

RAPPORT

2019

Alkohol og arbeidsliv II

Bruk, konsekvenser og retningslinjer
ved ulike typer arbeidsplasser i Norge

Inger Synnøve Moan
Torleif Halkjelsvik

Alkohol og arbeidsliv II

Bruk, konsekvenser og retningslinjer ved ulike typer arbeidsplasser i Norge

Inger Synnøve Moan

Torleif Halkjelsvik

Utgitt av Folkehelseinstituttet
Område for psykisk og fysisk helse
Avdeling for rusmidler og tobakk
Mars 2019

Tittel:

Alkohol og arbeidsliv II
Bruk, konsekvenser og retningslinjer ved ulike typer arbeidsplasser i Norge

Forfatter(e):

Inger Synnøve Moan
Torleif Halkjelsvik

Oppdragsgiver:

Hesledirektoratet

Publikasjonstype:

Rapport

Bestilling:

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

Grafisk designmal:

Per Kristian Svendsen

Grafisk design omslag:

Fete Typer

ISBN 978-82-8406-000-2 elektronisk utgave

Sitering:

Moan IS, Halkjelsvik T. Alkohol og arbeidsliv II. Bruk, konsekvenser og retningslinjer ved ulike typer arbeidsplasser i Norge [Alcohol and work life II. Use, consequences and guidelines at different types of workplaces in Norway]. Rapport 2019: Oslo: Folkehelseinstituttet, 2019.

Innhold

Hovedbudskap	5
Sammendrag	6
Innledning	6
Metode	6
Resultat	6
Diskusjon	8
Konklusjon	8
Key messages (English)	9
Executive summary (English)	10
Introduction	10
Methods	10
Results	10
Discussion	12
Conclusion	12
Forord	13
1 Innledning	14
1.1 Bakgrunn	14
1.1.1 Arbeidstakeres alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng	15
1.1.2 Utbredelse av, og holdninger til, alkoholrelatert fravær og ineffektivitet	16
1.1.3 Drikkepress og sosial ekskludering i jobbsammenheng	17
1.1.4 Retningslinjer og alkoholpraksiser	17
1.2 Avgrensning og problemstillinger	18
1.2.1 Rapportens struktur	19
2 Metode	20
2.1 Prosedyre og utvalg	20
2.2 Spørsmål brukt i undersøkelsene	20
2.3 Analyser	20
3 Resultater	22
3.1 Arbeidstakeres alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng	22
3.1.1 Alkoholbruk i jobbsammenheng	22
3.1.2 Holdninger til å drikke seg beruset i jobbsammenheng	26
3.2 Utbredelse av, og holdninger, til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet	29
3.2.1 Utbredelse av sykefravær og ineffektivitet	29
3.2.2 Holdninger til alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet	31
3.3 Drikkepress og sosial ekskludering i jobbsammenheng	34
3.3.1 Drikkepress og sosial ekskludering	34
3.4 Retningslinjer og alkoholpraksiser	37
3.4.1 Kjennskap til retningslinjer og kontaktperson for alkoholproblemer	37
3.4.2 Alkoholpraksiser	39
3.4.3 Holdninger til alkoholpraksiser og retningslinjer	42

4	Diskusjon	47
4.1	Arbeidstakeres alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng	47
4.2	Utbredelse av, og holdninger til, alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet	49
4.3	Drikkepress og sosial ekskludering i jobbsammenheng	50
4.4	Retningslinjer og alkoholpraksiser	50
4.4.1	Metodologiske betraktninger	51
4.4.2	Konklusjon og implikasjoner	52
	Referanser	54
	Vedlegg	57

Hovedbudskap

Dette er den andre rapporten fra prosjektet «Alkohol og arbeidsliv». Rapporten er basert på data innhentet årlig gjennom spørreskjema i et bredt utvalg av norske arbeidstakere (2015-2018), og er bygd opp rundt fire tema: (i) arbeidstakeres alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng, (ii) utbredelse av, og holdninger til, alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet, (iii), drikkepress og sosial ekskludering, og (iv) hvordan alkoholbruk inngår i arbeidslivet (alkoholpraksiser) og retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng. Hovedfokus er på forskjeller mellom ansatte i ulike bransjer, ansatte i offentlig og privat sektor, ansatte i bedrifter av ulik størrelse, i urbane og rurale strøk, samt ansatte med og uten lederansvar.

Resultatene viste at det var betydelige bransjeforskjeller i jobbrelatert drikking, beruselsesdrikking og alkoholrelatert ineffektivitet, samt i holdninger til beruselse og ineffektivitet. Jobbrelatert drikking og negative konsekvenser av alkoholbruk forekom sjeldnest blant ansatte i helse- og omsorgsbransjer og hyppigst blant ansatte i bransjene forskning, bank/finans og telekommunikasjon/IT. Det var store forskjeller mellom bransjer i andelen ansatte som har kjennskap til bedriftens retningslinjer for alkoholbruk og om bedriften har kontaktperson for alkoholproblemer.

Det var også tydelige forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Ansatte i privat sektor rapporterer om mer drikking, mer problemer forårsaket av alkoholbruk, mer liberale holdninger til alkoholbruk, og de oppgir sjeldnere at de har kontaktperson for alkoholproblemer enn ansatte i offentlig sektor.

Jobbrelatert drikking er delvis et urbant fenomen. Det er en høyere andel arbeidstakere som oppgir jobbrelatert drikking samt negative konsekvenser av alkoholbruk i store byer enn på mindre steder.

Ansatte med lederansvar oppgir at de drikker oftere enn ansatte uten lederansvar, men har mer restriktive holdninger til å drikke seg beruset i jobbsammenheng, og til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet, enn ansatte uten lederansvar.

Resultatene viste at mer enn 1 av 10 norske arbeidstakere opplever drikkepress i jobbsammenheng. Samme andeler ble funnet for å utebli fra sosiale arrangementer på grunn av alkoholbruk og for å føle seg ekskludert på grunn av alkoholbruk i jobbsammenheng.

Bare 1 av 3 arbeidstakere kjenner til retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng. Samtidig er det bred enighet om at arbeidsplasser bør ha retningslinjer for alkoholbruk og ordninger for å hjelpe ansatte med alkoholproblemer. Det er bare et mindretall som ønsker å kutte ut alkoholen helt av hensyn til arbeidstakere som ikke drikker.

Sammendrag

Innledning

Norsk forskning om alkoholbruk i arbeidslivssammenheng har i hovedsak handlet om utbredelse av alkoholbruk blant arbeidstakere og i mindre grad mulige konsekvenser av alkoholbruk for arbeidstakere og arbeidsplasser. De fleste studiene har vært basert på data fra selekterte grupper av arbeidstakere, f.eks. unge arbeidstakere. Kunnskapen om mulige forskjeller mellom ansatte i ulike typer arbeidsplasser i Norge er begrenset. I denne rapporten benyttes data fra et bredt utvalg av norske arbeidstakere til å undersøke forskjeller mellom ansatte i ulike bransjer, ansatte i offentlig og privat sektor, ansatte i bedrifter av ulik størrelse, ansatte i urbane og rurale strøk, samt ansatte med og uten lederansvar. Rapporten er strukturert rundt fire tema: (i) arbeidstakeres alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng, (ii) utbredelse av, og holdninger til, alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet, (iii), drikkepress og sosial ekskludering, og (iv) hvordan alkoholbruk inngår i arbeidslivet (alkoholpraksiser) og retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng.

Metode

Web-baserte spørreundersøkelser om alkohol og arbeidsliv ble gjennomført blant norske arbeidstakere i 2015, 2016, 2017 og 2018 av Kantar TNS på oppdrag fra avdeling for rusmidler og tobakk ved Folkehelseinstituttet. Utvalget består av 4417 norske arbeidstakere i alderen 20-69 år. Resultatene i rapporten er basert på informasjon gitt av arbeidstakerne i spørreskjema, det vil si selvrapporterte data.

Resultat

Bransjer. Resultatene fra undersøkelsen viste at det var tydelige bransjeforskjeller i jobbrelatert bruk av alkohol. Selvrapportert alkoholbruk i jobbrelaterte situasjoner forekom sjelden blant ansatte i helse- og omsorgsbransjen og hyppigere blant ansatte i bransjene forskning, bank/finans og telekommunikasjon/IT. Andelen som oppga å ha vært beruset i jobbrelaterte sammenhenger var høyest innen forsvar/politi/rettsvesen/vakthold, bygg og anlegg, og telekommunikasjon/IT. Andelene som rapporterte om ineffektivitet på grunn av drikking dagen før varierte mellom 6 % og 27 %, og var høyest i bransjene media/reklame/PR, forskning, reiseliv/hotell, restaurant/servering og telekommunikasjon/IT. Det var også store forskjeller i alkoholpraksiser, med spesielt lav forekomst av fri bar og gratis drikkebonger i bransjene relatert til skole, helse, sosialtjenester og omsorg. Andelen som svarte at de hadde hatt fri bar det siste året varierte mellom 5 % og 40 %, og andelen som oppga at de hadde fått gratis drikkebonger varierte mellom 10 % og 70 % i ulike bransjer. Lønningspils så ikke ut til å reflektere samme mønster og kunne være vanlig i bransjer som kjennetegnes av lavt alkoholbruk i jobbsammenheng.

Aksept for beruselse på sosiale arrangementer i jobbreghi varierte betydelig mellom bransjer. Andelene som svarte at det var problematisk at kollegaer drakk seg tydelig beruset på sosiale arrangement i jobbsammenheng varierte mellom 30 % og 50 %. Det var også store variasjoner mellom bransjer i holdninger til alkoholrelatert ineffektivitet. Andelene som syntes slik ineffektivitet var problematisk varierte mellom 40 % og 75 %. Holdningene til heldagsfravær var generelt restriktive og varierte i liten grad mellom bransjer. Det var store forskjeller mellom

bransjer i kjennskap til retningslinjer for alkoholbruk og kjennskap til hvem som kunne kontaktes dersom noen på arbeidsplassen har alkoholproblemer.

Privat og offentlig sektor. Andelen som oppga å drikke i jobbsammenheng var betydelig høyere i privat enn i offentlig sektor, noe som også kom til uttrykk i store forskjeller i alkoholpraksiser som fri bar og gratis drikkebonger. Selv om det generelle sykefraværet var høyere i offentlig enn i privat sektor, var alkoholrelatert fravær og ineffektivitet mer utbredt i privat sektor. Holdningene til beruselse og holdningene til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet fulgte delvis samme mønster, med mer restriktive holdninger i offentlig sektor. Det var også en betydelig høyere andel ansatte i offentlig enn i privat sektor som rapporterte at bedriften hadde en kontaktperson for alkoholproblemer. Andelen ansatte som svarte at de hadde kjennskap til retningslinjer for alkoholbruk var derimot relativt lik for privat og offentlig sektor, men høyere for offentlig eide bedrifter.

Urbane og rurale strøk. Jobbrelatert drikking ser ut til å delvis være et urbant fenomen, med økende forekomst av både drikking og beruselsesdrikking etter grad av urbanitet. Alkoholpraksiser som fri bar og drikkebonger var noe mer utbredt i de aller største byene enn på mindre steder. Det var også høyere forekomst av alkoholrelatert fravær deler av dagen og alkoholrelatert ineffektivitet i urbane enn i rurale strøk. Holdningene til jobbrelatert beruselse og fravær fulgte ikke samme mønster. Med unntak av noe høyere aksept for alkoholrelatert ineffektivitet i de aller største byene, var det små forskjeller i holdningene mellom arbeidstakere i rurale og urbane strøk. Kjennskap til retningslinjer var noe høyere i urbane strøk, men det ser ut til at kjennskap til retningslinjer i større grad varierte med bedriftens størrelse. Dette gjaldt også kjennskap til kontaktperson for alkoholproblemer, hvor andelen som rapporterte at arbeidsplassen hadde en slik kontaktperson var betydelig høyere i større enn i mindre bedrifter.

Ansatte med og uten lederansvar. Ansatte med lederansvar oppga å drikke oftere i jobbsammenheng enn ansatte uten lederansvar, og en større andel ledere enn ikke-ledere oppga å ha fri bar. På den andre siden svarte en større andel ikke-ledere at de hadde deltatt på lønningspils de siste 12 månedene. Selv om ledere oppga å drikke oftere i jobbsammenheng enn ikke-ledere, hadde ledere mer restriktive holdninger til å drikke seg tydelig beruset i jobbsammenheng enn ansatte uten lederansvar. Ledere hadde også mer restriktive holdninger til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet enn ansatte uten lederansvar. Ansatte med lederansvar hadde i større grad kjennskap til retningslinjer, men ikke til kontaktperson for alkoholproblemer, sammenlignet med ansatte uten lederansvar.

Drikkepress, sosial ekskludering og retningslinjer. Det var ingen tydelige forskjeller i andelen som oppga å ha opplevd drikkepress og sosial ekskludering mellom ulike bransjer eller i henhold til andre jobbkarakteristika. Generelt oppga 11-12 % av arbeidstakerne at de hadde opplevd jobbrelatert drikkepress. Samme andeler ble funnet for uteblivelse fra sosiale arrangement på grunn av alkohol, og å føle seg sosialt ekskludert på grunn av drikking i jobbsammenheng.

Det ser ut til å være bred enighet om at arbeidsplasser bør ha retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng, både i og utenom ordinær arbeidstid, og ordninger for å hjelpe ansatte med problemer knyttet til alkoholbruk. Et mindretall, omtrent 17 %, mener at all servering av alkohol i jobbsammenheng bør unngås av hensyn til dem som ikke drikker

Diskusjon

Undersøkelsen avdekket betydelige forskjeller mellom ansatte i ulike typer av arbeidsplasser i Norge, f.eks. med hensyn til utbredelse av og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng, negative konsekvenser av alkoholbruk og alkoholpraksiser. Resultatene kan være et nyttig utgangspunkt i forebyggende arbeid for myndigheter og organisasjoner, og resultatene kan brukes for å motivere bedrifter til endringer. Siden hovedanliggende med denne rapporten var å beskrive forskjeller mellom ulike typer arbeidsplasser, gir ikke resultatene innsikt i mulige årsaker til forskjellene. Noen mulige forklaringer er diskutert, f.eks. tilgjengelighet til og pris på alkohol, jobbkarakteristikk som fleksibilitet i jobben, kjønns- og alderssammensetning i ulike bransjer og sektorer, samt anvendelse av retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng. For å fastslå hvorvidt og i hvilken grad de ovennevnte faktorene kan forklare de identifiserte forskjellene mellom ulike bransjer, og privat og offentlig sektor, er det behov for videre forskning.

Utbredelsen av jobbrelatert alkoholbruk og konsekvenser av alkoholbruk som har fremkommet i denne undersøkelsen er trolig underestimert. Dette er sannsynlig fordi de som drikker mest i mindre grad deltar i slike undersøkelser enn de som drikker mindre. I tillegg har de som deltar en tendens til å underrapportere sitt alkoholbruk. Slike feilkilder og mulig seleksjonsskjevhet ved bruk av et web-panel til rekruttering, kan bidra til at studien ikke gir et eksakt bilde av alkoholens rolle i norsk arbeidsliv. Samtidig var mange av de påviste forskjellene svært store og det er derfor vanskelig å se for seg hvordan forskjellene kan tilskrives seleksjonsskjevheter eller andre metodiske problemer. Følgelig er det rimelig å hevde at studien gir en god beskrivelse av alkoholens rolle for ansatte i ulike typer av arbeidsplasser i Norge.

Konklusjon

Resultatene viser store bransjeforskjeller i jobbrelatert drikking, beruselsesdrikking, alkoholrelatert ineffektivitet og holdninger til beruselse og ineffektivitet. Det var også store forskjeller mellom bransjer i kjennskap til retningslinjer for alkoholbruk og kjennskap til at bedriften har kontaktperson for alkoholproblemer. Ansatte i privat sektor rapporterer om mer drikking, mer problemer, har mer liberale holdninger til alkoholbruk, og oppgir sjeldnere å ha kontaktperson for alkoholproblemer enn ansatte i offentlig sektor. Ansatte i bedrifter i de største byene rapporterte om mer jobbrelatert drikking og negative konsekvenser av alkoholbruk enn ansatte på mindre steder. En av ti av norske arbeidstakere rapporterer at de uteblir fra sosiale arrangementer i jobbsammenheng fordi det drikkes, og en av ti rapporterer at de føler seg sosialt ekskludert på grunn av alkoholbruk. I mange tilfeller var forskjellene mellom ulike bransjer og mellom ulike typer arbeidssted betydelige. Resultatene kan være retningsgivende for forebyggende arbeid i norsk arbeidsliv.

Key messages (English)

This is the second report from the project “Alcohol and work life”. The report is based on data collected annually through questionnaires in a broad sample of Norwegian employees (2015-2018), and is structured around four themes: (i) employees’ alcohol use and attitudes towards alcohol use in work-contexts, (ii) prevalence of, and attitudes towards, alcohol-related sickness absences and reduced work performance, (iii) social pressure to drink alcohol and social exclusion, and (iv) how and to what extent alcohol use is integrated in work places (alcohol practices) and guidelines for alcohol use in work-contexts. The main focus in this report is on differences between employees in different industries in Norway, employees in the private and public sector, employees in companies of different sizes, employees in urban and rural areas, and employees in management and non-management positions.

