikke etableres som en fast "rusmiddelpolitikk". De mest konstruktive rammer for alkoholbruk i arbeidslivet, etableres gjennom en oppøvelse av evnen til kontinuerlig etisk refleksjon som vedlikeholder og utvikler en høy grad av bevissthet om rusmidlenes janus-ansikt.

### **3.2. Det metodiske opplegget**

Målet med det metodiske opplegget var todelt. For det første ønsket vi å finne ut hvordan det er mulig å få til en felles kartlegging og en bevisstgjøring gjennom kritisk vurdering av arbeidsrelatert rusmiddelbruk i en bedrift, dvs. hvordan det er mulig å få til en felles etisk refleksjon omkring et så vanskelig tema. For det andre ønsket vi å finne ut hvordan det er mulig å danne et grunnlag for utforming av en bedrifts

rusmiddelpolitikk, spesielt for den rusmiddelbruk som bedriften ikke kan lage klare regler for men som allikevel er av stor betydning for bedriften.

En felles kartlegging og vurdering forutsetter at de som blir trukket aktivt med i arbeidet, både har god kunnskap om ulike sider ved bedriftens virksomhet og kan stå som representanter for ulike kategorier av ansatte. Vi ba derfor bedriftene peke ut en gruppe som kunne oppfylle disse kriteriene. I de bedriftene som hadde arbeidsmiljøutvalg var det naturlig å ta utgangspunkt i dette utvalget. Bedriftene hadde også den oppfatningen at problemstillingen klart hørte under AMU's mandat, spesielt med henvisning til ansvaret for det psykososiale arbeidsmiljøet. De fleste bedriftene valgte også å la AMU avgjøre om bedriften skulle delta i prosjektet og dermed ble prosjektet introdusert til prosjektgruppen gjennom beslutningen om å delta.

Arbeidet i gruppene ble lagt opp som to dagseminar og ett oppfølgingsmøte, til sammen ca. 14 timers arbeid (inkludert pauser og lunsj). Dette mønsteret ble fulgt i alle bedriftene. Den praktiske gjennomføringen ble utviklet under veis og både innholdet i presentasjoner fra vår side, utformingen av skjemaene og den praktiske arbeidsmåten endret seg fra bedrift til bedrift. Her beskriver vi hvordan arbeidet ble lagt opp i de siste bedriftene vi arbeidet med.

### **3.2.1. Første dagseminar**

Målet med arbeidet på første dagseminar var å identifisere og beskrive alle situasjoner med tilknytning til arbeid der rusmiddelbruk forekommer.

Seminalet startet med en presentasjon av deltakerne med hovedvekt på hvor i bedriften de arbeidet, hvilke arbeidsoppgaver de hadde, om de har eller har hatt ulike verv eller posisjoner i bedriften og hvor lenge de hadde vært ansatt. Dette var viktig for å få et bilde av hvilke deler av bedriftens virksomhet gruppa representerte.

Deretter ble bakgrunn og perspektivet for prosjektet presentert av oss fra RF. Her ble det lagt vekt på å vri perspektivet; fra "de andre" til "oss", fra ensidig fokus på misbruk til fokus på all bruk og legge vekt på både subjektive positive opplevelser og den opplevde og dokumenterte risiko for negative sider ved rusmiddelbruken.

Deltakerne fikk deretter 5 minutter hvor de hver for seg skrev ned alle situasjoner de kunne komme på hvor rusmiddelbruk forekommer i forbindelse med jobben. Situasjonene ble lest høyt og skrevet opp slik at alle kunne få en oversikt over dem. Deretter ble det spurt om det nå var situasjoner som var glemt og som måtte med. I alle bedriftene opplevde vi at man kom på stadig nye situasjoner etterhvert som andre situasjoner ble nevnt. Sammen med gruppa foretok vi så en sortering av situasjonene for å se om noen overlappet hverandre og om andre burde deles opp.

Deltakerne beskrev deretter situasjonene nærmere. Dette ble gjort utfra et kort spørreskjema. Stort sett ble samme skjema benyttet i alle bedriftene. Det som ble endret på, var spørsmålsformuleringer om oppførselen til deltakerne i situasjonene og hvordan opptreden blir bedømt. Vi ønsket å ta med slike spørsmål for å få et bilde av hvilke normer for rusmiddelbruk som faktisk finnes i de ulike situasjonene. I den siste bedriften var spørsmålene i skjemaet formulert slik:

Hva er formålet med situasjonen ?  
Hvem deltar?  
Hvor og når foregår dette?  
Hvor ofte foregår dette?  
Hva er et typisk hendelsesforløp?  
Hvilke rusmiddel brukes?  
Hvem/hvor stor andel bruker rusmiddelet?  
Hvor mye brukes?  
Hvordan opptrer deltakerne?  
Når er opptreden upassende?

Først ble en situasjon gjennomgått i plenum, deretter ble de øvrige situasjonene fordelt mellom deltakerne som beskrev dem hver for seg. Noen beskrivelser ble tatt fram i plenum for nærmere drøfting, så langt som tiden tillot det. Spesielt gjaldt det situasjoner som deltakerne var usikre på eller som de kjente for lite til.

I dette arbeidet var det en spesielt stor utfordring å beskrive situasjonene så nøkternt som mulig uten å komme med normative vurderinger av rusmiddelbruken. Eventuell uenighet, deltakerne i mellom, ble tatt opp og diskutert. Ofte bunnset slik uenighet i ulikt syn på hva som var viktig for å beskrive situasjonen og forskjellige erfaringer med situasjonen ved ulike anledninger (en situasjon kan forekomme flere ganger, se for øvrig kapittel 4). Det var også vanskelig å bli enige om hva som var et korrekt bilde av hvor mye rusmidler som ble brukt.