The results showed that there were marked differences between industries in work-related drinking, drinking to intoxication and reduced work performance due to alcohol use, as well as attitudes towards intoxication and attitudes towards alcohol-related reduced work performance. Work-related alcohol use and negative consequences of alcohol use was least common among healthcare workers and most common among employees working within research, bank/finance and telecommunication/IT. There were large differences between industries in knowledge about guidelines for alcohol use at the workplace, and whether the company had a person they could contact to discuss alcohol problems.

There were also marked differences between private and public sector. Employees in private sector report more drinking, have more problems caused by alcohol use, more liberal attitudes towards alcohol use, and they less often report having a contact person for alcohol problems than employees in public sector.

Work-related alcohol use is partly an urban phenomenon. The prevalence of work-related drinking and negative consequences of alcohol use is higher among employees in large cities than in rural areas.

Employees in management positions reports drinking more frequently than employees in non-management positions, but managers have more restrictive attitudes towards drinking to intoxications in work-contexts, and towards alcohol-related sickness absence and reduced work performance, than employees without such responsibility.

The results showed that more than 1 in 10 of Norwegian employees’ experience social pressure to drink alcohol in work-contexts. The same proportions were found for avoiding social events at the workplace due to alcohol use and for feeling excluded in social situations in work contexts because of alcohol use.

Only 1 of 3 employees have knowledge of guidelines for alcohol use in work-contexts, but the majority of employees are in favour of having guidelines for alcohol use and procedures for handling employees with a problematic alcohol use. Only a minority are in favour of not serving alcohol in work contexts for the sake of those who do not drink.

Executive summary (English)

Introduction

Norwegian research on alcohol use in a work context have mainly addressed prevalence of alcohol use among employees and to a lesser extent possible consequences of alcohol use for employees and the workplace. Most studies are based on data from selected groups of employees and workplaces, e.g., young employees. Knowledge of possible differences between employees in different types of workplaces in Norway is limited. In this report, data from a broad sample of Norwegian employees is applied to examine differences between employees in different industries, employees in private and public sector, employees in companies of different sizes, employees in urban and rural areas, and employees in management and non-management positions. The report is structured around four themes: (i) employees' alcohol use and attitudes towards alcohol use in work-contexts, (ii) prevalence of, and attitudes towards, alcohol-related sickness absences and reduced work performance, (iii) social pressure to drink alcohol and social exclusion, and (iv) how and to what extent alcohol use is integrated in work places (alcohol practices) and guidelines for alcohol use in work-contexts.

Methods

Web surveys about alcohol use and work life were conducted among Norwegian employees in 2015, 2016, 2017 and 2018 by Kantar TNS, commissioned by the Department of Alcohol, Tobacco and Drugs at the Norwegian Institute of Public Health. The sample consists of 4417 respondents aged between 20-69 years. The results in the report are based on information provided by employees through questionnaires, i.e., self-reported data.

Results

Industries. The results showed that there were marked differences in work-related alcohol use between different industries. Self-reported alcohol use in work-related situations was least common among healthcare workers and most common among employees working within research, bank/finance and telecommunication/IT. The proportions who reported drinking to intoxication in work-related situations, were highest within police/justice/security, construction work and telecommunication/IT. The proportion who reported reduced performance at work due to alcohol use varied between 6 % and 27 %, and were highest within the industries media/commercial/PR, research, tourism/hotel, restaurant/waitoring, and telecommunication/IT. There were also large differences in alcohol practices, with a particularly low prevalence of free bar and free drinking vouchers in the industries kindergarten/school/ education and healthcare. The proportion who reported having had free bar the past year varied between 5 % and 40 %, and between 10 % and 70 % reported getting free drinking vouchers in different industries. The practice of celebrating the monthly pay-check did not seem to reflect the same pattern and could be common within industries characterized by a low alcohol use in work-contexts.

The acceptance for intoxication in work-related situations varied significantly between industries. The proportions who regarded it as problematic that colleagues drank to intoxication at social events in work contexts varied between 30 % and 50 %. There were also large variations in the attitudes towards alcohol-related reduced work performance. The proportions who regarded this as problematic varied between 40 % and 75 % between industries. The attitudes towards having alcohol-related, full-day sickness absence, on the other hand, were generally restrictive and more similar across industries. The results also showed that knowledge

of guidelines for alcohol use in work-related situations and the extent to which employees knew who they could contact to discuss alcohol problems varied greatly between industries.

Private and public sector. The proportion who reported drinking in work-contexts was markedly higher in private than in public sector, a finding which was also reflected in large differences in alcohol practices like free bar and free drinking vouchers. Even though general sickness absence was more prevalent in public sector, alcohol-related absence and reduced work performance was more common in private sector. Attitudes towards intoxication, and attitudes towards alcohol-related absence and reduced work performance, partly followed a similar pattern, with more restrictive attitudes in public sector. There was also a larger proportion of employees within public than private sector who reported that the company had a contact person for alcohol problems. The proportion of employees who had knowledge of guidelines for alcohol use at the workplace were quite similar for private and public sector, but was higher for public owned companies.

Urban and rural areas. Work-related alcohol use seemed partly to be an urban phenomenon, with an increasing prevalence of both drinking and drinking to intoxication according to degree of urbanity. Alcohol practices such as free bar and drinking vouchers were somewhat more common in the largest cities than in smaller places. There was also a higher prevalence of alcohol-related, part-day absence and alcohol-related reduced work performance in urban than in rural areas. Attitudes towards work-related intoxication and absence did not follow the same pattern. With the exception of somewhat higher acceptance for alcohol-related reduced work performance in the largest cities, the differences in attitudes between employees in urban and rural areas were small. The proportion who had knowledge of guidelines for alcohol use in work contexts was somewhat higher in urban areas, but it seemed like the level of knowledge varied more with the size of the company. This was also the case for contact person for alcohol problems, where the proportion who reported having a contact person was markedly higher for larger than for smaller companies.

Management and non-management positions. Employees in management positions reported drinking more frequently in work-related situations than employees in non-management positions, and a larger proportion of managers reported having free bar than non-managers. On the other hand, a larger proportion of non-managers reported drinking alcohol with colleagues after work the past 12 months, i.e., when celebrating the monthly pay check. Even though managers reported drinking more frequently in work-related situations than non-managers, managers had more restrictive attitudes towards drinking to intoxication in work contexts than non-managers. Managers also had more restrictive attitudes towards alcohol-related sickness absence and reduced work performance. Employees in management positions had more knowledge of guidelines for alcohol use in work-related situations, but knowledge of a contact person for alcohol problems was equal for employees with and without management roles.

Social pressure to drink, social exclusion and guidelines. There were no clear differences between industries or according to other workplace characteristics in the proportion who reported experiencing social pressure to drink and social exclusion. In general, 11-12 % of the employees reported having experienced social pressure to drink the past 12 months. Similar proportions were found for not participating at social events in work-context due to alcohol use, and for feeling excluded in social situations in work contexts because of alcohol use.

This study shows that the majority of Norwegian employees are in favour of having guidelines for alcohol use in work contexts, both during and outside regular work hours, and procedures for handling employees with a problematic alcohol use. A minority, about 17 %, states that one should not serve alcohol in work contexts for the sake of those who do not drink.

Discussion

This study revealed marked differences between employees in different types of workplaces in Norway, e.g., with respect to prevalence of and attitudes towards alcohol use in work contexts, negative consequences of alcohol use and alcohol practices. The results can be a useful point of departure in preventive work for the government and organizations, and can be used to motivate change in workplaces. Because this report was meant to provide a descriptive overview of differences between various types of workplaces, the results do not provide possible explanations of what may be the reasons for these differences. Some possible explanations are discussed, e.g., availability and price of alcohol, various job characteristics such as flexibility of work, gender- and age compositions in different industries and sectors, as well as the use of guidelines for alcohol use in work contexts. To determine whether and to what extent the abovementioned factors can explain the identified differences between various industries, and private and public sector, there is need for further research.

The prevalence of work-related alcohol use and consequences of alcohol use found in this study are probably underestimated. This is likely because those who drink the most are less likely to participate in surveys than those who drink less. In addition, those who participate have a tendency to underreport their alcohol use. Considering methodological issues such as underreporting and possible selection bias when using a web-panel for recruitment, the study may not provide an exact image of the role of alcohol in the Norwegian workforce. However, several of the identified differences were large and it is therefore difficult to imagine how these differences can be ascribed selection bias or other methodological problems. It is thus reasonable to state that the study provides a fairly good description of the role of alcohol for employees in different types of workplaces in Norway.

Conclusion

The results reveal large differences between industries in work-related alcohol use, intoxication, alcohol-related reduced work performance and attitudes towards intoxication and reduced work performance. There were also marked differences between industries in the proportion who had knowledge of guidelines for alcohol use and in the proportion who knew that the workplace had a contact person for alcohol problems. Employees in private sector report more work-related drinking, more problems, have more liberal attitudes and less often report having a contact person for alcohol problems than employees in public sector. The prevalence of work-related drinking and negative consequences of alcohol use is higher among employees in larger cities than employees in rural areas. One in ten Norwegian employees report not participating at social events at the workplace due to alcohol use, and 1 in 10 feel excluded in social situations in work contexts because of alcohol use. In many instances the differences between various industries and between different types of workplaces are large. The results from this report can inform preventive work in the Norwegian workforce.

Forord

Prosjektet «Alkohol og arbeidsliv» ble initiert av Helsedirektoratet i 2014. Avdeling for rusmidler og tobakk ved Folkehelseinstituttet (FHI), tidligere Statens institutt for rusmiddelforskning, har vært ansvarlig for og har ledet prosjektet. Web-baserte spørreundersøkelser ble gjennomført blant norske arbeidstakere i 2015, 2016, 2017 og 2018 av Kantar TNS på oppdrag fra FHI. En rapport basert på data fra 2015 er publisert (Moan & Halkjelsvik, 2016). Formålet med den første rapporten var å gi en bred beskrivelse av ulike sider ved alkoholbruk i arbeidslivet, for norske arbeidstakere generelt og for ulike demografiske grupper. Det var fire overordnede problemstillinger som ble belyst: (i) norske arbeidstakeres alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng, (ii) utbredelse av, og holdninger til, alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet, (iii) andre konsekvenser av alkoholbruk, og (iv) holdninger til og utbredelse av alkoholpraksiser og retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng. Formålet med denne rapporten er å belyse de samme overordnede temaene som ble belyst i 2016. I denne rapporten vil det imidlertid være et hovedanliggende å beskrive potensielle forskjeller mellom ulike typer arbeidsplasser i Norge.

Prosjektgruppen består av ansatte i avdeling for rusmidler og tobakk ved FHI:

- Inger Synnøve Moan, forsker og prosjektleder
- Torleif Halkjelsvik, forsker
- Kristin Buvik, forsker

Vi vil takke Leif Edvard Aarø ved avdeling for helsefremmende arbeid (FHI) og Kjetil Frøyland ved Arbeidsforskningsinstituttet (OsloMet) som har bidratt til kvalitetssikring av rapporten.

Oslo, mars 2019

Inger Synnøve Moan
forsker og prosjektleder

Torleif Halkjelsvik
forsker

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Alkohol representerer en av de viktigste risikofaktorene for nedsatt helse og tidlig død på verdensbasis og i Norge (Forouzanfar et al., 2016). Det er også godt dokumentert at alkohol er assosiert med et bredt spekter av negative konsekvenser for andre enn den som drikker – for nære relasjoner som familie og venner, for arbeidslivet og for samfunnet som helhet (Babor et al., 2010; Rehm et al., 2010). Negative konsekvenser av alkoholbruk for andre enn konsumenten har i senere år fått fornyet interesse, både blant politikere, Meld. St. 30 (2011–2012), og blant forskere (Moan & Storvoll, 2015).

Alkoholbruk blant arbeidstakere og konsekvenser av alkoholbruk for arbeidslivet er et område som har fått økt oppmerksomhet i norsk forskning de siste årene. I et doktorgradsprosjekt som ble avsluttet i 2016, ble utbredelse av og holdninger til alkoholrelatert sykefravær blant unge arbeidstakere belyst (Schou, 2016; se også Schou & Birkelund, 2015; Schou & Moan, 2016; Schou, Moan & Storvoll, 2017; Schou, Storvoll & Moan, 2014). Videre ble omfang av alkoholbruk og annen rusmiddelbruk samt fravær og ineffektivitet som tilskrives slik bruk blant ansatte i ulike bransjer i Norge undersøkt i prosjektet «Bruk av rusmidler i arbeidslivet» (se Edvardsen, Moan, Christophersen & Gjerde, 2016; se også Edvardsen, Moan, Christophersen, 2015; Edvardsen et al., 2014; Gjerde et al., 2010; Lund, Moan & Edvardsen, 2019). I prosjektet «Workplace Interventions preventing Risky Use of alcohol and Sick leave (WIRUS)» er fokus på arbeidstakerne som drikker mest, ofte kalt risiko-drikkere, og som er beregnet å representere 10-35 % av arbeidsstokken (Aas, Haveraaen, Sagvaag & Thørrisen, 2017; Aas, Thørrisen, Innerby & Skogen, 2018; Thørrisen, Skogen & Aas, 2018).

Oppsummert kan man si at norsk forskning om alkoholbruk i arbeidslivssammenheng har omhandlet utbredelse av alkoholbruk blant arbeidstakere og i mindre grad konsekvenser av alkoholbruk for arbeidstakere og arbeidsplasser. Dette gjelder både eldre forskning (se Moan, 2014) og forskning av nyere dato. Som det fremgår av gjennomgangen over, har fokus i all hovedsak vært på alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet som følge av alkoholbruk. De fleste studiene har vært basert på selekterte utvalg av arbeidstakere, f.eks. unge arbeidstakere (Schou, 2016), ansatte i et utvalg av bransjer (Edvardsen et al., 2016) og risiko-drikkere (WIRUS-prosjektet). I et prosjekt av eldre årgang var fokus på rusmiddelbruk, inkludert alkoholbruk, blant ansatte i privat sektor (Lie & Nesvåg, 2001).

Prosjektet «Alkohol og arbeidsliv», som denne rapporten er en del av, er i så måte unikt da utvalget stammer fra et bredt utvalg av norske arbeidstakere, og fokus er på en rekke aspekter ved jobbrelatert alkoholbruk. Det er fire overordnede mål med prosjektet, å kartlegge (i) arbeidstakeres alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng, (ii) utbredelse av, og holdninger, til alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet, (iii) utbredelse av andre konsekvenser av alkoholbruk for arbeidstakere, og (iv) holdninger til og omfang av alkoholpraksiser (dvs. hvordan alkoholbruk inngår i jobbsammenheng) og retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng. I rapporten fra 2016 (Moan & Halkjelsvik, 2016) var formålet å beskrive et bredt spekter av forhold knyttet til disse fire overordnede temaene, for norske arbeidstakere generelt og for ulike demografiske grupper.

Data fra fire år (2015-2018) gjør det mulig å undersøke forskjeller mellom ulike typer av arbeidsplasser i Norge. Formålet med rapporten er å undersøke forskjeller mellom ansatte i ulike bransjer, i offentlig og privat sektor, ansatte i bedrifter av ulik størrelse, ansatte i urbane og rurale strøk, og ansatte med og uten lederansvar, med fokus på de samme fire overordnede

temaene som ble belyst i forrige rapport (Moan & Halkjelsvik, 2016). Under følger en gjennomgang av tidligere forskning for hvert av de fire temaene.

1.1.1 Arbeidstakeres alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng

Norske studier som har kartlagt alkoholbruk blant arbeidstakere ved hjelp av spørreskjema så vel som spyttprøver, viser at forekomsten av drikking i arbeidstiden er lav (Edvardsen et al., 2016; Lie & Nesvåg, 2001; Moan & Halkjelsvik, 2016). Drikking i jobbrelaterte situasjoner utenom arbeidstid er mer utbredt, men det skjer relativt sjelden og som regel i forbindelse med feiringer av spesielle anledninger slik som julebord (Moan & Halkjelsvik, 2016). Det finnes også flere studier som har belyst forskjeller i ulike demografiske grupper av arbeidstakere, og som viser at alkohol konsumeres oftere blant unge, mannlige arbeidstakere, de med høy utdanning og arbeidstakere med fleksible arbeidstider (Edvardsen et al., 2016; Moan & Halkjelsvik, 2016; Schou et al., 2015). Derimot er kunnskapen om alkoholbruk i ulike bransjer og på ulike typer av arbeidsplasser mer begrenset.