For rusmidler som vanedannende legemidler og illegale rusmidler la vi liten vekt på å få et bilde av omfanget av bruken. For alkohol ønsket vi at deltakerne kom fram til et mer eksakt forbruk (i antall standard alkoholenheter). I de fleste situasjoner kunne alkoholbruken variere svært mye og stort sett alltid var det noen (fra et lite fåtall til flertallet) som ikke drakk i det hele tatt. Vi ba om at forbruket ble angitt ut fra det som ”de fleste” av brukerne brukte. Dvs. at dersom forbruket varierte mellom 1 og 12 enheter mens de fleste drakk ca. 3 – 5 enheter, ble grunnlaget for den senere vurderingen satt til 4 enheter.

Etter første dag ble beskrivelsene samlet i et notat som møtedeltakerne fikk til gjennomlesning før neste seminar

### **3.2.2. Andre dagseminar**

Målet med arbeidet i det andre dagseminaret var å få fram deltakernes vurdering av rusmiddelbruken slik den nå var beskrevet i de ulike situasjonene.

Først ble deltakerne spurt om de nå kunne stå inne for de beskrivelsene som skulle være grunnlaget for det videre arbeidet. Vi opplevde da stadig at deltakerne ble usikre på om deres beskrivelser av enkeltsituasjoner summerte seg til en korrekt bilde av rusmiddelbruken knyttet til arbeidsplassen. Dvs. at de hver for seg hadde et, oftest uuttalt, bilde av den samlede rusmiddelbruken. Denne runden ble dermed en viktig anledning for å sjekke dette bildet, deltakerne i mellom.

Deretter ga vi fra RF en introduksjon av de kriteriene deltakerne ble bedt om å vurdere situasjonene ut fra i fortsettelsen. Kriteriene ble utviklet underveis og inndeling og omtale av kriterier endret seg fra bedrift til bedrift, på bakgrunn av de erfaringer vi gjorde oss i arbeidet. I den siste bedriften endte vi opp med følgende inndeling:

**Fysisk helse** - med problematisering av forskningen om mulige helsegevinster av rusmiddelbruk og med presentasjon av WHO`s anbefalte grenseverdier for maksimalt ukentlig og daglig forbruk.

**Mental helse** - med problematisering av grensene mellom opplevd positiv mestring og risikoen for mestringsstrategier som blir avhengige av rusmidler.

**Sosialt miljø** - med problematisering av grensene mellom opplevd positivt fellesskap og risikoen for ekskludering fra fellesskap.

**Ulykkesrisiko** – med informasjon om risiko knyttet både til rusmiddelpåvirkning og bakrus.

**Sensitiv informasjon** – med problematisering av grensene mellom opplevelse av positiv fortrolighet og risikoen for at sensitiv informasjon kan komme på avveie.

**Bedriftens renommé** – med problematisering av grensene mellom opplevd dannelse, gjestfrihet og tillit og risikoen for vulgaritet, ødselhet og mistillit.

**Kvalitet på utført arbeid** – med problematisering av grensene mellom opplevd kreativitet og energi og risikoen for at både rusmiddelpåvirkning og bakrus fører til fravær eller går ut over kvaliteten på arbeidet. Her måtte gruppene også vurdere de økonomiske konsekvensene for bedriften.

**Juridiske/etiske regler** – med problematisering av situasjoner der juridiske / etiske regler blir uklare eller ikke oppleves som relevante.

Arbeidet fortsatte med at først en situasjon ble gjennomgått i plenum. For hvert kriterium ble rusmiddelbruken i situasjonen vurdert som helt grei (grønt), ikke helt grei (gult) eller ikke grei i det hele tatt (rødt). Deretter ble de øvrige situasjonene fordelt mellom deltakerne som vurderte dem hver for seg. Flere situasjoner der det var uenighet om vurderingene, ble så drøftet nærmere i plenum.

Det var her en stor utfordring, men helt avgjørende, at deltakerne klarte å holde fast ved et kriterium om gangen. Svært ofte i drøftinger om rusmiddelbruk er det et stort problem at kriteriene for vurderingene og synspunktene ikke er uttalte og felles. Dermed snakker man gjerne forbi hverandre. Ved å hele tiden referere til de enkelte kriteriene, viste det seg å være mulig å komme fram til en felles vurdering for de aller fleste situasjonene.

På bakgrunn av beskrivelser og vurderinger ble det så laget en samlet intern rapport som ble sendt deltakerne før oppfølgingsmøte. I denne rapporten inngikk også våre vurderinger av hva vi ved RF mente burde drøftes spesielt på oppfølgingsmøte.



### **3.2.3. Oppfølgingsmøte**

Den første målsettingen på oppfølgingsmøte var å drøfte hvilke behov for endringer det var behov for i bedriften. Grunnlaget for diskusjonen, var rapporten fra arbeidet på de to dagseminarene. Det ble vurdert om det burde arbeides med endringer av rusmiddelbruken i spesielle situasjoner eller kategorier av situasjoner,. Videre ble det drøftet om man, ut fra bestemte kriterier så uønskede forhold og / eller om en burde fokusere på ansatte i spesielle posisjoner i bedriften med ”eksponering” for spesielt mange situasjoner med rusmiddelbruk.

Målsettingen var å komme fram til et forslag for videre arbeid. En viktig del av drøftingen var spørsmålet om hvordan bedriften burde uttrykke sitt syn gjennom en egen rusmiddelpolitikk og hvordan denne kunne iverksettes gjennom konkrete tiltak.

Gruppens samlede vurderinger og forslag til hvordan det videre arbeidet i bedriften burde legges opp, ble så innarbeidet i rapporten og sendt gruppen for endelig godkjenning. Det var så opp til gruppene selv hvordan de ville fremme sine vurderinger og forslag for bedriften og dens ledelse. Vi kommer tilbake til oppfølgingen i kapittel 6.

## 4. Resultater fra bruk av metoden i åtte bedrifter

Vår erfaring er at når en skal fokusere på rusmiddelkulturen i en bedrift, må kartleggingen og vurderingen av bruken knyttes opp mot den konteksten eller sammenhengen bruken forekommer i. Dette er en viktig forutsetning for å lykkes. Mange forskere har vært opptatt av å studere rusmiddelbruken i sin kulturelle og sosiale kontekst. Men studiene har enten vært kvalitative analyser av sosiale og kulturelle kontekster for rusmiddelbruk eller kvantitative studier av hvilken sammenheng enkeltpersoners rusmiddelbruk inngår i (Simpura 1983). Dette har også preget begrepsbruken i slike studier.

Vårt formål var et annet. Vi var ute etter å få beskrevet de typer av situasjoner som rusmiddelbruk inngår i. Ulike situasjoner kan så forekomme med ulik hyppighet og gi et forskjellig antall anledninger for bruk av rusmidler. Disse anledningene gir ulike antall rusmiddelepisoder for den enkelte ansatte. Vi valgte imidlertid å forenkle begrepsbruken noe. Vi sier at vi kartlegger og vurderer *situasjoner* og hvor mange *anledninger* disse situasjonene gir for bruk av rusmidler både samlet i bedriften og for ulike kategorier av ansatte, pr. år.

### 4.1. Kartlegging

I de åtte bedriftene ble det på hvert sted kartlagt mellom 17 og 46 situasjoner der rusmiddelbruk forekommer i tilknytning til arbeid. Det vanlige antallet var ca. 30 situasjoner. Disse situasjonene ble så samlet i kategorier av likeartede situasjoner. Både antallet kategorier og måten å dele dem inn, varierte noe fra bedrift til bedrift, men vi var hele tiden nøye på at deltakerne fant kategoriseringen meningsfull for deres bedrift. I alt ble det kartlagt rusmiddelbruk knyttet til 15 kategorier av situasjoner med 7 kategorier i den bedriften der det var færrest situasjoner og 12 kategorier i den bedriften der det var flest.

Nedenfor gir vi en oversikt over hvor mange situasjoner/ anledninger for rusmiddelbruk vi kartla i de aktuelle bedriftene under hver av kategoriene. I noen kategorier har det ikke vært mulig å angi noen hyppighet av rusmiddelbruken. Her er det bare satt et kryss for å vise at situasjonen(e) forekommer. Nederst i tabellen er det en oppsummering av det totale antall anledninger for rusmiddelbruk i hver av virksomhetene (antall situasjoner gange hyppigheten av hver situasjon). Vi har satt opp kategoriene slik at de første har den svakeste tilknytningen til arbeidet mens de siste har den sterkeste tilknytningen. Til slutt kommer to kategorier som vanskelig kan plasseres inn i en slik rangering. Bedriftene er angitt med en bokstav, der de med færrest antall anledninger er plassert til venstre og de med flest anledninger finnes til høyre.

## BEDRIFTER

<b>Situasjoner knyttet til:</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>
Privat like før arbeid		X			X	X	X	
Sosial arrangement i kollega-regi	7		4	26	13	8	5	64
Sosiale arrangement i bedrifts-regi	2	4	4	4	3	3	4	3
I forbindelse med bedriftsidrett			1	1	2	2		
I forbindelse med foreningsarrangement	4						4	6
I forbindelse med arbeidsreiser	2	18	20	21	50	35	25	8
Sosial del av kurs, seminar, møter, team-b.	2	8	8	7	4	11	3	6
Representasjon, kunde/leverandør-”pleie”	8	7	36	36	25	37	69	24
Feiringer/markeringer i arbeidstiden			2	2		6		
I forbindelse med arbeid i utlandet			X	X	X		X	
Hjemmekontor			X	X				X
Hjemmevakt			X	X				
Under selve jobbutførelsen					X	X		
Gevinst, gave kjøp	X	X	X	X	X	X	X	X
Andre rusmidler enn alkohol	X	X	X		X	X		
<b>SUM anledninger</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	<b>75</b>	<b>97</b>	<b>97</b>	<b>102</b>	<b>110</b>	<b>111</b>

**Tabell 1: Antall anledninger med rusmiddelbruk pr. år i åtte bedrifter**

Det første som den tabellen viser, er at det aller meste av den arbeids-relaterte rusmiddelbruken er knyttet til situasjoner som ligger i grenselandet mellom den private fritid og det som vanligvis regnes som arbeidstid. Den rusmiddelbruk som er beskrevet som privat like før arbeid, og med konsekvenser for arbeid (beruselse eller bakrus), er nesten uten unntak knyttet til enkeltpersoner og noen få enkelthendelser. Det samme gjelder rusmiddelbruk under selve jobbutførelsen. Også rusmiddelbruk ved hjemmevakt og på hjemmekontor i "normal-arbeidstiden" ble sett på som sjelden. Annerledes er det med rusmiddelbruk under selve jobbutførelsen ved arbeid i utlandet. Her ser en at en raskt tilpasser seg normene for rusmiddelbruk og arbeid i det landet en oppholder seg.

Som vi ser, varierer antallet anledninger med rusmiddelbruk svært mye i de åtte bedriftene. Men dette skyldes i relativt liten grad at antallet situasjons-kategorier er forskjellige. Den store forskjellen skyldes først og fremst ulik hyppighet i noen viktige kategorier. Og det er spesielt tre kategorier dette gjelder.