En tidligere studie har sammenlignet utbredelsen av alkoholbruk i åtte ulike bransjer i Norge (Edvardsen et al., 2016). Resultatene viste at det var betydelige forskjeller mellom disse bransjene. Andelen som oppga å ha drukket 6 alkoholenheter eller mer ved én drikkesituasjon minst en gang per måned siste år var lavest blant ansatte i helsevesenet (om lag 10 %) og høyest blant ansatte i bar- og restaurantnæringen (nær 60 %). Ansatte i finansnæringen befant seg midt i mellom disse gruppene (om lag 25 %). Noen mulige forklaringer på disse forskjellene i selvrapportert alkoholbruk kan være at alkohol er mer tilgjengelig og at alkohol har en lavere pris blant ansatte i bar- og restaurantnæringen enn i de andre bransjene (Bergsvik & Rossow, 2018). Arbeidstider kan også ha betydning for alkoholbruk i ulike bransjer. For eksempel begynner arbeidsdagen gjerne senere for ansatte i barer og restauranter enn i mange andre bransjer, noe som gir større mulighet for alkoholbruk. I tillegg vil et høyt alkoholkonsum potensielt ha større og mer alvorlige konsekvenser i noen bransjer enn i andre. I denne undersøkelsen inngår data fra 20 ulike bransjer. Det er følgelig interessant om man finner samme mønster i alkoholbruk i denne undersøkelsen, med lavt alkoholforbruk blant ansatte i helsevesenet og høyt forbruk blant ansatte i bar- og restaurantnæringen som vist i Edvardsen et al (2016), men også om det er andre bransjer som skiller seg ut som høy- og lavkonsumenter av alkohol. Denne studien representerer også en utvidelse av undersøkelsen til Edvardsen og medarbeidere ved at utbredelse av flere konsekvenser, samt holdninger til og omfang av alkoholpraksiser og retningslinjer for alkoholbruk i ulike bransjer undersøkes.

En studie basert på data fra privat sektor viste at selvrapportert alkoholbruk i denne gruppen av arbeidstakere var høyere enn i generelle befolkningsstudier (Lie & Nesvåg, 2001). Imidlertid har ingen tidligere studier foretatt en direkte sammenligning av alkoholbruk i privat og offentlig sektor i norsk arbeidsliv. I denne undersøkelsen inngår data fra ansatte i privat og offentlig sektor og følgelig vil en slik sammenligning være mulig. Alkoholkulturen kan også variere i bedrifter avhengig av hvor store bedriftene er, og blant ansatte i urbane og rurale strøk (Moan & Halkjelsvik, 2016). En mulig forklaring på at det drikkes mer i bedrifter med flere ansatte (større bedrifter) er at det trolig er flere sosiale anledninger der det er mulig å drikke alkohol enn det er i små bedrifter. Videre viste en studie gjennomført i et utvalg bestående av hovedsakelig kvinner i ledende posisjoner at de som hadde lederansvar rapporterte om flere drikkeanledninger enn ansatte uten slikt ansvar (Skutle, Buvik & Iversen, 2009). Det finnes imidlertid flere aspekter ved alkoholbruk blant ansatte med og uten ledererfaring som ikke er belyst i norsk forskning, f.eks. holdninger til alkoholbruk og konsekvenser av alkoholbruk.

I rapporten fra 2016 undersøkte vi arbeidstakeres holdninger til moderat alkoholbruk i jobbsammenheng samt holdninger til å drikke seg tydelig beruset i jobbsammenheng (Moan & Halkjelsvik, 2016). Resultatene viste at 90 % syntes det var akseptabelt å drikke moderat i jobbrelaterede situasjoner utenom arbeidstid, mens 25 % syntes det var akseptabelt å drikke seg tydelig beruset slike sammenhenger. Det var altså et tydelig skille mellom holdninger til tydelig beruselse og drikking i seg selv. Å drikke seg tydelig beruset i jobbsammenheng kan potensielt forårsake mer negative konsekvenser enn moderat alkoholbruk. Følgelig er det rimelig å anta at holdninger til beruselse gir en bedre indikasjon på hvorvidt arbeidsplasser har risikofylte alkoholkulturer enn holdninger til moderat alkoholbruk. Studien til Edvardsen og medarbeidere (2016) viste at det var stor variasjon i forekomsten av beruselsesdrikking i de åtte bransjene som inngikk i deres studie, men det foreligger ingen kunnskap om hvilke holdninger arbeidstakere i ulike bransjer har til å drikke seg beruset i jobbsammenheng. Det finnes heller ingen tidligere studier som har undersøkt om det er forskjeller i holdninger til å drikke seg beruset i offentlig sammenlignet med privat sektor, i bedrifter av ulik størrelse, blant ansatte i urbane og rurale strøk, og blant ansatte med og uten lederansvar.

1.1.2 Utbredelse av, og holdninger til, alkoholrelatert fravær og ineffektivitet

Forekomsten av generelt sykefravær i Norge tilsvarer omtrent 6,2 % av de totale arbeidstimene per år (Statistisk sentralbyrå, 2018). Forskjeller i målemetoder og ulike sammensetninger av arbeidsstokken gjør internasjonale sammenligninger utfordrende. Studier som har foretatt slike sammenligninger tyder på at Norge har et høyere sykefravær enn andre land i Europa (Barmny, Ercolani & Treble, 2002; Berge, 2012). Til tross for et uttalt politisk mål om å redusere det norske sykefraværet, har prevalensen forblitt uendret i flere år (Statistisk sentralbyrå, 2018). I denne undersøkelsen er vi primært interessert i forekomsten av fravær som tilskrives alkoholbruk, men har inkludert mål på generelt sykefravær ekskludert alkoholrelatert fravær for å ha et sammenligningsgrunnlag.

Alkoholrelatert fravær er et vidt begrep som inkluderer å komme for sent på jobb, dra tidlig fra jobb, være borte deler av arbeidsdagen, endagsfravær, og fravær flere arbeidsdager (Buvik, Moan & Halkjelsvik, 2018; Schou & Moan, 2016). I en gjennomgang av internasjonale studier publisert i perioden 1980-2014, ble det funnet empirisk støtte for at det er en sammenheng mellom alkoholbruk og langtids- og korttidsfravær (Schou & Moan, 2016). Flere norske studier har også vist at alkoholbruk er assosiert med sykefravær (Buvik et al., 2018; Edvardsen et al., 2016; Grimsmo & Rossow, 1997; Lie & Nesvåg, 2001; Schou et al., 2014).

Å være tilstede på jobb i påvirket tilstand (enten grunnet bakrus eller beruselse) kalles gjerne alkoholrelatert sykenærvær, og kan også ha negative konsekvenser for arbeidsplassen og for kollegaer for eksempel ved å forårsake ineffektivitet og økt risiko for feil og ulykker. Nye studier tyder på at ansattes drikking både kan ha en negativ effekt på produktivitet og kvaliteten på arbeidet (Aas et al., 2017; Buvik et al., 2018; Edvardsen et al., 2016). Som vist i forrige kapittel om jobbrelatert drikking forekommer drikking i arbeidstiden svært sjelden i Norge (se også Edvardsen et al., 2016; Moan & Halkjelsvik, 2016). Følgelig er det mest sannsynlig at nedsatt arbeidskapasitet som er relatert til alkoholbruk kan tilskrives alkoholbruk dagen før man skal på jobb, og ikke drikking i arbeidstiden.

Av de norske studiene som har undersøkt sammenhengen mellom alkoholbruk og henholdsvis sykefravær og ineffektivitet som følge av alkoholbruk, er det kun én undersøkelse som har belyst forskjeller i utbredelse mellom bransjer (Edvardsen et al., 2016). Edvardsen og medarbeidere fant at arbeidstakerne som oppga å drikke mest i større grad oppga at de hadde hatt alkoholrelatert fravær og at de hadde vært ineffektive på jobb dagen etter å ha drukket i

løpet av de siste 12 månedene. Andelene som oppga at de hadde hatt alkoholrelatert fravær de siste 12 månedene varierte mellom 0,9 % (helsearbeidere), 9,4 % (finansbransjen) og 20,6 % (bar- og restaurantarbeidere). Andelene som oppga å ha vært ineffektive på jobb grunnet alkoholbruk de siste 12 månedene varierte mellom 12,2 % (helsearbeidere), 39,8 % (finansbransjen) og 65,6 % (bar- og restaurantarbeidere). Edvardsen og medarbeidere (2016) sin studie var basert på data fra ansatte i åtte bransjer. I denne undersøkelsen har vi data fra ansatte i 20 ulike bransjekategorier.

Ingen tidligere studier har sammenlignet utbredelse av alkoholrelatert fravær og ineffektivitet i offentlig og privat sektor i Norge, og det foreligger lite kunnskap om hvordan utbredelsen er i virksomheter med ulik størrelse, arbeidsplasser i urbane versus rurale strøk samt for ansatte med og uten lederansvar.

To norske studier har undersøkt arbeidstakeres holdninger til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet (Moan & Halkjelsvik, 2016; Schou et al., 2017). Disse studiene viste at arbeidstakere generelt mener at alkoholrelatert fravær og ineffektivitet er alvorlig og at holdningene blir klart mer restriktive med økt forekomst og varighet av fravær og ineffektivitet. Imidlertid er det ingen studier som har undersøkt hvorvidt holdningene til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet varierer mellom ansatte i ulike typer av arbeidsplasser i Norge.

1.1.3 Drikkepress og sosial ekskludering i jobbsammenheng

I rapporten fra 2016 undersøkte vi forekomsten av en rekke konsekvenser av alkoholbruk for arbeidstakere og for kollegaer, f.eks. betydningen av alkohol for nettverksbygging, kreativitet og arbeidsmiljø og i hvilken grad arbeidstakere svarte at de måtte overta kollegaers arbeidsoppgaver på grunn av drikking, om de hadde blitt utskjelt eller fysisk skadet av kollegaer som hadde drukket (se Moan & Halkjelsvik, 2016). Resultatene viste at de mest alvorlige konsekvensene var minst utbredt. Dette gjelder også dersom man bruker data fra alle fire årene og følgelig er andelene for mange av konsekvensene for små til å bryte ned på bransjer. Andre konsekvenser var mer utbredt, men var vanskelig å tolke, f.eks. at arbeidstakere har opplevd at kollegaer var plagsomme fordi de drakk. Følgelig har vi i denne rapporten valgt å presentere konsekvenser som er konkrete, alvorlige og som er tilstrekkelig utbredt til at de lar seg bryte ned på ulike bransjer.

Vi har valgt å fokusere på drikkepress og sosial ekskludering. Rapporten fra 2016 viste at omlag 1 av 10 norske arbeidstakere svarte at de hadde følt seg ekskludert eller hadde uteblitt fra sosiale arrangementer på grunn av drikking i jobbsammenheng, og omtrent like mange svarte at de hadde opplevd drikkepress i jobbrelaterte situasjoner (Moan & Halkjelsvik, 2016). Flere befolkningsundersøkelser har kartlagt omfang av negative konsekvenser av drikking for andre enn konsumentene (f.eks. Lund, Moan & Størvoll, 2016; Moan et al., 2015; Størvoll, Moan & Lund, 2016). Oss bekjent er det imidlertid ingen studier som har undersøkt utbredelse av drikkepress og sosial ekskludering. Følgelig vet man ikke om forekomsten av drikkepress og ekskludering varierer etter typer av arbeidsplasser.

1.1.4 Retningslinjer og alkoholpraksiser

I rapporten fra 2016 kartla vi hvilke alkoholpraksiser som var de mest vanlige i norsk arbeidsliv, samt holdninger til ulike alkoholpraksiser og en rekke aspekter knyttet til retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng (Moan & Halkjelsvik, 2016). I denne rapporten har vi valgt å se på de alkoholpraksisene som viste seg å være mest vanlig på norske arbeidsplasser

(lønningspils) samt praksiser som er forbundet med forhøyet alkoholbruk (fri bar og gratis drikkebonger), og å undersøke hvordan disse alkoholpraksisene ser ut for hele utvalget samt hvordan de varierer mellom ulike typer av arbeidsplasser i Norge. I tillegg vil vi undersøke i hvilken grad norske arbeidstakere samt ansatte i de ulike kategoriene (bransjer, sektor, størrelse på virksomhet og bosted, lederansvar) har kjennskap til retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng samt hvorvidt bedrifter har en kontaktperson dersom ansatte har alkoholproblemer. Mulige forskjeller i holdninger til alkoholpraksiser og retningslinjer mellom de ulike kategoriene av arbeidstakere blir også undersøkt. Bortsett fra rapporten fra 2016 (Moan & Halkjelsvik, 2016), har ingen tidligere studier undersøkt alkoholpraksiser og retningslinjer for alkoholbruk i norsk arbeidsliv.

1.2 Avgrensning og problemstillinger

Dette er den andre rapporten i prosjektet «Alkohol og arbeidsliv», som ble initiert av Helsedirektoratet og som gjennomføres av avdeling for rusmidler og tobakk ved Folkehelseinstituttet. Formålet med den første rapporten var å gi en bred beskrivelse av ulike sider ved alkohol og arbeidsliv for norske arbeidstakere generelt, og å undersøke om demografiske variabler og jobbrelevante forhold slik som fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted kunne forklare variasjoner i jobbrelevante drikking (Moan & Halkjelsvik, 2016). Rapporten ga innsikt i en rekke forhold knyttet til alkoholbruk for norsk arbeidsliv generelt. I tillegg ga rapporten et bilde av *hvem*, det vil si hvilke demografiske grupper, som utmerker seg med tanke på alkoholbruk og konsekvenser av slik bruk i jobbsammenheng. I denne rapporten har vi valgt ut de viktigste spørsmålene innenfor de samme overordnede temaene som ble belyst i rapporten fra 2016, men hovedfokus vil være på forskjeller mellom ulike typer av arbeidsplasser. Formålet i denne rapporten er følgelig å identifisere *hvor* utbredelsen av for eksempel jobbrelevante drikking er størst. Det er viktig å merke seg at vi ikke gjør noe forsøk på å teste ulike forklaringer som kan ligge bak forskjeller mellom ulike typer jobber. Dersom det er mer drikking i en bransje sammenlignet med andre bransjer, så ser vi på dette som relevant kunnskap til beslutningstakere og andre, uavhengig av om årsaken er en høy andel unge menn blant de ansatte, en viss type bedriftskultur, eller karakteristikk ved selve arbeidsoppgavene. Vi vil likevel kort diskutere mulige forklaringer av funnene, samt skissere noen tema som bør prioriteres i fremtidig forskning om alkoholbruk i norsk arbeidsliv.

Det foreligger data fra fire år (2015-2018), noe som gjør datasettet stort nok til å undersøke forskjeller mellom ansatte i ulike bransjer, sammenligne ansatte i offentlig og privat sektor, ansatte virksomheter av ulik størrelse, ansatte i urbane og rurale strøk, og ansatte med og uten lederansvar. Hovedformålet med rapporten er å undersøke forskjeller mellom ansatte ved ulike typer av arbeidsplasser, samt mellom ansatte med og uten lederansvar, strukturert rundt fire tema:

1. Arbeidstakeres alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng
2. Utbredelse av, og holdninger til, alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet
3. Utbredelse av drikkepress og sosial ekskludering
4. Hvordan alkoholbruk inngår i arbeidslivet (alkoholpraksiser) og retningslinjer for alkoholbruk.

1.2.1 Rapportens struktur

Et metodekapittel (kapittel 2) beskriver prosedyren for undersøkelsen, utvalget, målene og analyser. Resultatdelen (kapittel 3) er delt inn i fire underkapittel som representerer de fire temaene for undersøkelsen. De konkrete problemstillingene som belyses for hvert tema presenteres før resultatene blir presentert. Diskusjonsdelen (kapittel 4) inneholder en kort innledning samt fire underkapittel der funnene for hvert tema diskuteres i lys av tidligere forskning samt at behov for fremtidig forskning skisseres. Videre diskuteres studiens styrker og svakheter (kapittel 4.1.1) og til slutt konkluderer vi med de overordnede tendensene i funnene, samt at mulige implikasjoner av resultatene diskuteres (kapittel 4.1.2).

2 Metode

2.1 Prosedyre og utvalg

Årlige webundersøkelser blant norske arbeidstakere har blitt gjennomført av Kantar TNS (tidligere TNS Gallup) fra 2015 til 2018 på oppdrag fra Folkehelseinstituttet (FHI og tidligere SIRUS). Deltakerne var medlemmer av Kantar TNS web-panel (GallupPanelet). Undersøkelsene ble gjennomført mellom juni og september.

Basert på den demografiske fordelingen av sysselsatte i statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB, 2015) ble det trukket et utvalg fra GallupPanelet stratifisert på kjønn, 4 aldersgrupper og tredelt utdanning.

Det var i alt 4417 arbeidstakere i alderen 20-69 år som deltok i undersøkelsene, 48 % var kvinner og gjennomsnittsalderen var 44 år. Totalt 162 deltok alle fire årene, 531 deltok i tre av årene, 1008 deltok to ganger, og 2716 deltok i kun en av undersøkelsene. Svarprosenten for de fire årene var respektivt 51 % (2015), 37 % (2016), 47 % (2017), og 57 % (2018), men dette er ikke svarprosenten i tradisjonell forstand siden deltakerne i panelet allerede er selektert. I årene 2016 og 2017 ble det sendt ut forespørsel til alle som hadde deltatt tidligere i tillegg til utvalg som tidligere ikke hadde deltatt, men i 2018 ønsket vi å øke antall unike deltakere for å ha bedre mulighet til å se på forskjeller mellom undergrupper, og vi justerte derfor ned antallet invitasjoner til de som hadde deltatt tidligere.

Data ble vektet etter to-delt utdanning (grunnskole/videregående vs. høyere utdanning), fire aldersgrupper og kjønn, slik at vektingen av de ulike demografiske gruppene tilsvarer andelen i populasjonen i SSB-data fra 2015 (vektet for hver undergruppe, dvs. cellevekter), se Vedleggstabell V1 og V2.

Datasettet ble rensket etter en rekke kriterier ment for å avdekke inkonsistens i svarmønsteret til deltakerne (f.eks. dersom deltakerne rapporterer at de er oftere beruset av alkohol enn antall ganger de har drukket; mer informasjon gis fra forfatterne ved forespørsel). Dette førte til at svarene fra 87 deltakere ble utelatt fra alle analyser.

2.2 Spørsmål brukt i undersøkelsene

Spørsmålene som er brukt i undersøkelsene for å kartlegge de fire temaene i rapporten er beskrevet i tabellene i resultatdelene. Disse er delvis basert på spørsmål brukt i tidligere studier (Amdam, 2014; Lie & Nesvåg, 2001; Moan et al., 2015; Schou et al., 2017; Storvoll et al., 2016), og delvis nye spørsmål prosjektgruppen utviklet spesielt for prosjektet «Alkohol og arbeidsliv» (Moan & Halkjelsvik, 2016). Spørreskjema er tilgjengelig fra forfatterne.

2.3 Analyser

Deskriptive analyser på tvers av ulike år er basert på den første responsen til hver deltaker, med data vektet etter 2015-data fra SSB. For å gjøre lesningen av rapporten enklere, har vi stort sett valgt å dele utfallsmålene i kun to kategorier og oppgi prosent. Dette gjør det relativt enkelt å tolke forskjeller mellom grupper i antall prosentpoeng.

For bransjer testet vi avvik fra gjennomsnittet (i log-odds) ved å bruke vektet effekt-koding (Grotenhuis et al. 2017) i logistiske regresjonsanalyser i SPSS- modulen complex-samples. Dette gjorde vi for å få et omtrentlig overblikk over bransjer med avvik fra de andre som med liten

sannsynlighet skyldtes tilfeldig variasjon. Hver bransje ble altså testet opp mot nivået av de andre bransjene (bransjen «Annet» ble ikke testet men inngikk i analysene for å estimere gjennomsnittlig nivå). Ved sammenligning av ulike bransjer, har vi brukt **uthevet** skrift for bransjer som skårer høyere enn gjennomsnitt ($p < 0,01$) og understreket skrift for bransjer som skårer lavere enn gjennomsnitt ($p < 0,01$; se f. eks. tabell 2). Når vi kommenterer funnene i teksten gjør vi likevel en helhetlig vurdering og trekker gjerne frem bransjer som ikke er markert i tabellene dersom disse har spesielt høye eller lave verdier eller dersom konfidensintervallene indikerer at de skiller seg fra noen av de andre bransjene. Merk at gjennomsnittet (i log-odds) delvis er en arbitrær verdi og at vi kunne testet forskjeller mellom bransjer f. eks. parvis, mot øvre kvartil, eller mot en referansebransje og fått andre bransjer markert i tabellene.

Dersom p-verdien for en full modell av alle bransjeforskjeller (som sier noe om hvor trolig det er at de observerte variasjonene mellom alle bransjene skyldes rene tilfeldigheter) er over 0,01 har vi ikke markert bransjers avvik fra gjennomsnitt. I tilfeller hvor p-verdien for den fulle modellen var mindre enn 0,02 (men over 0,01) har vi kommentert resultater for enkeltbransjer i teksten, men ikke markert disse i tabellene.

Basert på prinsippet om at ikke-overlappende 95 % konfidensintervall omtrent tilsvarer $p < 0,01$ (Cummings, 2012) kan lesere gjøre sine egne omtrentlige statistiske analyser hvis de har forhåndsdefinerte ideer om potensielle forskjeller mellom bransjer. Men merk at når man selektivt leter etter bransjer med høyest og lavest skåre så må man være forsiktig med å tolke nivåene og overlapp i konfidensintervaller fordi ekstremskåre ofte skyldes tilfeldigheter. I tabellene har vi oppgitt antall observasjoner (N) for det utfallsmålet i tabellen med færrest gyldige observasjoner, og kolonnen med antall observasjoner vil derfor ikke summere til totalt antall observasjoner.

3 Resultater

3.1 Arbeidstakeres alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng

I dette kapittelet blir to tema belyst:

1. Alkoholbruken til norske arbeidstakere, generelt og i jobbsammenheng
2. Holdninger til å drikke seg tydelig beruset blant norske arbeidstakere

For hvert tema vil vi presentere resultater for norske arbeidstakere generelt, for ansatte i ulike bransjer, ansatte i offentlig og privat sektor, ansatte i virksomheter av ulik størrelse, ansatte i urbane og rurale strøk, og blant ansatte med og uten lederansvar.

3.1.1 Alkoholbruk i jobbsammenheng

Tabell 1 tilsvarer en tabell som ble presentert i Moan & Halkjelsvik (2016), men med mer enn dobbelt så stort utvalg. Prosentandelene er tilnærmet like de som ble presentert i forrige rapport. Data fra alle fire årene viser at 93 % av norske arbeidstakere oppgir at de har drukket alkohol de siste 12 månedene. Dette er en noe høyere andel enn det som er funnet i generelle befolkningsundersøkelser (Bye, 2018). En stor andel av norske arbeidstakere oppgir at de drikker ofte, nær halvparten (45 %) oppgir at de drikker ukentlig. Jobbrelatert drikking forekommer langt sjeldnere. Omtrent 13 % svarte at de hadde drukket i arbeidstiden, 73 % hadde drukket i jobbrelaterte situasjoner utenom arbeidstid, mens 31 % hadde drukket seg tydelig beruset i jobbrelaterte situasjoner. Til sammenligning var det 77 % som svarte at de hadde drukket seg tydelig beruset generelt i løpet av de siste 12 månedene.

Tabell 1. Drikkefrekvens generelt, jobbrelatert drikking i og utenom arbeidstid, samt jobbrelatert og generell beruselsesfrekvens siste 12 måneder.

	Drukke alkohol generelt (n=4414)	Jobbrelatert drikking, i arbeidstiden (n=4348)	Jobbrelatert drikking, utenom arbeidstid (n= 4349)	Tydelig beruset, jobbrelatert situasjon (n=4349)	Tydelig beruset, generelt (n=4349)
	%	%	%	%	%
Ukentlig eller oftere	45	0,5	1	0,5	7
Månedlig	33	1	7	1,2	22
< 1 dag i måneden	14	6	43	10	34
En dag	2	6	23	19	14
Ingen	7	87	27	69	23
Total	100	100	100	100	100

I tabell 2 har vi brutt ned resultatene på bransjer. Vi har valgt å kategorisere drikking som «2 ganger eller mer» vs. «mindre enn 2 ganger» siste 12 mnd heller enn «ingen drikking» vs. «drikking en gang eller mer», siden drikking kun en gang i året trolig representerer en spesiell anledning. De følgende analysene gav resultater som i stor grad samsvarte med tilleggsanalyser hvor vi brukte **månedlig eller oftere** vs. **sjeldnere enn månedlig** som kategorier.

Tabell 2. Andel (%) arbeidstakere som svarer *mer enn 1 gang* siste 12 mnd på spørsmål om eget alkoholbruk etter bransje.

	Minste N	Drukket alkohol generelt		Jobbrelatert drikking, i arbeidstiden		Jobbrelatert drikking, utenom arbeidstid		Tydelig beruset, jobbrelatert situasjon		Tydelig beruset, generelt	
		%	K.I.	%	K.I.	%	K.I.	%	K.I.	%	K.I.
Offentlig sentralforvaltning	380	93	(90, 95)	6	(4, 9)	60	(55, 65)	9	(6, 13)	57	(52, 62)
Barnehage/Skole/Undervisning	534	92	(89, 94)	<u>3</u>	<u>(2, 5)</u>	49	(44, 53)	9	(7, 12)	<u>53</u>	<u>(49, 58)</u>
Helsetjenester	397	92	(89, 94)	<u>3</u>	<u>(1, 5)</u>	<u>39</u>	<u>(34, 44)</u>	<u>6</u>	<u>(4, 9)</u>	<u>55</u>	<u>(50, 60)</u>
Sosialtjeneste/barnevern	60	94	(85, 98)	11	(5, 26)	53	(40, 65)	15	(7, 30)	68	(56, 79)
Pleie og omsorg	143	86	(78, 91)	2	(1, 5)	<u>35</u>	<u>(27, 43)</u>	6	(3, 12)	<u>51</u>	<u>(42, 59)</u>
Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold	107	93	(84, 97)	4	(2, 9)	56	(46, 66)	26	(18, 36)	69	(59, 77)
Landbruk/Skogbruk/Fiske	64	88	(78, 94)	3	(1, 12)	49	(36, 61)	9	(4, 20)	61	(48, 72)
Industri	287	93	(89, 95)	8	(6, 12)	47	(41, 53)	14	(10, 19)	68	(62, 73)
Bygg og Anlegg	234	94	(90, 97)	6	(3, 10)	45	(38, 52)	17	(12, 23)	64	(57, 70)
Varehandel	282	92	(87, 95)	11	(8, 16)	47	(41, 53)	15	(11, 21)	68	(61, 73)
Transport/samferdsel	233	92	(87, 95)	8	(5, 14)	<u>40</u>	<u>(34, 47)</u>	12	(8, 17)	62	(55, 68)
Kultur/Idrett/Organisasjoner	100	89	(79, 94)	15	(9, 23)	59	(49, 69)	9	(5, 17)	58	(48, 67)
Media/Reklame/PR	91	93	(85, 97)	18	(10, 29)	51	(40, 62)	9	(4, 18)	70	(59, 79)
Forskning	75	95	(85, 99)	21	(13, 32)	68	(56, 78)	16	(8, 28)	65	(53, 75)
Reiseliv/Hotell	62	95	(85, 98)	9	(4, 18)	51	(38, 64)	18	(11, 30)	63	(49, 75)
Restaurant/servering	60	89	(77, 95)	14	(6, 27)	55	(41, 67)	13	(6, 24)	67	(53, 78)
Telekommunikasjon/IT	202	91	(86, 94)	12	(8, 18)	68	(61, 74)	21	(15, 27)	73	(66, 79)
Bank/Finans	142	94	(89, 97)	10	(5, 17)	69	(61, 76)	10	(6, 17)	65	(57, 72)
Forretningsmessig service og tjenesteyting	176	93	(88, 96)	11	(6, 17)	56	(48, 64)	10	(6, 16)	63	(56, 70)
Olje/Gass/Energi	245	95	(92, 97)	9	(6, 14)	52	(46, 59)	12	(9, 17)	74	(68, 79)
Annet	331	91	(88, 94)	10	(7, 13)	51	(45, 56)	7	(5, 11)	66	(60, 71)
TOTAL	4212	92	(91, 93)	8	(7, 9)	51	(49, 52)	12	(11, 13)	63	(61, 64)

Merk: K.I. = 95% konfidensintervall. **Uthevet skrift** = over gjennomsnitt, $p < .01$; Understreket skrift = under gjennomsnitt, $p < .01$.

For utvalget sett under ett, var det 92 % som svarte at de hadde drukket alkohol mer enn 1 gang siste 12 måneder. Henholdsvis 8 % og 51 % svarte at de hadde drukket alkohol mer enn 1 gang i jobbrelaterte situasjoner i og utenom arbeidstiden. Det var 12 % som oppga å ha drukket seg tydelig beruset i jobbrelaterte situasjoner mer enn 1 gang de siste 12 månedene mens samme tall for tydelig beruselse generelt var 63 %.

For utfallsmålet «Drukket alkohol generelt» viste analysene at det ikke er urimelig å anta at forskjellene mellom bransjene skyldes tilfeldig variasjon ($p > 0,6$ for full modell). Når det gjelder drikking i arbeidstiden var det høyest forekomst i bransjekategoriene kultur/idrett/organisasjoner, media/reklame/PR, og forskning. Bransjer som involverer omsorg og barn ser ut til å ha sjeldnere drikking i arbeidstiden.

Andelen som svarte at de hadde drukket i jobbrelaterte situasjoner utenom ordinær arbeidstid var høyest i bransjekategoriene forskning, telekommunikasjon/IT og bank/finans. Offentlig sentralforvaltning skiller seg noe ut for dette utfallsmålet pga. relativt lav forekomst av drikking i arbeidstiden og relativt lav andel beruselse i jobbsammenheng, men likevel med en høy andel som har drukket utenom ordinær arbeidstid.

Det som kan ses på som den viktigste utfallskategorien med tanke på potensielle negative konsekvenser i arbeidslivet er å være tydelig beruset i jobbsammenheng. Her var andelen spesielt høye i forsvar/politi/rettsvesen/vakthold og telekommunikasjon/IT og lave i bransjer knyttet til helse og omsorg.

For å kunne sammenligne med beruselsesdrikking ellers i livet, inkluderte vi også resultater for beruselse generelt siste 12 måneder. Her er også andelen lav i bransjer knyttet til omsorg, helse og barn/ungdom, og høy innen telekommunikasjon/IT og også relativt høy for ansatte innen olje/gass/energi.

På tvers av utfallsmål kan man spesielt trekke frem telekommunikasjon/IT som har høy andel generell og jobbrelatert drikking og beruselse. Det er også relativt høy andel jobbrelatert drikking innen forskning. Helse- og omsorgsrelaterte bransjer har generelt lav forekomst av drikking og jobbrelatert drikking.

Tabell 3 viser selvrapportert alkoholbruk i jobbsammenheng for ansatte i offentlig og privat sektor, i virksomheter av ulik størrelse, etter grad av urbanitet og for ansatte med og uten lederansvar.

Tabell 3. Andel (%) arbeidstakere som svarer *mer enn 1 gang* på spørsmål om egen alkoholbruk siste 12 mnd.

	Minste N	Jobbrelatert drikking, i arbeidstiden		Jobbrelatert drikking, utenom arbeidstid		Tydelig beruset, jobbrelatert situasjon	
		%	K.I.	%	K.I.	%	K.I.
Offentlig/privat							
Privat	2234	10	(9, 11)	52	(50, 54)	13	(11, 14)
Offentlig	1447	5	(4, 6)	50	(48, 53)	11	(9, 13)
Offentlig eiet	211	9	(5, 14)	46	(39, 53)	10	(6, 15)
Antall ansatte							
Mindre enn 10 + enk.	439	10	(8, 14)	42	(37, 47)	8	(6, 12)
Mellom 10 og 100	1009	7	(6, 9)	47	(44, 50)	14	(12, 17)
101 til 500	784	11	(8, 13)	59	(55, 62)	12	(10, 15)
Over 500	1402	7	(6, 9)	54	(52, 57)	11	(10, 13)
Urbanitet							
I eller like utenfor byene Oslo, Bergen, Trondheim eller Stavanger	1793	10	(8, 11)	59	(56, 61)	13	(12, 15)
I eller like utenfor mellomstor eller liten by	1329	7	(6, 9)	50	(47, 53)	12	(10, 14)
Større tettsted (ikke by)	338	8	(5, 11)	42	(36, 47)	12	(9, 17)
Lite tettsted/bygdesentrum	567	6	(4, 8)	39	(35, 44)	10	(7, 13)
Spredtbygd strøk	314	3	(2, 6)	33	(27, 38)	7	(4, 10)
Lederansvar							
Ja	1022	12	(10, 14)	56	(53, 59)	12	(10, 15)
Nei	2755	7	(6, 8)	49	(47, 51)	12	(10, 13)

Merk: «Mindre enn 10 + enk.» viser til «Mindre enn 10 og enkeltmannsforetak.

Man kan omtrentlig sammenligne kategorier ved å se på konfidensintervaller. Konfidensintervaller som ikke overlapper kan tolkes som at forskjellene med mindre enn 1 % sannsynlighet skyldes tilfeldig variasjon. Basert på dette vil man typisk tenke at det ikke bare i utvalget i spørreundersøkelsen, men også reelt sett (i populasjonen) er en forskjell mellom kategoriene.

Det ser ut som at det er tydelig forskjell mellom privat og offentlig sektor med tanke på jobbrelatert drikking i arbeidstiden, hvor prevalensen av selvrapportert drikking mer enn 1 gang siste året er dobbelt så høy i det private næringsliv. Det er også antydninger til høyere nivå av beruselsesdrikking i jobbrelaterte sammenhenger i det private enn i det offentlige.

Resultatene viser ikke noe tydelig mønster i alkoholbruk med hensyn til størrelse på virksomheten, men det er noe høyere forekomst av jobbrelatert drikking utenom arbeidstid i større virksomheter.

Videre ser man at alkoholbruk øker med økt grad av urbanitet. En betydelig større andel av ansatte som jobber i de største byene i Norge rapporterer om drikking i arbeidstiden, drikking utenom arbeidstiden og beruselsesdrikking enn ansatte som jobber på små tettsteder.

Til slutt viser tabell 3 at en større andel arbeidstakere med lederansvar svarer at de drikker alkohol i og utenom arbeidstiden enn dem uten lederansvar. Andelen som svarer at de har drukket seg tydelig beruset er like stor for dem med og uten lederansvar.

Oppsummert viser resultatene at det rapporteres om minst jobbrelatert drikking blant ansatte i helse- og omsorgsbransjen og at ansatte i bransjene forskning, bank/finans og telekommunikasjon/IT oppgir å drikke betydelig mer. En større andel av ansatte i privat sektor oppgir å drikke i jobbrelaterte situasjoner enn ansatte i offentlig sektor. Jobbrelatert drikking forekommer også oftere blant ansatte i større enn i små virksomheter, i store byer sammenlignet med små tettsteder og spredtbygde strøk, og blant arbeidstakere med lederansvar enn dem uten slikt ansvar.