To bedrifter har relativt mange anledninger knyttet til sosiale arrangement i kollegial regi. Dette er bedrifter i to forskjellige bransjer og det ble gitt ulike forklaringer på "fenomenet". I den ene bedriften er det arbeidet som fører til at en gruppe ansatte i samme arbeidssituasjon (skiftarbeid) har etablert en spesiell kultur for drikking etter jobb: De går ut etter at de er ferdig med arbeidsskriftet som slutter rundt midnatt. Da føler de behov for å treffes. I den andre bedriften ser vi noe av den "ut etter jobb" – kultur som ofte omtales og som man skulle tro hadde et større omfang enn det vi finner i disse åtte bedriftene.

Seks av de åtte bedriftene har relativt mange anledninger for rusmiddelbruk knyttet til reisevirksomhet. Det aller meste av dette knytter seg til utenlandsreiser og viser hvor omfattende internasjonal virksomhet og kontakter en har i alle de bransjene vi har vært inne i. For bedrift E er halvparten av alle anledningene knyttet til slike reiser. Og denne reisevirksomheten er ikke lenger bare knyttet til noen få personer i ledende stillinger. Dette gjelder også grupper av de "vanlige ansatte" Både oppfølging av forretningskontakter og installasjon og service hos kunder, utføres lenger "nede" i organisasjonen enn tidligere og kan innebære mange reiser og utenlandsopphold.

Seks av de åtte bedriftene (hvor av 5 er de samme som de under forrige punkt) har relativt mange anledninger knyttet til representasjon og annen kunde/leverandør-"pleie". I bedrift G gjelder dette to tredjedeler av alle anledningene for rusmiddelbruk. Forklaringene på denne mengden av anledninger, er mye de samme som de vi ga for reisevirksomheten.

Selvsagt er ikke alle ansatte med på alle anledninger. For noen grupper av ansatte gis det bare noen få anledninger for alkoholbruk hvert år. Men for noen, f.eks. for de med en omfattende kollegial kontakt og for de som deltar ofte i kompetanse- og teamutvikling, kan det bli mellom 20-30 anledninger pr. år. Og for ansatte med stor reise- og representasjonsvirksomhet i tillegg, kan det fort bli opp mot 80 til 90 anledninger pr. år det vil si opp mot 1-2 anledninger i uka i gjennomsnitt.

Mengden av alkoholbruk i de ulike situasjonene varierer også mye, fra situasjoner der 1 – 2 standard alkoholenheter (AE) er det vanlige til situasjoner der det er vanlig å drikke

over 10 AE. Gjennomsnittet for alle anledninger varierer imidlertid relativt lite mellom bedriftene, fra 4,1 til 6,6 AE, med et gjennomsnitt for alle bedriftene samlet på 5,3 AE.

Her er det viktig å legge til at dette gjelder det som oppfattes som ”vanlig forbruk” blant de av deltakerne som bruker alkohol. I de fleste situasjoner finnes det også personer som av ulike grunner ikke drikker noe og noen som drikker betydelig mer.

De som er med på flest anledninger kan, ut fra dette, komme opp i et årlig konsum på nær 500 AE pr. år bare i arbeidsrelatert alkoholkonsum. Da er en fort oppe i et konsum som kan være helseskadelig, særlig hvis man også tar med det private konsumet som også kan være relativt høyt. Utstrakt reisevirksomhet kan i hvert fall gi hyppige anledninger til å supplere barskapet hjemme med varer fra taxfree. Her er det snakk om ansatte som vurderes å være i en ”risikogruppe”, ikke på grunn av deres individuelle atferd, men fordi de har posisjoner/stillinger som innebærer en særdeles hyppig eksponering for alkohol. Det er et tankekors at de dette gjelder, ofte er ansatte som framstår som bedriftenes mest markerte ansikt utad og som er de sterkeste rollemodeller og kulturbærere innad.

I denne kartleggingen er bruk av alkohol det helt dominerende. Vi har også fått beskrivelser av bruk av andre rusmidler og vanedannende legemidler. Alle disse beskrivelsene er imidlertid knyttet til situasjoner utenom arbeid, men som man mener har konsekvenser for arbeidet.

## 4.2. Vurdering

Gruppenes diskusjoner om hvordan rusmiddelbruken i de kartlagte situasjonene skulle vurderes, tok utgangspunkt i de på forhånd definerte kriteriene. For hvert kriterium skulle deltakerne ta stilling til hvordan de vurderte rusmiddelbruken i situasjonen. De fikk tre alternativer å velge mellom:

- Grønn: ”helt grei”, det vil si at de oppfattet bruken som positiv/konstruktiv og/eller med en risiko som var akseptabel eller ubetydelig.
- Gul: ”ikke helt grei”, det vil si at de fremdeles oppfattet bruken til å ha klare positive/konstruktive sider, men at risikoen for at bruken skulle fungere destruktivt eller risikofyllt, var klart til stede.
- Rød: ”ikke grei i det hele tatt”, det vil si at de oppfattet bruken som ensidig destruktiv og risikabel ut fra det aktuelle kriterium.

På grunnlag av vurderingen ut fra de enkelte kriterier, ble de så bedt om å gjøre en samlet vurdering av rusmiddelbruken i situasjonen.

Vi vil nå først se hvilke vurderinger som ble gjort av de ulike kategoriene av situasjoner og dernest se på hvilke kriterier som fikk størst betydning for gruppenes samlede vurderinger.

Tabellen nedenfor viser hvordan situasjonene samlet fordelte seg på henholdsvis grønt, gult og rødt.