3.1.2 Holdninger til å drikke seg beruset i jobbsammenheng

Tabell 4 viser holdninger til å drikke seg tydelig beruset i jobbsammenheng i ulike bransjer.

Sett under ett var det 37 % som mente at det var delvis/helt problematisk at kollegaer drikker seg fulle på sosiale arrangement i jobbsammenheng. Grad av aksept varierte mellom bransjer. Det var minst aksept for å drikke seg full blant ansatte i offentlig statsforvaltning, forskning, og kultur/idrett/organisasjoner, og størst aksept for dette blant ansatte i industri, bygg og anlegg, varehandel, restaurant/servering, og media/reklame/PR.

Tabell 4. Holdninger til å drikke seg tydelig beruset i jobbsammenheng i ulike bransjer

	Minste N	Andel som svarte at det var problematisk at kollegaer drikker seg fulle på sosialt arrangement i jobbsammenheng	
		%	K.I.
Offentlig sentralforvaltning	392	50	(45, 55)
Barnehage/Skole/Undervisning	537	37	(33, 41)
Helsetjenester	398	42	(37, 47)
Sosialtjeneste/barnevern	60	43	(30, 56)
Pleie og omsorg	146	39	(31, 47)
Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold	107	37	(28, 47)
Landbruk/Skogbruk/Fiske	64	45	(33, 57)
Industri	285	<u>28</u>	<u>(23, 34)</u>
Bygg og Anlegg	237	<u>25</u>	<u>(20, 31)</u>
Varehandel	285	<u>29</u>	<u>(23, 34)</u>
Transport/samferdsel	235	35	(29, 42)
Kultur/Idrett/Organisasjoner	100	49	(39, 59)
Media/Reklame/PR	93	28	(20, 38)
Forskning	75	50	(38, 61)
Reiseliv/Hotell	62	40	(28, 54)
Restaurant/servering	59	26	(16, 39)
Telekommunikasjon/IT	206	38	(31, 45)
Bank/Finans	143	41	(33, 49)
Forretningsmessig service og tjenesteyting	178	38	(31, 46)
Olje/Gass/Energi	245	35	(29, 41)
Annet	335	44	(38, 49)
TOTAL	4244	37	(36, 39)

Merk: **Uthevet skrift** = over gjennomsnitt, $p < 0,01$; Understreket skrift = under gjennomsnitt, $p < 0,01$.

Tabell 5 viser holdninger til beruselsesdrikking for ansatte i privat og offentlig sektor, etter størrelse på virksomhet og grad av urbanitet samt for arbeidstakere med og uten lederansvar.

Resultatene viser at en større andel av ansatte i offentlig sektor mener det er problematisk å drikke seg full på sosiale arrangement enn i privat sektor (42 % vs. 35 %). Det er en tendens til at ansatte i virksomheter med mange ansatte har noe mer restriktive holdninger til å drikke seg full på sosiale arrangement. Andelen med restriktive holdninger til å drikke seg beruset er høyere blant dem med lederansvar enn ansatte uten lederansvar.

Tabell 5. Holdninger til å drikke seg beruset i jobbsammenheng.

	Minste N	Flere kollegaer drikker seg fulle på sosialt arrangement	
		%	K.I.
Offentlig/privat			
Privat	2248	35	(33, 37)
Offentlig	1465	42	(39, 44)
Offentlig eiet	214	39	(33, 46)
Antall ansatte			
Mindre enn 10 + enk.	448	35	(31, 40)
Mellom 10 og 100	1017	34	(31, 37)
101 til 500	793	36	(32, 39)
Over 500	1415	41	(38, 44)
Urbanitet			
I eller like utenfor byene Oslo, Bergen, Trondheim eller Stavanger	1807	41	(38, 43)
I eller like utenfor mellomstor eller liten by	1340	35	(33, 38)
Større tettsted (ikke by)	341	36	(31, 41)
Lite tettsted/bygdesentrum	575	35	(31, 40)
Spredtbygd strøk	313	37	(32, 43)
Lederansvar			
Ja	1030	46	(43, 50)
Nei	2785	33	(32, 35)

Merk: «Mindre enn 10 + enk.» viser til «Mindre enn 10 og enkeltmannsforetak.

Oppsummert viser resultatene, dersom man ser på utvalget under ett, at nær 40 % svarte at det er problematisk at kollegaer drikker seg fulle på sosiale arrangement i jobbsammenheng. Grad av aksept varierte mellom bransjer, med størst aksept innen industri, bygg og anlegg, varehandel, restaurant/servering og media/reklame/PR og minst aksept innen offentlig statsforvaltning, forskning, og kultur/idrett/organisasjoner. Holdningene til å drikke seg tydelig beruset i jobbsammenheng var mer restriktive i offentlig enn i privat sektor, i store sammenlignet med små virksomheter, og blant ansatte med lederansvar.

3.2 Utbredelse av, og holdninger, til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet

I dette kapitlet blir to tema belyst:

1. Utbredelse av alkoholrelatert fravær og ineffektivitet
2. Holdninger til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet

For hvert tema vil vi presentere resultater for utvalget som helhet, for ulike bransjer, for ansatte i offentlig sammenlignet med privat sektor, for virksomheter av ulik størrelse, ansatte i urbane og rurale strøk, og blant ansatte med og uten lederansvar.

3.2.1 Utbredelse av sykefravær og ineffektivitet

Tabell 6 viser andelen med en dags fravær eller mer som ikke er alkoholrelatert (heretter: generelt sykefravær) og ineffektivitet på grunn av drikking dagen før.

Tabell 6. Generelt sykefravær (en dag eller mer) og alkoholrelatert ineffektivitet siste 12 mnd i ulike bransjer

	Minste N	Fravær ekskludert alkoholrelatert		Alkoholrelatert ineffektivitet	
		%	K.I.	%	K.I.
Offentlig sentralforvaltning	390	57	(52, 62)	10	(7, 13)
Barnehage/Skole/Undervisning	532	58	(53, 62)	<u>6</u>	<u>(4, 9)</u>
Helsetjenester	398	62	(57, 67)	9	(6, 12)
Sosialtjeneste/barnevern	56	63	(49, 74)	17	(9, 31)
Pleie og omsorg	148	63	(54, 71)	9	(4, 16)
Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold	107	57	(47, 66)	11	(6, 21)
Landbruk/Skogbruk/Fiske	65	<u>32</u>	<u>(22, 45)</u>	7	(3, 16)
Industri	288	46	(40, 52)	11	(8, 16)
Bygg og Anlegg	235	49	(42, 56)	11	(7, 16)
Varehandel	286	49	(43, 55)	13	(9, 19)
Transport/samferdsel	234	<u>44</u>	<u>(37, 50)</u>	10	(6, 15)
Kultur/Idrett/Organisasjoner	101	51	(41, 61)	12	(7, 19)
Media/Reklame/PR	92	59	(48, 69)	26	(18, 37)
Forskning	74	59	(47, 70)	24	(15, 36)
Reiseliv/Hotell	61	37	(25, 51)	22	(13, 34)
Restaurant/servering	59	62	(48, 74)	27	(16, 42)
Telekommunikasjon/IT	204	59	(52, 66)	19	(14, 25)
Bank/Finans	141	48	(40, 57)	13	(8, 20)
Forretningsmessig service og tjenesteyting	176	50	(42, 57)	13	(8, 20)
Olje/Gass/Energi	246	45	(39, 52)	13	(9, 19)
Annet	333	46	(41, 52)	13	(9, 17)
TOTAL	4236	52	(51, 54)	12	(11, 13)

Merk: **Uthevet skrift** = over gjennomsnitt, $p < 0,01$; Understreket skrift = under gjennomsnitt, $p < 0,01$.

Andelene som rapporterte heldagsfravær og delvis fravær på grunn av alkohol var for små til meningsfylte analyser av bransjeforskjeller og andelene er derfor ikke rapportert i Tabell 6.

For utvalget sett under ett, var det 52 % som svarte at de hadde hatt generelt sykefravær som ikke var alkoholrelatert siste 12 måneder. Til sammenligning var det 1,3 % som svarte at de hadde hatt heldagsfravær på grunn av drikking dagen før og 2 % som av samme årsak hadde vært borte deler av dag. Det var 12 % som oppga at de hadde vært ineffektive på jobb som følge av alkoholbruk dagen før i løpet av de siste 12 månedene.

Ser vi på generelt sykefravær, som vi har inkludert for sammenligningens skyld, er det høyest andel som har hatt fravær i bransjene innen helse og omsorg, samt restaurant/servering.

Andelene som svarer at de har vært ineffektive på jobb på grunn av alkoholbruk varierer mellom 6 % og 27 % mellom ulike bransjer. Selvrapportert ineffektivitet som følge av alkoholbruk er minst utbredt blant ansatte i barnehager/skoler/undervisningsstillinger, landbruk/skogbruk/ fiske, og blant dem som jobber innen helse og omsorg (pleie og omsorg, helsetjenester). En betydelig høyere andel av ansatte svarer at de har vært ineffektive på jobb på grunn av alkoholbruk innen bransjer som restaurant/servering, media/reklame, forskning og telekommunikasjon/IT.

Tabell 7 viser at det var en større andel som rapporterte generelt sykefravær i offentlig enn i det privat sektor, mens andelen som rapporterte om alkoholrelatert fravær og ineffektivitet var høyere i privat enn i offentlig sektor.

Andelen generelt sykefravær var lavere i de minste foretakene enn i bedrifter med flere enn 10 ansatte, men for alkoholrelatert fravær og ineffektivitet var det ingen tydelige eller systematiske forskjeller mellom ansatte i bedrifter av ulik størrelse.

Med tanke på urbanitet ser det ut til å være en økning i andelen som rapporterer både generelt fravær og alkoholrelatert fravær ved økende grad av urbanitet, bortsett fra målet for alkoholrelatert heldagsfravær som i utgangspunktet er svært lavt. Færre ledere rapporterer om generelt sykefravær enn de som ikke har lederfunksjoner, men nivåene av alkoholrelatert fravær og ineffektivitet er relativt like mellom ledere og ansatte uten lederfunksjon.

Tabell 7. Generelt sykefravær (en dag eller mer), alkoholrelatert fravær og ineffektivitet siste 12 måneder.

	Minste N	Generelt sykefravær	Alkoholrelatert fravær og ineffektivitet							
			Hel dag		Deler av dag		Ineffektiv			
			%	K.I.	%	K.I.	%	K.I.		
Offentlig/privat										
Privat	2250	49 (47, 51)	2	(1, 3)	3	(2, 4)	13	(12, 15)		
Offentlig	1463	60 (57, 62)	1	(0, 1)	1	(0, 1)	9	(8, 11)		
Offentlig eiet	213	59 (52, 65)	1	(0, 4)	1	(0, 4)	12	(8, 18)		
Antall ansatte										
Mindre enn 10 + enk.	445	43 (38, 48)	1	(0, 2)	1	(1, 3)	9	(6, 12)		
Mellom 10 og 100	1015	56 (52, 59)	2	(1, 3)	3	(2, 4)	13	(11, 15)		
101 til 500	797	55 (51, 58)	1	(1, 3)	3	(2, 4)	11	(9, 14)		
Over 500	1416	54 (51, 57)	2	(1, 2)	2	(1, 2)	13	(11, 15)		
Urbanitet										
I eller utenfor Oslo, Bergen, Trondheim eller Stavanger	1808	57 (54, 59)	1	(1, 2)	3	(2, 4)	16	(15, 18)		
I eller like utenfor mellomstor el. liten by	1335	50 (48, 53)	1	(1, 2)	2	(1, 3)	11	(9, 13)		
Større tettsted (ikke by)	337	47 (41, 52)	2	(1, 5)	3	(1, 6)	10	(7, 15)		
Lite tettsted/bygdesentrum	573	49 (45, 53)	1	(0, 2)	0	(0, 1)	6	(4, 9)		
Spreddbygd strøk	318	46 (41, 52)	1	(0, 5)	0	(0, 3)	6	(4, 10)		
Lederansvar										
Ja	1031	46 (43, 49)	1	(1, 2)	2	(1, 4)	12	(10, 14)		
Nei	2781	56 (54, 58)	2	(1, 2)	2	(1, 3)	12	(10, 13)		

Merk: «Mindre enn 10 + enk.» viser til «Mindre enn 10 og enkeltmannsforetak.

3.2.2 Holdninger til alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet

Tabell 8 viser holdninger til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet blant arbeidstakere i ulike bransjer.

For utvalget sett under ett var det 60 % som mente at det er problematisk at en kollega er mindre effektiv på jobb et par dager i året på grunn av drikking dagen før og 88 % mente at det var problematisk at en kollega var borte en hel dag fra jobb et par ganger i året på grunn av drikking dagen før.

Tabell 8. Holdninger til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet i ulike bransjer (andel som ser på situasjon som problematisk).

	Minste N	En kollega er mindre effektiv på jobb et par dager i året pga drikking dagen før		Kollega borte en hel dag fra jobb et par ganger i året pga drikking dagen før	
		%	K.I.	%	K.I.
Offentlig sentralforvaltning	392	61	(56, 66)	89	(85, 92)
Barnehage/Skole/Undervisning	537	75	(71, 79)	91	(88, 93)
Helsetjenester	398	70	(66, 75)	90	(87, 93)
Sosialtjeneste/barnevern	60	69	(56, 80)	87	(75, 93)
Pleie og omsorg	146	69	(60, 76)	89	(82, 94)
Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold	107	68	(58, 76)	95	(89, 98)
Landbruk/Skogbruk/Fiske	64	69	(56, 80)	92	(83, 97)
Industri	285	54	(48, 60)	83	(78, 88)
Bygg og Anlegg	237	<u>49</u>	<u>(42, 56)</u>	87	(81, 91)
Varehandel	285	60	(54, 66)	87	(82, 91)
Transport/samferdsel	235	69	(62, 75)	90	(86, 93)
Kultur/Idrett/Organisasjoner	100	64	(54, 73)	91	(83, 95)
Media/Reklame/PR	93	<u>40</u>	<u>(30, 51)</u>	87	(79, 93)
Forskning	75	<u>44</u>	<u>(33, 55)</u>	87	(78, 93)
Reiseliv/Hotell	62	51	(38, 64)	83	(70, 91)
Restaurant/servering	59	54	(40, 67)	85	(71, 93)
Telekommunikasjon/IT	206	<u>45</u>	<u>(38, 52)</u>	85	(79, 89)
Bank/Finans	143	<u>46</u>	<u>(38, 55)</u>	88	(81, 93)
Forretningsmessig service og tjenesteyting	178	53	(46, 61)	87	(80, 91)
Olje/Gass/Energi	245	<u>51</u>	<u>(45, 58)</u>	85	(79, 89)
Annet	335	57	(52, 63)	88	(84, 91)
TOTAL	4244	60	(58, 62)	88	(87, 89)

Merk: Uthevet skrift = over gjennomsnitt, $p < 0,01$; Understreket skrift = under gjennomsnitt, $p < 0,01$.

Holdninger til ineffektivitet på jobb som følge av alkoholbruk var klart mest restriktive blant ansatte i barnehage/skole/undervisningsstillinger mens det var større aksept for å være ineffektiv på jobb blant ansatte innen bransjene media/reklame/PR og forskning samt innen telekommunikasjon/IT og bank/finans. Holdningene til alkoholrelatert fravær var generelt restriktive, med få eller ingen tydelige forskjeller mellom bransjer ($p > 0,18$ for full modell).

Tabell 9 viser holdninger til alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet for ansatte i privat og offentlig sektor, etter størrelse på virksomhet, grad av urbanitet og for arbeidstakere med og uten lederansvar. Resultatene viser at ansatte i offentlig sektor har mer restriktive holdninger til ineffektivitet enn ansatte i privat sektor (68 % vs. 56 % som mener at det å være ineffektiv på grunn av alkoholbruk dagen før et par dager i året er problematisk). Tendensen er tilsvarende for alkoholrelatert fravær, men her er forskjellen liten, slik som vi også observerte i tabell 8 med bransjer.

Tabell 9. Holdninger til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet (andel som ser på situasjon som problematisk).

	Minste N	En kollega er mindre effektiv på jobb et par dager i året pga. drikking dagen før		Kollega borte en hel dag fra jobb et par ganger i året pga. drikking dagen før	
		%	K.I.	%	K.I.
Offentlig/privat					
Privat	2248	56	(54, 58)	87	(86, 89)
Offentlig	1465	68	(65, 70)	89	(88, 91)
Offentlig eiet	214	64	(57, 70)	89	(83, 93)
Antall ansatte					
Mindre enn 10 + enk.	448	59	(54, 64)	89	(86, 92)
Mellom 10 og 100	1017	63	(60, 66)	87	(85, 89)
101 til 500	793	59	(56, 63)	88	(86, 91)
Over 500	1415	59	(56, 62)	88	(87, 90)
Urbanitet					
I eller like utenfor byene Oslo, Bergen, Trondheim eller Stavanger	1807	54	(52, 57)	88	(86, 89)
I eller like utenfor mellomstor eller liten by	1340	62	(59, 65)	89	(87, 91)
Større tettsted (ikke by)	341	63	(58, 68)	88	(84, 92)
Lite tettsted/bygdesentrum	575	65	(61, 69)	88	(84, 90)
Spredtbygd strøk	313	66	(61, 72)	89	(84, 92)
Lederansvar					
Ja	1030	65	(62, 68)	91	(89, 93)
Nei	2785	59	(57, 61)	87	(86, 88)

Merk: «Mindre enn 10 + enk.» viser til «Mindre enn 10 og enkeltmannsforetak.

Holdningene til fravær og ineffektivitet ser ikke ut til å variere i nevneverdig grad i virksomheter med ulik størrelse. Grad av urbanitet ser heller ikke ut til å forklare mye av variasjonen i holdninger, dog er det en tendens til at arbeidstakere i de største byene har noe større aksept for å være ineffektive på jobb dagen etter drikking enn arbeidstakere i mer rurale strøk. Andelen med restriktive holdninger til alkoholrelatert ineffektivitet og fravær er høyere blant dem med lederansvar enn ansatte uten lederansvar.

Oppsummert viste resultatene at andelen som oppga generelt sykefravær var høyest i bransjene helse og omsorg, samt innen restaurant/servering. Ineffektivitet som følge av alkoholbruk var minst utbredt blant ansatte i barnehager/skoler/undervisningsstillinger, landbruk/skogbruk/fiske, og blant dem som jobber innen helse- og omsorgsykker. Høyest forekomst av ineffektivitet som følge av alkoholbruk fant vi innen bransjene restaurant/servering, media/reklame, forskning og telekommunikasjon/IT. Mens generelt sykefravær var mer utbredt i offentlig enn i privat sektor, var alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet mer utbredt i privat sektor. Videre var generelt sykefravær mindre utbredt i de aller minste bedriftene enn i større bedrifter. En større andel av ansatte i de

største byene rapporterte om generelt og alkoholrelatert fravær enn ansatte i små tettsteder. Ansatte med lederansvar hadde mindre generelt sykefravær enn ansatte uten slikt ansvar. Holdningene til alkoholrelatert fravær var konsistente på tvers av bransjer og klart mer restriktive enn holdningene til ineffektivitet på grunn av alkoholbruk. Holdninger til ineffektivitet var mest restriktive blant ansatte i barnehage/skole/undervisningsstillinger og mer liberale blant ansatte innen media/reklame/PR, forskning, telekommunikasjon/IT og bank/finans. Holdningene var mer restriktive blant ansatte i offentlig enn i privat sektor, blant ansatte i byer og steder som er mindre enn storbyene og blant ansatte med lederansvar.

3.3 Drikkepress og sosial ekskludering i jobbsammenheng

I dette kapitlet vil vi belyse to tema:

1. Andel arbeidstakere som har opplevd drikkepress i jobbrelevante situasjoner
2. Andel som ikke har deltatt på eller som har følt seg ekskludert på sosiale arrangement i jobbsammenheng på grunn av drikking (sosial ekskludering).

For hvert tema vil vi presentere resultater for hele utvalget, for arbeidstakere i ulike bransjer, for ansatte i virksomheter med ulik størrelse, ansatte i urbane og rurale strøk, og blant ansatte med og uten lederansvar.

3.3.1 Drikkepress og sosial ekskludering

I Tabell 10 presenteres andelene som har opplevd drikkepress i jobbrelevante situasjoner, de som ikke har deltatt på sosiale jobbarrangement på grunn av drikking og de som har følt seg ekskludert i sosiale sammenhenger med jobben på grunn av drikking.

Ser man på resultatene for hele utvalget (se nederste rad), er det 12 % som oppgir at de har opplevd drikkepress, 11 % svarer at de ikke har deltatt på sosiale jobbarrangement og at de har følt seg ekskludert i sosiale sammenhenger med jobb på grunn av kollegaers alkoholbruk.

Tabell 10. Drikkepress og sosial ekskludering i ulike bransjer. En eller flere ganger opplevd siste 12 mnd.

	Minste N	Opplevd drikkepress i jobbrelevante situasjoner		Ikke deltatt på sosiale jobbarrangement pga. kollegaers drikking		Følt seg ekskludert i sosiale sammenhenger med jobben pga. kollegaers drikking	
		%	K.I.	%	K.I.	%	K.I.
Offentlig sentralforvaltning	390	12	(9, 16)	11	(8, 15)	10	(7, 13)
Barnehage/Skole/Undervisning	537	9	(7, 12)	11	(9, 14)	10	(8, 13)
Helsetjenester	397	10	(7, 13)	12	(9, 15)	9	(7, 12)
Sosialtjeneste/barnevern	60	21	(12, 36)	24	(14, 38)	24	(14, 38)
Pleie og omsorg	149	8	(5, 14)	16	(11, 24)	13	(9, 20)
Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold	107	20	(13, 30)	14	(8, 22)	14	(9, 23)
Landbruk/Skogbruk/Fiske	66	5	(2, 13)	7	(3, 17)	11	(5, 22)
Industri	286	9	(6, 13)	10	(7, 14)	8	(5, 11)
Bygg og Anlegg	235	13	(9, 19)	10	(7, 15)	10	(7, 15)

	Minste N	Opplevd drikkepress i jobbrelaterte situasjoner		Ikke deltatt på sosiale jobbarrangement pga. kollegaers drikking		Følt seg ekskludert i sosiale sammenhenger med jobben pga. kollegaers drikking	
		%	K.I.	%	K.I.	%	K.I.
Varehandel	288	12	(8, 17)	10	(7, 15)	11	(7, 15)
Transport/samferdsel	235	9	(6, 14)	11	(8, 16)	9	(6, 13)
Kultur/Idrett/Organisasjoner	99	16	(10, 25)	9	(5, 16)	13	(8, 22)
Media/Reklame/PR	92	19	(12, 29)	15	(8, 24)	15	(8, 25)
Forskning	74	15	(8, 25)	13	(7, 23)	18	(10, 29)
Reiseliv/Hotell	62	20	(11, 34)	11	(5, 22)	6	(2, 16)
Restaurant/servering	60	18	(10, 31)	13	(6, 25)	13	(6, 25)
Telekommunikasjon/IT	206	15	(10, 21)	16	(11, 22)	11	(7, 17)
Bank/Finans	143	12	(7, 19)	7	(3, 12)	6	(3, 11)
Forretningsmessig service og tjenesteyting	177	12	(7, 19)	11	(7, 17)	10	(6, 15)
Olje/Gass/Energi	246	14	(10, 19)	12	(8, 17)	13	(9, 18)
Annet	335	13	(9, 17)	11	(8, 15)	11	(7, 15)
TOTAL	4253	12	(11, 13)	11	(10, 13)	11	(10, 12)

Å oppleve drikkepress er mest utbredt i bransjer som sosialtjeneste/barnevern (21 %), forsvar/politi/rettsvesen/vakthold og reiseliv/hotell (begge 20 %) samt innen mediebransjen (19 %) og innen restaurantnæringen (18 %) og minst utbredt innen landbruk/skogbruk/fiske (5 %). Modellen som tester hvor sannsynlig det er å se variasjonene på tvers av alle bransjer var ikke under terskelverdien på 0,01 ($p = 0,013$), og bare forsvar/politi/rettsvesen/vakthold hadde en effekt som lite trolig skyldes tilfeldig variasjon fra gjennomsnittet ($p = 0,018$; andre forskjeller, $p > 0,04$).

Variasjonene mellom bransjer for ikke å ha deltatt på sosiale jobbarrangement på grunn av drikking og følt seg ekskludert i sosiale sammenhenger med jobben på grunn av drikking var ikke større enn at de kanskje skyldes tilfeldig variasjon ($p > 0,4$ og $p > 0,2$). Det betyr ikke at det ikke er noen forskjeller, men at modellene og datagrunnlaget eventuelt ikke klarer å identifisere forskjellene mellom bransjer.

Tabell 11 viser andelene som har opplevd drikkepress og som ha opplevd å føle seg ekskludert i offentlig og privat sektor, etter størrelse på bedrift, blant ansatte i urbane og rurale strøk, og blant ansatte med og uten lederansvar.

Tabell 11. Drikkepress og sosial ekskludering (en eller flere ganger opplevd siste 12 mnd).

	Minste N	Opplevd drikkepress i jobbrelaterede situasjoner		Ikke deltatt på sosiale jobbarrangement pga drikking		Følt seg ekskludert i sosiale sammenhenger med jobben pga drikking		
		%	K.I.	%	K.I.	%	K.I.	
Offentlig/privat								
Privat	2256	13	(12, 15)	11	(9, 12)	10	(9, 12)	
Offentlig	1467	11	(9, 13)	13	(11, 15)	11	(10, 13)	
Offentlig eiet	213	10	(6, 15)	13	(8, 18)	11	(7, 17)	
Antall ansatte								
Mindre enn 10 + enk.	448	8	(6, 12)	6	(4, 9)	7	(5, 11)	
Mellom 10 og 100	1018	14	(12, 17)	13	(11, 15)	13	(10, 15)	
101 til 500	798	14	(11, 17)	12	(10, 15)	10	(8, 12)	
Over 500	1413	11	(10, 13)	12	(10, 14)	11	(9, 12)	
Urbanitet								
I eller like utenfor byene Oslo, Bergen, Trondheim eller Stavanger	1805	13	(12, 15)	13	(12, 15)	11	(9, 12)	
I eller like utenfor mellomstor eller liten by	1346	13	(11, 15)	10	(8, 12)	11	(9, 13)	
Større tettsted (ikke by)	341	11	(8, 15)	12	(9, 16)	14	(11, 19)	
Lite tettsted/bygdesentrum	578	10	(8, 13)	10	(8, 13)	10	(7, 13)	
Spredtbygd strøk	314	6	(4, 10)	9	(6, 13)	8	(6, 12)	
Lederansvar								
Ja	1032	11	(9, 13)	9	(7, 11)	8	(6, 10)	
Nei	2792	13	(11, 14)	13	(11, 14)	12	(10, 13)	

Merk: «Mindre enn 10 + enk.» viser til «Mindre enn 10 og enkeltmannsforetak.

Forskjellene var små mellom privat og offentlig sektor. Det er en tendens til at det er noe mindre drikkepress og lavere andel som uteblir på arrangementer for dem som oppgir å jobbe i bedrifter med færre enn 10 ansatte.

Videre er det en tendens til at arbeidstakere i store og mellomstore byer opplever mer drikkepress enn arbeidstakere som bor i spredtbygde strøk, eventuelle forskjeller mellom by og bygd når det gjelder å føle seg ekskludert og å utebli på sosiale arrangementer på grunn av drikking var mindre tydelige.

En noe høyere andel ansatte uten lederansvar enn med lederansvar oppga at de hadde uteblitt fra sosiale arrangementer og at de hadde følt seg sosialt ekskludert på grunn av drikking i jobbsammenheng.

Oppsummert viser resultatene at det statistisk sett er usikkert om det finnes betydelige forskjeller mellom bransjer i form av opplevd drikkepress, men at det eventuelt kan være ansatte i bransjene sosialtjeneste/barnevern, forsvar/politi/rettsvesen/ vakthold, reiseliv/hotell, mediebransjen og restaurantnæringen som opplever mest drikkepress. Det var en tendens til mer opplevd drikkepress blant ansatte i store og mellomstore byer enn blant ansatte på små tettsteder. En noe høyere andel ansatte uten lederansvar oppgir å

utebli fra sosiale arrangementer og at de føler seg sosialt ekskludert i jobbsammenheng på grunn av alkoholbruk.

3.4 Retningslinjer og alkoholpraksiser

I dette kapitlet blir tre tema belyst:

1. Kjennskap til retningslinjer, hvorvidt bedriften har en kontaktperson dersom ansatte har/får alkoholproblemer
2. Alkoholpraksiser (fri bar, gratis drikkebonger og lønningspils).
3. Holdninger til retningslinjer og alkoholpraksiser.

For hvert tema presenterer vi andeler for hele utvalget, for ansatte i ulike bransjer, ansatte i privat og offentlig sektor, ansatte i bedrifter av ulik størrelse, ansatte i urbane og rurale strøk, og blant ansatte med og uten lederansvar.

3.4.1 Kjennskap til retningslinjer og kontaktperson for alkoholproblemer

Tabell 12 viser andelene som har kjennskap til at bedriften har retningslinjer tilknyttet alkoholbruk, og andelene som kjenner til at bedriften har en person (som f.eks. Akan-kontakt) som kan kontaktes dersom noen har problemer med alkoholbruk.

Tabell 12. Kjennskap til retningslinjer og kontaktperson dersom alkoholproblemer i ulike bransjer.

	Minste N	Kjennskap til regler/ retningslinjer	Har bedriften en person som kan kontaktes dersom alkoholproblemer?				
			Ja		Vet ikke		
			%	K.I.	%	K.I.	
Offentlig sentralforvaltning	380	49	(44, 54)	84	(80, 88)	<u>10</u>	(8, 14)
Barnehage/Skole/Undervisning	511	<u>26</u>	(22, 30)	66	(62, 70)	<u>22</u>	(19, 26)
Helsetjenester	382	<u>25</u>	(21, 30)	73	(68, 77)	18	(15, 22)
Sosialtjeneste/barnevern	57	38	(27, 52)	65	(50, 77)	16	(8, 29)
Pleie og omsorg	143	22	(16, 30)	61	(52, 69)	<u>36</u>	(28, 45)
Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold	104	43	(33, 53)	81	(72, 87)	14	(9, 22)
Landbruk/Skogbruk/Fiske	64	29	(18, 42)	<u>31</u>	(21, 44)	19	(11, 32)
Industri	277	29	(24, 35)	72	(66, 77)	15	(11, 20)
Bygg og Anlegg	228	<u>23</u>	(18, 29)	57	(50, 64)	12	(8, 17)
Varehandel	271	<u>21</u>	(16, 27)	<u>44</u>	(38, 51)	<u>25</u>	(20, 31)
Transport/samferdsel	227	39	(33, 46)	72	(65, 78)	14	(10, 20)
Kultur/Idrett/Organisasjoner	101	29	(21, 39)	63	(52, 72)	12	(7, 20)
Media/Reklame/PR	84	25	(16, 36)	61	(49, 71)	19	(11, 30)
Forskning	71	32	(22, 44)	68	(55, 78)	21	(13, 34)
Reiseliv/Hotell	60	23	(15, 35)	<u>47</u>	(34, 61)	11	(5, 21)
Restaurant/servering	53	26	(16, 40)	53	(38, 67)	16	(8, 29)
Telekommunikasjon/IT	199	35	(28, 42)	<u>52</u>	(45, 59)	25	(19, 32)
Bank/Finans	138	50	(42, 58)	74	(66, 81)	12	(7, 18)
Forretningsmessig service og tjenesteyting	166	25	(19, 33)	57	(49, 65)	17	(12, 23)
Olje/Gass/Energi	239	51	(45, 58)	76	(69, 81)	17	(13, 23)
Annet	314	31	(26, 36)	51	(45, 57)	25	(20, 30)
TOTAL	4069	32	(30, 33)	64	(63, 66)	19	(17, 20)

Merk: **Uthevet skrift** = over gjennomsnitt, $p < 0,01$; understreket skrift = under gjennomsnitt, $p < 0,01$.

Dersom man ser på andelen for hele utvalget (total) var det om lag 1 av 3 som svarte at de hadde kjennskap til retningslinjer for alkoholbruk mens i overkant av 6 av 10 svarte at bedriften hadde en kontaktperson dersom ansatte hadde problemer med alkohol.

Resultatene viser at det er betydelige forskjeller mellom bransjer. Omtrent halvparten kjente til retningslinjer for alkoholbruk innen bank/finans, olje/gass/energi og offentlig sentralforvaltning mens det til sammenligning bare var om lag 1 av 4 som kjente til slike retningslinjer i bransjene barnehage/skole/undervisning, helsetjenester, pleie og omsorg, bygg og anlegg, varehandel, media/reklame/PR, forretningsmessig service og tjenesteyting, reiseliv/hotell og restaurant/servering.

På spørsmål om bedriften har en person som kan kontaktes ved alkoholproblemer (slik som Akan-kontakt) var det også store forskjeller mellom bransjene. Spennet i andeler som oppga å ha en kontaktperson gikk fra over 80 % i bransjene forsvar/politi/rettsvesen/vakthold og offentlig sentralforvaltning til rundt 50 % og mindre i bransjene landbruk/skogbruk/fiske, varehandel, reiseliv/hotell, telekommunikasjon/IT, og restaurant/servering. Av disse var det for bransjene telekommunikasjon/IT og varehandel spesielt høyt nivå av «Vet ikke» når det gjelder kontaktperson, noe som tyder på at det ligger potensiale i å informere bedre om slike ordninger i disse bransjene.

Tabell 13 viser forskjeller i kjennskap til retningslinjer og kontaktperson for andre karakteristika ved arbeidsplassen. Det var liten forskjell mellom privat og offentlig sektor i kjennskap til retningslinjer, men her ser det ut som at en høyere andel ansatte i offentlig eide selskap rapporterer om kjennskap til retningslinjer enn i privat og offentlig sektor. Det er betydelig flere som har kjennskap til kontaktperson for alkoholproblem i det offentlige enn i det private, og dette ser ikke ut til å skyldes flere «vet ikke» svar i det private.

Kjennskap til retningslinjer og kontaktperson ser ut til å øke med økende størrelse på bedriften, men for dimensjonen urban-rural er ikke mønsteret like tydelig. Det er tendenser til mer kjennskap til retningslinjer hos arbeidstakere i de store byene, og andelen som rapporterer å ha kontaktperson for alkoholproblemer er omtrent like høy i bygd som i by.