BEDRIFTER	GRØNT	GULT	RØDT
A	29	53	18
B	37	42	21
C	38	42	19
D	30	60	10
E	54	27	19
F	48	38	14
G	71	21	8
H	42	42	16

**Tabell 2: Vurderingen av situasjonene i åtte bedrifter (prosent)**

Det er relativt store forskjeller mellom bedriftene når det gjelder hvor stor andel av situasjonene som blir vurdert som henholdsvis grønne, gule eller røde. Forskjellene kan ikke forklares med at rusmiddelbruken er tilsvarende forskjellig. Det er heller ikke noe mønster forklart ut fra forskjeller mellom bransjer. Vi mener at vi her ser et uttrykk for hvordan rusmiddelkulturen, både normene og forventningene om rusmiddelbruk i ulike situasjoner, har utviklet seg til å bli unike for de ulike arbeidsplassene.

Et mønster vi kan finne i det underliggende materialet, er at andelen av situasjoner som vurderes som gule eller røde, blir større desto nærmere situasjonen er knyttet til selve arbeidsutførelsen. Det samme gjelder situasjoner med bruk av andre rusmidler enn alkohol. Dette viser at det er stort samsvar mellom de reglene som finnes om rusmiddelbruk og arbeid og normene for dette på disse åtte arbeidsplassene. Rusmiddelbruk og utførelsen av selve arbeidet, hører ikke sammen og er ikke greit i det hele tatt. Men det viser også at sosiale sammenkomster i jobbsammenheng, stort sett oppleves som tilsvarende helt greie, som om situasjonene hadde vært helt private. Det viser også at situasjoner i grenselandet mellom arbeidstid og fritid, også oppleves å være i et vurderingsmessig grenseland. En mener ikke at rusmidlene bør bort fra slike situasjoner, men en blir veldig fort kritisk til bruken, dersom konsumet er stort nok til å gi en opplevd rusvirkning, det vil si over ca. 1 AE for hver time situasjonen varer.

I vurderingen av situasjonene, kunne alle kriterier hver for seg eller samlet gi en bestemt vurdering av en situasjonen. Det betyr at deltakerne klart så hvordan en situasjon kunne framstå helt forskjellig alt etter hvilke kriterier en la vekt på. For eksempel kunne mange situasjoner bli vurdert som sosialt svært konstruktive men allikevel destruktive vurdert ut fra fysisk helse, bedriftens anseelse eller andre kriterier.

Jevnt over var det nettopp den sosiale gevinsten som ble opplevd som den viktigste konstruktive siden ved situasjonene. I tillegg til den generelle opplevelsen av trivsel og fellesskap, var det særlig opplevelsen av å være "på like fot" som ble framhevet. Et interessant fenomen i denne sammenheng var at det ikke bare var den fysiske virkningen av alkoholen som ble tillagt en relasjonsbyggende effekt. Like viktig synes

alkoholens symbolske virkning å være. Alkoholservering kan markere et skille fra den daglige rutinen og en forventning om at de hierarkiske posisjoner i bedriften skal jevnes ut og bli mer egalitære i slike sosiale sammenhenger. Dette oppleves som en forutsetning for å utvikle gode relasjoner, enten det gjelder de uformelle kollegiale relasjoner, relasjoner i team, relasjoner til eksterne forretningsforbindelser eller relasjoner mellom ledelse og ansatte. Særlig for kvinnelige ledere var det viktig å finne den rette balansen, å ikke være prippen og heller ikke bli full, men å være ”en av gutta”.

I noen sammenhenger ble også alkoholservering sett på som en symbolsk belønning fra bedriftens side, som takk for en bra arbeidsinnsats o.l. Enkelte ledere ga uttrykk for at det å la være å servere alkohol i bestemte anledninger ville kunne bli oppfattet som gjerrig eller lite gjestfritt. Særlige følgende kriterier ble trukket fram for å vurdere en situasjon som gul eller rød:

- I noen bedrifter var man skeptisk til at kollegialiteten skulle bli for tett og privat. De mente det ikke var ønskelig med ansatte som hadde det meste eller hele sitt sosiale nettverk knyttet til jobbarenaen. De mente dette både kunne skape vanskeligheter i jobb-sammenheng og føre til at ansatte neglisjerte familien og dens behov for et annet sosialt nettverk.
- Håndtering av sensitiv informasjon, er en sentral del av arbeidsoppgaven til ansatte i alle de åtte bedriftene. Muligheten for å håndtere slik informasjon i mer uformelle sosiale sammenhenger, ble sett på som en vesentlig funksjon ved både de mange situasjoner knyttet til representasjon og situasjoner knyttet til kurs og seminarer. Men samtidig skal det lite til av gal eller for mye rusmiddelbruk, før det fører til en svært stor risiko for at sensitiv informasjon skal komme på avveie. Dette hadde deltakerne snakket svært lite om og vært lite bevisste på, på forhånd. På dette området ble dette en svært viktig bevisstgjøringsprosess.
- Det samme gjaldt kriteriet ”bedriftens anseelse”. Her gikk også bevisstgjøringen svært mye på at selv om deltakerne i en situasjon kan oppleve situasjonen som helt grei, er det ”tilskueres” vurderinger som vil avgjøre hvordan den virker inn på bedriftens anseelse. Det ble mange gode diskusjoner om hvor langt ansatte og ledelses ansvar strekker seg på dette punktet. Anseelsen vil både kunne påvirkes av opptreden i jobbsammenheng og privat. Den vil selvsagt gjelde mest for ledere som alltid vil være representanter for bedriften, men også andre ansatte vil uformelt kunne få en slik rolle, spesielt i bedrifter som betyr mye i lokalsamfunnet eller i samfunnet i det hele.
- Rusmidler brukt for å mestre arbeidsbelastninger ble gjennomgående vurdert som svært risikofylt. Men det ble mange diskusjoner om ansvar, også i denne sammenheng. En ting er brukerens ansvar for å ikke gjøre seg avhengig av slike mestringsstrategier, noe annet er ansvaret for de belastningene som noen forsøker å mestre på denne måten.