En noe høyere andel kjenner til retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng av de som har lederfunksjoner enn de som ikke har det, men det er ikke flere ledere enn ikke-ledere som rapporterer at bedriften har kontaktperson for alkoholproblemer.

Oppsummert viser resultatene at en relativt liten andel av norske arbeidstakere kjente til retningslinjer om alkoholbruk i jobbsammenheng, rundt 1 av 3 for utvalget som helhet. Det var en høyere andel av arbeidstakere som kjente til at bedriften hadde en person som kunne kontaktes (f.eks. AKAN-kontakt) dersom noen hadde alkoholproblemer. En høyere andel ansatte i offentlig eide selskap kjente til retningslinjer og en høyere andel ansatte i offentlig sektor kjente til en kontaktperson for alkoholproblemer enn i privat sektor. Andelen med kjennskap til retningslinjer og kontaktperson var også høyere i store bedrifter og i store byer. Ansatte med lederansvar hadde i større grad kjennskap til retningslinjer, men ikke til kontaktperson for alkoholproblemer sammenlignet med ansatte uten lederansvar.

Tabell 13. Andel (%) ansatte som har kjennskap til retningslinjer og kontaktperson dersom alkoholproblemer.

	Minste N	Kjennskap til at arb. har retningslinjer		Har bedriften en person som kan kontaktes dersom alkoholproblemer?			
		%	K.I.	Ja		Vet ikke	
				%	K.I.	%	K.I.
Offentlig/privat							
Privat	2100	30	(28, 32)	57	(54, 59)	18	(17, 20)
Offentlig	1371	34	(31, 36)	76	(73, 78)	18	(16, 20)
Offentlig eiet	197	46	(39, 53)	77	(70, 82)	16	(11, 22)
Antall ansatte							
Mindre enn 10 + enk.	422	17	(14, 21)	28	(24, 33)	16	(13, 20)
Mellom 10 og 100	974	22	(19, 25)	59	(56, 63)	18	(15, 21)
101 til 500	760	36	(32, 39)	73	(69, 76)	18	(15, 21)
Over 500	1340	45	(42, 48)	79	(77, 82)	17	(15, 19)
Urbanitet							
I eller like utenfor byene Oslo, Bergen, Trondheim eller Stavanger	1703	35	(33, 37)	64	(61, 66)	20	(18, 22)
I eller like utenfor mellomstor eller liten by	1277	31	(28, 34)	65	(62, 68)	17	(15, 20)
Større tettsted (ikke by)	323	26	(22, 32)	63	(57, 69)	18	(14, 23)
Lite tettsted/bygdesentrum	528	29	(25, 33)	64	(60, 68)	20	(17, 24)
Spredtbygd strøk	297	24	(20, 29)	48	(42, 54)	24	(19, 29)
Lederansvar							
Ja	984	39	(36, 42)	62	(59, 65)	11	(9, 14)
Nei	2645	30	(28, 32)	66	(64, 68)	20	(19, 22)

Merk: «Mindre enn 10 + enk.» viser til «Mindre enn 10 og enkeltmannsforetak.

3.4.2 Alkoholpraksiser

Vi ba respondentene svare på spørsmål om ulike alkoholpraksiser og har rapportert alkoholpraksiser som antas å ha størst betydning for alkoholbruk i Tabell 14. Ser man på andelen for hele utvalget (total, nederste rad) viste resultatene at 1 av 5 av norske arbeidstakere oppga å ha hatt fri bar i løpet av siste 12 måneder, og nær halvparten oppga å få gratis drikkebonger. Omtrent halvparten oppga å ha deltatt på lønningspils.

Det var store bransjeforskjeller, hvor andelene som hadde hatt fri bar siste året var mindre enn 10% i bransjene offentlig sentralforvaltning, barnehage/skole/undervisning, helsetjenester, sosialtjeneste/barnevern og pleie og omsorg, og over 30% i bransjene bygg og anlegg, varehandel, forskning, reiseliv/hotell, restaurant/servering, telekommunikasjon/IT, bank/finans og forretningsmessig service og tjenesteyting. Omtrent de samme bransjene, med noen unntak, hadde høyest og lavest forekomst av gratis bonger på tilstelninger i jobbreigi.

Tabell 14. Alkoholpraksiser i ulike bransjer (opplevd siste 12 mnd).

	Minste N	Fri bar		Gratis drikkebonger		Lønningspils	
		%	K.I.	%	K.I.	%	K.I.
Offentlig sentralforvaltning	365	<u>7</u>	<u>(5, 10)</u>	<u>33</u>	<u>(28, 38)</u>	69	(64, 74)
Barnehage/Skole/Undervisning	513	<u>4</u>	<u>(3, 6)</u>	<u>12</u>	<u>(9, 15)</u>	60	(56, 65)
Helsetjenester	371	<u>5</u>	<u>(4, 8)</u>	<u>16</u>	<u>(13, 21)</u>	59	(54, 64)
Sosialtjeneste/barnevern	56	7	(2, 24)	<u>18</u>	<u>(9, 32)</u>	65	(52, 77)
Pleie og omsorg	139	<u>3</u>	<u>(1, 8)</u>	<u>7</u>	<u>(4, 13)</u>	70	(61, 77)
Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold	100	11	(7, 19)	<u>37</u>	<u>(27, 47)</u>	62	(52, 71)
Landbruk/Skogbruk/Fiske	63	14	(7, 26)	41	(29, 54)	<u>15</u>	<u>(7, 27)</u>
Industri	269	24	(19, 30)	69	(62, 74)	<u>42</u>	<u>(36, 48)</u>
Bygg og Anlegg	216	43	(36, 50)	65	(58, 71)	<u>36</u>	<u>(30, 43)</u>
Varehandel	267	33	(27, 40)	56	(50, 62)	<u>34</u>	<u>(28, 41)</u>
Transport/samferdsel	214	15	(11, 21)	55	(48, 62)	47	(40, 54)
Kultur/Idrett/Organisasjoner	93	18	(11, 28)	33	(24, 43)	54	(44, 64)
Media/Reklame/PR	84	28	(19, 40)	62	(50, 72)	57	(46, 67)
Forskning	69	31	(21, 43)	51	(39, 63)	63	(51, 73)
Reiseliv/Hotell	58	36	(24, 50)	56	(42, 69)	43	(30, 56)
Restaurant/servering	52	37	(24, 52)	43	(30, 58)	65	(51, 76)
Telekommunikasjon/IT	189	38	(31, 46)	67	(59, 73)	68	(61, 75)
Bank/Finans	131	32	(25, 41)	79	(71, 86)	69	(60, 76)
Forretningsmessig service og tjenesteyting	165	31	(24, 38)	58	(50, 66)	55	(47, 62)
Olje/Gass/Energi	225	28	(22, 35)	61	(54, 68)	52	(45, 59)
Annet	308	23	(19, 29)	46	(40, 52)	49	(43, 54)
TOTAL	3949	20	(19, 22)	44	(42, 46)	54	(52, 55)

Merk: Uthevet skrift = over gjennomsnitt, $p < 0,01$; understreket skrift = under gjennomsnitt, $p < 0,01$.

Lønningspilsen så ut til å representere en annen type drikkekultur, siden mønsteret her er delvis snudd på hodet, med høy forekomst i bransjene offentlig sentralforvaltning, barnehage/skole/undervisning, sosialtjeneste/barnevern, pleie og omsorg. Tre av bransjene med høy forekomst av fri bar og drikkebonger, industri, bygg og anlegg, samt varehandel hadde relativt lave andeler som rapporterte at de hadde lønningspils, mens bransjene telekommunikasjon/IT og bank/finans hadde høy forekomst av både gratis drikke (fri bar og bonger) og lønningspils.

Tabell 15 viser at forskjellene mellom det private og det offentlige var spesielt tydelige når det gjaldt alkoholpraksiser som fri bar, gratis drikkebonger og lønningspils.

Tabell 15. Alkoholpraksiser.

	Minste N	Fri bar %	K.I.	Gratis drikkebonger %	K.I.	Lønningspils %	K.I.
Offentlig/privat							
Privat	2100	30	(28, 32)	58	(56, 61)	48	(45, 50)
Offentlig	1371	5	(4, 7)	19	(17, 21)	65	(62, 67)
Offentlig eiet	197	14	(10, 20)	41	(35, 49)	52	(45, 59)
Antall ansatte							
Mindre enn 10 + enk.	422	27	(22, 32)	31	(26, 36)	22	(18, 26)
Mellom 10 og 100	974	26	(23, 29)	37	(34, 40)	48	(44, 51)
101 til 500	760	21	(18, 24)	53	(49, 57)	67	(63, 70)
Over 500	1340	15	(13, 17)	51	(48, 54)	63	(61, 66)
Urbanitet							
I eller like utenfor byene Oslo, Bergen, Trondheim eller Stavanger	1703	24	(22, 27)	49	(46, 51)	49	(46, 51)
I eller like utenfor mellomstor eller liten by	1277	18	(16, 21)	41	(38, 44)	41	(38, 44)
Større tettsted (ikke by)	323	18	(14, 23)	44	(39, 50)	44	(39, 50)
Lite tettsted/ bygdesentrum	528	18	(14, 21)	40	(35, 44)	40	(35, 44)
Spredtbygd strøk	297	14	(10, 19)	36	(31, 42)	36	(31, 42)
Lederansvar							
Ja	984	25	(22, 28)	43	(40, 47)	48	(44, 51)
Nei	2645	19	(17, 20)	44	(42, 46)	56	(54, 58)

Merk: «Mindre enn 10 + enk.» viser til «Mindre enn 10 og enkeltmannsforetak.

Andelen som svarte at arbeidsplassen tilbød fri bar en gang eller oftere siste året var seks ganger høyere i privat (30%) enn i offentlig sektor (5%), med offentlig eide selskap midt mellom (14%) det private og det offentlige. Samme mønster viste seg for gratis bonger, hvor det var andelen som svarte at arbeidsplassen hadde tilbudt dette var tre ganger høyere i private (58%) enn i offentlige virksomheter (19%).

Tendensen for lønningspils var motsatt, med høyere andeler i det offentlige (65 %) enn i det private (48 %). Dette kan tyde på at privat og offentlig sektor har ganske ulike praksiser hva gjelder arbeidsplassens håndtering av alkohol, og noe ulik kultur blant de ansatte hva gjelder lønningspils (dersom man kan anta at dette stort sett er initiert av de ansatte selv).

Basert på andelene som rapporterer om fri bar og gratis drikkebonger ser det ut som de aller største selskapene sjeldnere har fri bar enn bedrifter med færre enn 500 ansatte og selskapene med mer enn 100 ansatte har oftere gratis bonger enn de med færre ansatte. Andelen som har lønningspils var høyest for bedrifter med over 100 ansatte, og lavest for de med mindre enn 10 ansatte. Flere av de ansatte i de største byene enn ansatte i de andre kategoriene av urbanitet oppgir at de har hatt fri bar, gratis bonger og lønningspils de siste 12 månedene. Ledere oppgir at de har hatt fri bar i større grad enn ansatte som ikke har lederfunksjon, men det var ingen forskjell i tilbud om drikkebonger. Flere ansatte

uten lederfunksjon oppgir å ha lønningspils enn ansatte med lederfunksjon, noe som understreker at dette er en praksis som ofte er initiert av de ansatte selv.

Oppsummert viser resultatene at gratis drikke (fri bar og bonger) var minst utbredt i offentlig statsforvaltning, barnehage/skole/undervisning, pleie og omsorg og betydelig mer utbredt i bransjer som bygg og anlegg, varehandel, forskning, reiseliv/hotell, restaurant/servering, telekommunikasjon/IT, bank/finans, og forretningsmessig service og tjenesteyting. For lønningspils var tendensen motsatt. Fri bar og bonger var langt mer utbredt i privat enn i offentlig sektor, mens lønningspils var mer utbredt i offentlig sektor. Gratis alkohol og lønningspils er mest vanlig i mellomstore bedrifter og i de største byene. Mens ansatte med lederansvar i større grad svarte at de hadde fri bar, svarte ansatte uten lederansvar at de oftere deltok på lønningspils.

3.4.3 Holdninger til alkoholpraksiser og retningslinjer

I tabell 16 presenteres holdninger til alkoholpraksiser og retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng.

Dersom man ser på holdninger til alkoholpraksiser og retningslinjer for utvalget som helhet, var det 17 % som mente at man burde unngå all alkoholservering i jobbsammenheng av hensyn til dem som ikke drikker. Nesten alle (95 %) mener arbeidsplasser bør ha tydelige retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden og 67 % mente man burde ha tydeligere retningslinjer for jobbrelatert alkoholbruk utenom ordinær arbeidstid. Et stort flertall (84 %) svarte at man burde ha ordninger, f.eks. AKAN-kontakt, for å hjelpe ansatte med alkoholproblemer.

Tabell 16. Holdninger til alkoholpraksis og retningslinjer for ulike bransjer.

	Minste N	«Av hensyn til de som ikke drikker, bør det aldri serveres alkohol ved festlige sammenkomster i jobbregrer» (%)		«Enhver arbeidsplass...					
				...må ha tydelige regler/ retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden» (%)		...bør ha tydelige regler/ retningslinjer for alkoholbruk i sosiale sammenkomster utenom ordinær arbeidstid» (%)		...bør ha ordninger (for eksempel en Akan-kontakt), for å hjelpe ansatte med problemer knyttet til alkoholbruk (%)	
		%	K.I.	%	K.I.	%	K.I.	%	K.I.
Offentlig sentralforvaltning	305	19	(15, 23)	97	(95, 98)	79	(74, 83)	92	(89, 95)
Barnehage/Skole/Undervisning	447	17	(14, 20)	96	(94, 98)	64	(59, 68)	83	(79, 86)
Helsetjenester	321	20	(16, 24)	95	(92, 97)	66	(61, 71)	91	(87, 94)
Sosialtjeneste/barnevern	48	30	(20, 44)	95	(84, 98)	70	(56, 81)	87	(75, 94)
Pleie og omsorg	129	19	(14, 27)	100	(97, 100)	59	(50, 68)	94	(88, 97)
Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold	85	<u>7</u>	(3, 13)	98	(93, 100)	62	(51, 72)	85	(76, 92)
Landbruk/Skogbruk/Fiske	52	33	(22, 46)	98	(90, 100)	81	(68, 90)	75	(62, 84)
Industri	242	12	(9, 16)	96	(92, 98)	63	(56, 69)	83	(77, 87)
Bygg og Anlegg	187	18	(13, 24)	91	(86, 95)	61	(54, 69)	<u>71</u>	(64, 77)
Varehandel	224	17	(12, 22)	96	(93, 98)	66	(59, 72)	<u>77</u>	(71, 82)
Transport/samferdsel	195	20	(15, 26)	97	(92, 99)	68	(61, 75)	86	(80, 90)
Kultur/Idrett/Organisasjoner	82	19	(12, 29)	95	(88, 98)	72	(61, 81)	93	(85, 96)
Media/Reklame/PR	71	14	(8, 24)	97	(92, 99)	75	(64, 84)	91	(83, 95)
Forskning	63	10	(5, 18)	90	(81, 95)	64	(51, 76)	84	(74, 91)
Reiseliv/Hotell	47	3	(1, 11)	92	(83, 97)	65	(49, 78)	81	(67, 89)
Restaurant/servering	45	18	(10, 30)	96	(85, 99)	67	(51, 80)	80	(68, 89)
Telekommunikasjon/IT	168	10	(7, 15)	93	(88, 96)	63	(55, 70)	80	(73, 85)
Bank/Finans	117	9	(6, 15)	96	(90, 98)	72	(62, 79)	84	(76, 90)
Forretningsmessig service og tjenesteyting	151	16	(11, 23)	95	(91, 97)	68	(60, 76)	<u>75</u>	(68, 81)
Olje/Gass/Energi	205	16	(12, 22)	95	(91, 97)	69	(62, 75)	90	(85, 93)
Annet	268	20	(16, 25)	93	(90, 96)	71	(65, 77)	78	(73, 83)
TOTAL	3552	17	(16, 18)	95	(95, 96)	67	(66, 69)	84	(82, 85)

Merk: **Uthevet skrift** = over gjennomsnitt, $p < 0,01$; understreket skrift = under gjennomsnitt, $p < 0,01$.
Minste N er lavere enn i andre tabeller fordi spm om sosiale sammenkomster utenom ordinær arbeidstid ikke ble stilt i 2018.

Det var betydelige forskjeller mellom bransjer. På spørsmål om man skal unngå all servering av alkohol i jobbrelaterte sammenhenger var det spesielt stor støtte blant dem som jobber innen sosialtjeneste/barnevern og landbruk/skogbruk/fiske, hvor omtrent en tredjedel støttet en slik policy. Av bransjene med lavest støtte var forsvar/politi/rettsvesen/vakthold og reiseliv/hotell, men også forskning, bank/finans, og telekommunikasjon/IT hadde en oppslutning på rundt 10% eller mindre for et slikt tiltak.

Resultatene viste at det var bred enighet om at arbeidsplasser bør ha tydelige retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden, med lite variasjon mellom bransjer. Det var også relativt høye andeler som var enige i at arbeidsplasser bør ha retningslinjer for jobbrelatert alkoholbruk utenom ordinær arbeidstid, med offentlig sentralforvaltning som en av bransjene med høyest oppslutning om dette. I alle bransjer var det over 70% som

mente at man burde ha ordninger for å hjelpe ansatte med alkoholproblemer, men det var en høyere andel av ansatte i offentlig sentralforvaltning, helsetjenester og pleie og omsorg som var enig i dette enn i bransjer som forretningsmessig service og tjenesteyting, bygg og anlegg, varehandel, og telekommunikasjon/IT.