I drøftingene av hvordan bedriften skulle forholde seg til disse vurderingene, var det flere problemstillinger som ble tatt opp. En helt fundamental avveining viste seg å bli forholdet mellom å regulere rusmiddelbruken gjennom regler og retningslinjer eller å

basere seg på tillit til at ansatte enkeltvis og i fellesskap kunne foreta bevisste vurderinger i den enkelte konkrete situasjon. En vanlig oppfatning er at bedriften umulig kan angi retningslinjer som kan dekke alle de situasjoner og konkrete anledninger for rusmiddelbruk som en ansatt vil kunne stå overfor. I stedet må bedriften uttrykke noen generelle holdninger til forholdet mellom rusmiddelbruk og arbeid og så stille krav til den ansatte om en høy bevissthet og evne til kritisk vurdering. Det ble sett på som de viktigste elementene i en bedrifts rusmiddelpolitikk.

Dette gjør at bedriften selv må bli seg mye mer bevisst hvordan de planlegger og gjennomfører situasjoner med rusmiddelbruk. Gjennom f.eks. å stadig legge opp sosiale situasjoner med det som omtales som ”full pakke”; velkomstdrink, vin/øl til maten, cognac til kaffen og bar etterpå, kan det etableres vaner som er svært uheldige, og da på to måter. Ved å stadig la dette bli mønsteret for sosiale sammenkomster, kan man bidra til å utvikle det vi vil kalle ”alkoholavhengige” strategier for kollegafellesskap, teambuilding eller representasjon. Dette er svært negativt, både i forhold til utviklingen av rusmiddelkulturen i bedriften og for enkelt-ansattes rusmiddelvaner. For det andre vil ansatte i slike situasjoner, uten å tenke særlig mye over det, fort komme opp i et konsum på 8 – 10 AE på en kveld. Dette er klart for mye i de fleste av de situasjoner som her er kartlagt. I vurderingen av flere situasjoner ble det imidlertid enighet om at en reduksjon av det vanlige alkoholkonsumet ikke ville føre til en reduksjon av alkoholens positive virkninger. Slike vurderinger viser hvordan det kan etableres både konstruktive og destruktive sammenhenger mellom vaner og holdninger på individuelt nivå, fellesskapsnivå og bedriftsnivå.

### **4.3. Videre arbeid i bedriftene**

Målsettingen med dette arbeidet har vært å utvikle en metodikk som bedrifter kan bruke i arbeidet med å skape bevisste holdninger blant de ansatte og en fungerende rusmiddelpolitikk i bedriften. Alle bedriftene opplever at de gruppene som har vært i arbeid har økt sin kritiske bevissthet på dette området. Alle bedriftene sitter også igjen med en meget solid kartlegging av rusmiddelkulturen i sin egen bedrift og med en rekke konkrete forslag til hvilke behov det er for å endre på denne kulturen, skape bevisste holdninger blant de øvrige ansatte og få til en mer gjennomtenkt rusmiddelpolitikk. Dermed er også dette prosjektets målsettinger oppnådd.

De ulike bedriftene har hatt svært ulike mulighet til å videreføre arbeidet. Tre av bedriftene (A, C og E) har brukt prosjektet som en anledning til å gjøre en stor videre satsing. Denne satsingen består av utvikling av en egen rusmiddelpolitikk, opplæring og informasjon til ledere og en rekke tiltak for å skape mer bevisste holdninger blant de øvrige ansatte. Disse tre bedriftene vil inngå i det videre metodeutviklingsarbeidet som er igang ved RF (se kapittel 5).

I de andre bedriftene har store endringer i eier- og/eller organisasjonsforhold og store endringer i markedssituasjonen gjort det umulig å umiddelbart videreføre arbeidet. Vi vil imidlertid ta opp igjen kontakten med noen av disse på et senere tidspunkt for å tilby vår assistanse i det videre arbeidet.



## 5. Oppsummering – videre utviklingsarbeid

Kartleggingen i de åtte bedriftene viser at det forekommer rusmiddelbruk knyttet til mange ulike situasjoner i alle bedriftene. De aller fleste av disse situasjonene ligger i grenseland mellom det som vanligvis regnes som arbeidstid og det som vanligvis regnes som fritid. Dersom vi tar med hvor hyppig ulike situasjoner forekommer, dvs. hvor mange anledninger for rusmiddelbruk det er i en bedrift hvert år, har vi sett at dette varierer svært mye fra bedrift til bedrift. De bedriftene som har flest, har fire ganger så mange anledninger som de som har færrest.

Anledningene knytter seg spesielt til tre kategorier av situasjoner; uformelle kollegiale sammenkomster, under reiser og opphold i utlandet og knyttet til representasjon / kunde/leverandør-”pleie”. Det er en varierende andel av de ansatte i bedriften som deltar i slike situasjoner. De fleste ansatte i en bedrift vil være med på noen få kollegiale sammenkomster hvert år, men i bedrifter med svært mange slike anledninger, er det en mindre gruppe av ansatte som deltar ved de fleste anledningene. Det er også bare en del av de ansatte som er sterkt involvert i den utenlandske reisevirksomheten og i representasjonen / kunde/leverandør-”pleie”. Men vi så at slike anledninger ikke er forbeholdt ledere og salgsfolk alene. Både montering og vedlikehold av produkter hos utenlandske kunder og oppfølging av kunder og leverandører, krever at også en del ”vanlige” ansatte deltar i mange slike anledninger.

Oppsummert kan vi si at det er mange anledninger for rusmiddelbruk i bedrifter med en eller flere av disse kjennetegnene:

- Bedrifter med mindre grupper av ansatte med stor uformell kollegial kontakt utenom arbeidstid
- Bedrifter som bruker relativt store ressurser til kurs, seminar og teambyggingsformål
- Bedrifter som har en omfattende internasjonal virksomhet

Vurderingene av situasjonene i de åtte bedriftene viser at det er relativt store forskjeller mellom bedriftene i deres vurderinger. Disse forskjellene ser først og fremst ut til å kunne forklares med den spesielle rusmiddelkulturen (felles normer og forventninger knyttet til rusmiddelbruk i jobbsammenheng) som har utviklet seg i den enkelte bedriften. Det er et klart mønster at rusmiddelbruken i situasjonene blir vurdert som mindre grei desto sterkere situasjonen er knyttet til selve jobbutførelsen. Rusmiddelbruk som er knyttet til selve jobbutførelsen blir ikke vurdert som grei i det hele tatt. Dette bygger sterkt opp om den generelle holdningen om at rusmiddelbruk og arbeid ikke hører sammen. Rusmiddelbruk i situasjoner av reint sosial karakter, klart utenfor arbeidstiden, blir derimot vurdert som helt grei og på linje med private sosiale situasjoner. Rusmiddelbruk som forekommer i situasjoner som er i et grenseland mellom arbeidstid og fritid, havner imidlertid i et vurderings-messig grenseland der

omfang av bruken og hvordan deltakerne oppfører seg, blir svært avgjørende for vurderingene. I disse situasjonene er det kort avstand fra bruk som er helt grei og bruk som ikke er grei i det hele tatt. Bruk av alkohol i slike sammenhenger krever derfor en høy grad av kulturell kunnskap om hvor grensene går. Det er urovekkende hvor lav bevissthet det er både i bedriftene og blant de ansatte, om den høye risikoen ved bruk av rusmidler i slike situasjoner.

Sosial gevinst oppleves som den viktigste positive siden ved situasjonene. I dette ligger både opplevelsen av fellesskap og trivsel og ønsket om å være mer på likefot med kolleger og forretningsforbindelser, uavhengig av deres posisjon i bedriften. De mest problematiske sidene ved rusmiddelbruken oppleves å være faren ved en for tett tilknytning til kolleger, en risikofylt håndtering av sensitiv informasjon, faren for at bedriftens anseelse skal bli skadelidende, risikoen for at arbeidsbelastninger blir forsøkt mestret ved hjelp av rusmidler og faren for at bedriften selv, gjennom sine måter å legge opp mange av disse situasjonene på, skal bidra til å etablere "alkoholavhengige" strategier for kollegialt samvær, teambuilding eller representasjon.

En viktig debatt på grunnlag av vurderingene, var om hvordan bedriftene skal formidle holdninger til de ansatte. I de fleste bedriftene var det et klart ønske at bedriften skal gi uttrykk for klare holdninger til rusmiddelbruk i jobbsammenheng. Men samtidig var man svært opptatt av at bedriften skulle stille krav til de ansatte om at de selv skulle være i stand til å gjøre de rette vurderinger i de konkrete situasjoner. Dermed blir bedriftene stilt overfor en dobbelt oppgave.

For det første må bedriftene kunne gi klare og konkrete regler for hvor og når en ikke tillater bruk av rusmidler i det hele tatt. I dagens arbeidsliv er ikke en generell henvisning til "arbeidstid" eller "arbeidssted" tilstrekkelig. Bedriftene må klare å beskrive konkret hva som menes med den "kjerne"- tid, - sted og – oppgaver, der rusmidler ikke skal ha noen plass. For de fleste ansatte vil det være relativt uproblematisk å definere denne "forbuds-sonen". Men skal en være troverdig, må det også kunne defineres hvilke deler av reisevirksomheten, kurs, seminar, team-byggingen og representasjonen / kunde/leverandør-"pleien", som skal være fri for rusmidler. Spesielt for ansatte i salgsposisjoner og ledelses-posisjoner, er jo dette sentrale deler av deres arbeidsoppgaver. Så både ut fra oppgavenes karakter og ut fra lederes modell-rolle, blir det helt avgjørende at rusmidler og sentrale arbeidsoppgaver, ikke blandes i slike situasjoner.

For det andre må bedriftene legge til rette for en heving av bevisstheten om grei og ikke grei bruk av rusmidler i de øvrige situasjonene. For uansett om situasjonene er utenfor både arbeidstiden, arbeidsstedet og uten tilknytning til sentrale arbeidsoppgaver, vil også slike situasjoner ha en tilknytning til arbeidsfellesskap, til eksterne forretningsforbindelser og til de øvrige omgivelser som bedriften vurderes av. En uheldig episode vil raskt kunne ødelegge for det miljø og de relasjoner som er bygget opp over lang tid. Det er den enkelte ansatte som må være ansvarlig for sin egen atferd i slike situasjoner men det er ledelsens ansvar å gi de ansatte anledning til å bygge opp en høy bevissthet og selv gå foran med et godt eksempel.

Resultatene fra arbeidet i de åtte bedriftene, har vist oss at den metoden vi her har utviklet, er svært effektiv til å få fram konkrete beskrivelser og vurderinger av

rusmiddelbruk i jobbsammenheng. Metoden er altså svært effektiv i å bygge opp bevisste holdninger hos deltakerne. I tillegg får bedriftene det grunnlaget de trenger for å kunne formulere en rusmiddelpolitikk på selvstendig grunnlag, som både er tilpasset til og kan fungere innenfor den unike situasjon som hver bedrift er i.

Men metoden må utvikles videre. Slik arbeidet ble lagt opp i de åtte bedriftene, er gjennomføringen helt avhengig av både den teoretiske og metodiske kunnskap som vi ved RF kunne bringe med oss inn i bedriftene. Vi må nå utvikle en metodikk for å kunne formidle både kunnskapen og det praktiske metodiske opplegget til nye bedrifter. Vi planlegger derfor å utvikle en konsulent-tjeneste som ved hjelp av en web-basert kunnskapsbase med tilhørende metode-opplegg, kan tilby nye bedrifter tilpassede program for heving av bevissthetsnivået blant de ansatte og for utarbeiding av en fungerende rusmiddelpolitikk i bedriften. Denne tjenesten vil være allment tilgjengelig fra nyttår 2000.

## 6. Referanser

- Abrahamson, M. (1998): Humor och vardagligt resonering om alkohol. Nordisk alkohol & narkotikatidsskrift nr. 2. vol. 15.
- Ames, G & Grube, J. (1999): Alcohol availability and workplace drinking: mixed method analysis. Journal of Studies on Alcohol. Nr. 60 s. 383 – 393.
- Bennet, J. & Lehman, W. (1998): Workplace drinking climate, stress, and problem indicators: Assessing the influence of teamwork (group cohesion). Journal of Studies on Alcohol. Sept. s. 608 – 618.
- Bing, M. (1993): “Fest uten fyll er kunstig moro”, Norske drikkeskikker i historisk lys. I: Gustavsson, A.: Kulturforskning kring alkohol i Norden, Uppsala Universitet.
- Blum, T. m.fl. (1992): Alcohol Consumption and Work Performance. Journal of Studies on Alcohol, Vol 54.
- Bross, M. m.fl. (1992): Chemical Dependence Analysis of Work Absenteeism and Associated Medical Illnesses. Journal of Occupational Medicine, Vol. 34, No. 1.
- Cherpitel, C. m.fl. (1993): Alcohol and Casualty in the Emergency Room. Addiction Research, 1 (3).
- Collings, H. (1989): Alkohol og Arbejdsliv, Bind 1 og 2. Socialforskningsinstituttet, København, rapport 89: X og 16.
- Edwards, G. ed. (1994): Alcohol Policy and the Public Good, Oxford Univ. Press
- French, M. m.fl. (1995): Prevalence and Consequences of Smoking, Alcohol Use, and illicit Drug use at Five Worksites. Public Health Reports Vol. 110.
- Greenberg, E. & Grunberg, L. (1995): Work Alienation and Problem Alcohol Behaviour. Journal of Health and Social Behaviour, Vol. 36.
- Grunberg, L. M.fl. (1998): Work stress and problem alcohol behavior: a test of the spillover model. Journal of Organizational Behavior. Nr. 19 s. 487 – 502.
- Henderson, M. m.fl. (1996): Alcohol and the Workplace, WHO, København.
- Howland, J.. m.fl. (1996): Work-site variation in managerial drinking, Addiction nr. 91
- Janes, C. & Ames, G. (1993): The Workplace. Recent Developments in Alcoholism. Vol.11.
- Kelly, I. m.fl. (1991): Effects of Alcohol on Human Behaviour: Implications for the Workplace. Drugs in the Workplace, Research and Evaluation Data. Vol II, NIDA.
- Kjærheim, K. m.fl. (1995): Heavy Drinking in the Restaurant Business: the Role of Social Modelling and Structural Factors of the Workplace. Addiction Vol. 90.

- Leitao, J. & Nesvåg, S. (1998): A Model for Promotion of a Constructive Alcohol and Drug Culture. Paper til Society of Petroleum Engineers HMS-konferanse i Caracas, Venezuela, juni 1998.
- Macdonald, S. (m.fl.) (1997): Occupational risk factors associated with alcohol and drug problems. *American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, in press.
- Maffesoli, M. (1996): *The Time of the Tribes*. Sage Publications.
- Maullahy, J. & Sindelar, J. (1992): Effects of Alcohol on Labor Market Success. *Alcohol Health & Research World*, Vol.16 No.2
- MMI/Alkokutt (1999): Landsrepresentativ undersøkelse for Alkokutt. Markeds- og Mediainstituttet as.
- Nesvåg, S. & Ramvi, E. & Tunngland, E. (1999): Arbeidslivet i forandring. Nye rammer for bruk av alkohol. *Nordisk Alkohol og Narkotikatidsskrift*. Nr. 3.
- Plant, M. (1979): *Drinking Careers: Occupations, Drinking Habits and Drinking Problems*. Tavistock Publications
- Sackmann, S. ed. (1997): *Cultural Complexity in Organizations. Inherent Contrasts and Contradictions*. Sage Publications.
- Shain, M. (1995): *Organizational Prerequisites for Initiating Effective Strategies for the Prevention and Management of Substance Abuse*. Conference Report, RF-Rogaland Research.
- Simpura, J. (1982): Drinking contexts and social meaning of drinking. *The Finnish Foundation for alcohol studies*, vol. 33.
- Smith-Solbakken, M. (1996): *Oljearbeiderkulturen*. Dr.art. avhandling i historie, Rogalandforskning / NTNU Trondheim.
- Sonnenstuhl, W.J. (1996): *Working sober. The transformation of an occupational drinking culture*. Cornell University Press.
- Sulkunen, P. (1997): Ethics of alcohol policy in a saturated society. *Addiction* nr. 92
- Trice, H & Sonnenstuhl, W. (1990): On the Construction of Drinking Norms in Work Organizations. *Journal of Studies On Alcohol* Vol. 51. No 3.
- Webb, G. m.fl. (1994): The Relationships between High-Risk and Problem Drinking and the Occurrence of Work Injuries and related Absences. *Journal of Studies on Alcohol*, Vol 55 (4).