Tabell 17 viser liten forskjell mellom privat og offentlig sektor i holdninger til retningslinjer på arbeidsplassen, men noe høyere andeler i offentlig sektor som synes at man bør ha retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden og ordninger for de med alkoholproblemer. Ansatte i offentlig eiet selskap ser ut til å i større grad tenke at arbeidsplassen bør ha retningslinjer for sosiale sammenkomster utenom ordinær arbeidstid.

Det var ingen systematiske forskjeller mellom ansatte i bedrifter av ulike størrelser på målene i tabell 17 bortsett fra meningen om ordninger for å hjelpe ansatte med problemer knyttet til alkoholbruk. Det så ut til at dette var viktigere for ansatte i større bedrifter.

Ansatte i mer rurale strøk viste større støtte til det å aldri servere alkohol i jobbegi sammenlignet med ansatte i mer urbane strøk. Det var ingen tydelige forskjeller med tanke på urbanitet for målene som handlet om retningslinjer og ordninger for alkoholproblemer på arbeidsplassen. Lederrolle hadde liten eller ingen betydning for holdninger til alkoholpraksisene i Tabell 17.

Tabell 17. Holdninger til alkoholpraksis og retningslinjer.

	Minste N	«Av hensyn til de som ikke drikker, bør det aldri serveres alkohol ved festlige sammenkomster i jobbreigi»		«Enhver arbeidsplass...»					
		%	K.I.	...må ha tydelige regler/retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden»		...bør ha tydelige regler/retningslinjer for alkoholbruk i sosiale sammenkomster utenom ordinær arbeidstid»		...bør ha ordninger (for eksempel en Akan-kontakt), for å hjelpe ansatte med problemer knyttet til alkoholbruk	
		%	K.I.	%	K.I.	%	K.I.	%	K.I.
Offentlig/ privat									
Privat	1783	16	(14, 18)	94	(93, 95)	66	(63, 68)	80	(78, 82)
Offentlig	1175	18	(16, 20)	97	(95, 97)	67	(64, 70)	89	(88, 91)
Offentlig eiet	179	19	(14, 25)	98	(95, 99)	79	(73, 85)	93	(88, 96)
Antall ansatte									
Mindre enn 10 + enk.	450	19	(15, 23)	96	(94, 98)	66	(61, 71)	68	(63, 72)
Mellom 10 og 100	804	18	(16, 21)	93	(91, 95)	62	(59, 66)	80	(77, 83)
101 til 500	611	14	(11, 16)	96	(94, 97)	68	(64, 72)	86	(83, 89)
Over 500	1155	15	(13, 17)	96	(95, 97)	70	(67, 73)	91	(89, 93)
Urbanitet									
I eller like utenfor byene Oslo, Bergen, Trondheim eller Stavanger	1441	13	(12, 15)	95	(94, 96)	67	(64, 69)	83	(81, 85)
I eller like utenfor mellomstor eller liten by	1122	16	(14, 18)	95	(94, 96)	67	(64, 70)	84	(82, 86)
Større tettsted (ikke by)	279	22	(18, 27)	94	(90, 96)	70	(64, 76)	83	(79, 87)
Lite tettsted/bygdesentrum	477	21	(18, 25)	95	(93, 97)	67	(62, 71)	84	(80, 87)
Spredtbygd strøk	265	24	(20, 30)	98	(95, 99)	69	(62, 74)	80	(75, 85)
Lederansvar									
Ja	854	18	(16, 21)	95	(94, 97)	70	(67, 73)	83	(80, 85)
Nei	2167	16	(15, 17)	95	(94, 96)	66	(64, 68)	84	(83, 86)

Merk: Minste N er lavere enn i andre tabeller fordi spm om sosiale sammenkomster utenom ordinær arbeidstid ikke ble stilt i 2018. «Mindre enn 10 + enk.» viser til «Mindre enn 10 og enkeltmannsforetak.

Oppsummert viser resultatene at det var størst oppslutning om å unngå all alkoholservering i jobbsammenheng innen sosialtjeneste/barnevern og landbruk/skogbruk/fiske og betydelig mindre oppslutning om dette innen forsvar/politi/rettsvesen/vakthold, reiseliv/hotell, forskning, bank/finans og telekommunikasjon/IT. Derimot var det bred enighet om at arbeidsplasser burde ha tydelige retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden, og relativt stor oppslutning om at det også burde være tydelige retningslinjer for jobberelatert alkoholbruk utenom ordinær arbeidstid. Men størst oppslutning for dette fant man innen offentlig statsforvaltning. Flertallet (84%) mente at man burde ha ordninger for å hjelpe ansatte med alkoholproblemer, men oppslutningen

var større blant ansatte i offentlig statsforvaltning, helsetjenester, pleie og omsorg enn i bransjer som servicebransjer, bygg og anlegg, varehandel og telekommunikasjon/IT. Holdningene var generelt mer restriktive i offentlig sektor enn i private selskaper, blant ansatte i større selskaper og blant ansatte i rurale strøk.

4 Diskusjon

I denne rapporten har vi belyst fire tema: (1) arbeidstakeres alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng, (2) utbredelse av, og holdninger til, alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet, (3) drikkepress og sosial ekskludering, og (4) utbredelse av, og holdninger til, alkoholpraksiser og retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng. Under diskuteres resultatene i lys av tidligere forskning, med hovedfokus på forskjellene som ble avdekket mellom ulike typer arbeidsplasser i Norge. Vi skisserer også noen tema som bør prioriteres i fremtidig forskning på alkoholbruk i arbeidslivet.

4.1 Arbeidstakeres alkoholbruk og holdninger til alkoholbruk i jobbsammenheng

Resultatene viste at det var tydelige bransjeforskjeller i jobbrelatert drikking. Andelen ansatte som rapporterte om drikking i arbeidstiden var høyest i bransjene kultur/idrett/organisasjoner, media/reklame/PR, og forskning. Dette kan skyldes fleksibiliteten i arbeidstid og type arbeidsoppgaver i disse bransjene, som muliggjør feiringer i selve arbeidstiden, og trenger ikke nødvendigvis gjenspeile en utpreget drikkekultur. Ansatte i bransjer som involverer omsorg og barn oppgir å drikke sjeldnere i arbeidstiden. For å fastslå årsakene til disse bransjeforskjellene er behov for videre forskning.

Det rapporteres om minst jobbrelatert drikking, utenom ordinær arbeidstid, blant ansatte i helse- og omsorgsbransjen mens ansatte i bransjene forskning, bank/finans og telekommunikasjon/IT oppgir å drikke betydelig mer. Resultatene er delvis i tråd med funn i en tidligere norsk undersøkelse som sammenlignet alkoholbruk blant ansatte i åtte ulike bransjer i Norge (Edvardsen et al., 2016). I studien til Edvardsen og medarbeidere var ansatte innen helsevesenet de som hadde lavest forekomst av å drikke de siste 24 timene samt å drikke 6 alkoholenheter eller mer ved én drikkesituasjon minst en gang per måned siste 12 måneder. Ansatte i barer og restauranter skilte seg ut som en høykonsumgruppe av alkohol, og ansatte innen forskning og finansbransjen befant seg et sted midt mellom ansatte i helsevesenet og bar- og restaurantarbeidere. Restaurant/servering var ikke en bransje med spesielt høyt alkoholbruk i våre resultater. I Edvardsen og medarbeidere (2016) sin studie ble bedrifter invitert til å delta i undersøkelsen og data fra spørreskjema og spyttprøver ble samlet inn på arbeidsplassen i arbeidstiden. Dersom bedriften, dvs. ledelsen i bedriften, hadde svart ja til at bedriften skulle delta var oppslutningen på de fleste arbeidsplassene stor (gjennomsnittlig deltakerprosent var 92,3 %). Svarprosenten i denne undersøkelsen var betydelig lavere (gjennomsnittlig svarprosent for de fire årene var 48 %), og det er sannsynlig at spesielt høykonsumenter av alkohol, slik som ansatte i bar- og restaurantbransjen, er underrepresentert i undersøkelser som denne (se Johnson, 2014). Mens det i Edvardsen og medarbeider sin studie utelukkende ble rekruttert bartendere og servitører fra bar- og restaurantbransjen, kan det tenkes at de som har oppgitt at de jobber innen restaurant/servering i denne undersøkelsen har andre funksjoner enn å være bartender og servitør. Kategoriene forskning og bank/finans hadde høyere forekomst av jobbrelatert drikking enn helsesektoren i denne undersøkelsen, noe som samsvarer med funnene i studien til Edvardsen og medarbeidere (2016).

Resultatene indikerte også at det er en tydelig forskjell mellom privat og offentlig sektor med tanke på jobbrelatert drikking i arbeidstiden, hvor prevalensen av selvrapportert drikking mer enn 1 gang siste året er dobbelt så høy i det private næringsliv. Det er også antydninger til høyere nivå av beruselsesdrikking i jobbrelaterte sammenhenger i privat enn i offentlig sektor. Det finnes ingen tidligere studier som har sammenlignet privat og

offentlig sektor direkte. Imidlertid viste resultatene fra Lie og Nesvåg (2001) sin studie, som utelukkende ble gjennomført blant ansatte i privat sektor, at denne gruppen av arbeidstakere hadde høyere alkoholbruk enn befolkningen forøvrig.

Resultatene fra denne undersøkelsen gir ingen innsikt i *hvorfor* det er forskjeller i alkoholbruk mellom ulike bransjer, og mellom privat og offentlig sektor. Noen mulige forklaringer kan være høyere tilgjengelighet av alkohol til en lavere pris i enkelte bransjer og i privat sektor (Rossow & Bergsvik, 2018), f.eks. fri bar og gratis drikkebonger på jobbarrangementer. Andre forklaringer kan være jobbkarakteristika som grad av fleksibilitet, der større fleksibilitet med hensyn til arbeidstid og arbeidssted gir større mulighet for drikking (Moan & Halkjelsvik, 2016). Forskjellene kan også delvis skyldes ulik kjønns- og alderssammensetning i de ulike bransjene. Unge mannlige arbeidstakere drikker mer enn kvinnelige og eldre arbeidstakere (Edwardsen et al., 2016; Moan & Halkjelsvik, 2016; Schou et al., 2014). Det kan være en årsak til at alkoholforbruket er høyere i mannsdominerte bransjer (som telekommunikasjon/IT og bank og finans) enn i kvinnedominerte bransjer (f.eks. helse- og omsorgsbransjen). I hvilken grad ansatte i ulike bransjer har kjennskap til retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng kan også ha betydning for alkoholbruk.

For å fastslå den relative betydningen av de ovennevnte faktorene for alkoholbruk i ulike bransjer, og i privat sammenlignet med offentlig sektor, er det behov for videre forskning. Data fra spørreskjemaundersøkelsene (2015-2018) kan benyttes til dette formålet. Det er sannsynlig at en kvalitativ tilnærming, der man undersøker forhold som fremmer og modererer alkoholbruk i jobbsammenheng, kan avdekke flere potensielle forklaringer på disse forskjellene. Forskning på forklaringer av bransjeforskjeller, og forskjeller i alkoholbruk mellom privat og offentlig sektor, vil også kunne generere mer forebyggingsrelevant kunnskap.

Denne undersøkelsen, som er basert på data fra fire år, bekrefter funnene i forrige rapport (Moan & Halkjelsvik, 2016) som viste at jobberelatert drikking forekommer oftere blant ansatte i større enn i små virksomheter og i store byer sammenlignet med små tettsteder. På arbeidsplasser med mange ansatte, som det også er flere av i større byer enn på små tettsteder, er det trolig flere sosiale anledninger der det er mulig å drikke alkohol enn det er i små bedrifter. I tillegg er det større tetthet av salgs- og skjenkesteder i store byer, noe som bidrar til høyere tilgjengelighet av alkohol og som derved kan føre til et høyere alkoholforbruk i store byer enn på små tettsteder (Rossow & Bergsvik, 2018). En annen mulig forklaring av at det drikkes mer i større bedrifter enn i små bedrifter kan være at alkoholbruk vil være mer synlig i små bedrifter. I tillegg kan konsekvensene av å drikke alkohol være større for små virksomheter, da det er færre personer som kan utføre arbeidet. Imidlertid er det behov for mer forskning for å fastslå hva disse forskjellene skyldes.

Resultatene viste også at andelen ansatte med lederansvar oppga å drikke oftere i jobbsammenheng enn ansatte uten slikt ansvar. En mulig forklaring av dette funnet er at ledere i større grad representerer virksomheten enn ansatte uten lederansvar, og at de derfor oftere deltar i middag og andre sosiale sammenhenger i regi av arbeidsplassen der det serveres alkohol. En undersøkelse basert på data fra arbeidsplasser med hovedsakelig kvinner i ledende stillinger fant støtte for denne antakelsen (Skutle et al., 2009). Forskingen på dette temaet er imidlertid begrenset, og eksplorerende kvalitative studier kan avdekke flere mulige forklaringer på disse forskjellene enn aspektene som er kartlagt i den kvantitative undersøkelsen.

Grad av aksept for å drikke seg tydelig beruset i jobbsammenheng varierte mellom bransjer, med størst aksept innen industri, bygg og anlegg, varehandel, restaurant/servering og media/reklame/PR og minst aksept innen offentlig statsforvaltning, forskning, og kultur/idrett/organisasjoner. Noen av bransjene med høyest forekomst av jobbrelatert drikking viste også mer liberale holdningene til å drikke seg beruset i jobbsammenheng.

Ansatte i større virksomheter oppga å drikke oftere enn ansatte i små virksomheter, men hadde mer restriktive holdninger til beruselsesdrikking enn ansatte i små virksomheter. En mulig forklaring på dette funnet kan være at større bedrifter har mer tydelige retningslinjer for alkoholbruk. Selv om ansatte med lederansvar oppga å drikke oftere i jobbsammenheng enn ansatte uten lederansvar, hadde ledere mer restriktive holdninger til å drikke seg tydelig beruset enn ikke-ledere. Ledere har gjerne et større ansvar for å ivareta virksomheten enn ansatte uten lederansvar og fungerer ofte som rollemodeller for de ansatte. Disse forholdene kan bidra til å moderere alkoholbruk blant ledere.

4.2 Utbredelse av, og holdninger til, alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet

Det var tydelige forskjeller mellom bransjer i andelen som svarte at de hadde vært ineffektive på jobb på grunn av alkoholbruk, med andeler som varierte mellom 6 % og 27 %. Andelene som svarte at de hadde vært ineffektive på jobb på grunn av alkoholbruk var lavest blant ansatte innen bransjene barnehager/skoler/undervisningsstillinger og blant dem som jobber innen helse og omsorg. I likhet med Edvardsen og medarbeidere (2016) fant vi at en betydelig høyere andel av ansatte svarte at de hadde vært ineffektive på jobb på grunn av alkoholbruk innen bransjer som restaurant/servering, media/reklame og forskning. Telekommunikasjon/IT inngikk ikke i Edvardsen og medarbeidere sin studie, men fremstår i denne undersøkelsen som en gruppe arbeidstakere med et relativt høyt alkoholbruk, og dette kan se ut til å ha konsekvenser for arbeidsplassen i form av ineffektivitet.

Generelt tyder resultatene på at arbeidstakere i bransjer med et høyt alkoholbruk rapporterer om flere negative konsekvenser enn arbeidstakere i bransjer med et lavere alkoholbruk. Funnene harmonerer derfor med resultater fra studier som viser at jo større totalkonsumet av alkohol er i befolkningen, desto flere høykonsumenter og risikofylte drikkesituasjoner er det, og desto større er omfanget av alkoholrelaterte skader og problemer (f.eks. Rossow, 2008).

Videre viste resultatene at det var klart større aksept for ineffektivitet som følge av alkoholbruk enn alkoholrelatert sykefravær. Holdningene til sykefravær var generelt restriktive og varierte lite avhengig av type arbeidsplass. Funnene er i tråd med en tidligere studie som viste at norske arbeidstakere i større grad aksepterer ineffektivitet som følge av alkoholbruk enn fravær som tilskrives slik bruk (Schou et al., 2017). En mulig forklaring på denne forskjellen i toleranse er at å være tilstede på jobb (med noe redusert innsats) er mer i tråd med den sosiale normen om å være tilstede og gjøre jobben sin (NOU, 2004). Arbeidstakere som kommer på jobb med tydelige symptomer på bakrus forsøker i det minste å gjøre en innsats og de viser at de ikke har mistet kontrollen fullstendig. Å være tilstede selv om man føler seg redusert betraktes trolig som en mildere form for normbrudd enn fravær på grunn av alkoholbruk.

Holdningene til ineffektivitet så ikke ut til å variere i nevneverdig grad mellom virksomheter med ulik størrelse. Grad av urbanitet så heller ikke ut til å forklare mye av variasjonen i holdninger, dog det var en tendens til at arbeidstakere i de største byene

hadde noe større aksept for å være ineffektive på jobb dagen etter drikking enn arbeidstakere i mer rurale strøk. Andelen med restriktive holdninger til alkoholrelatert ineffektivitet og fravær var høyere blant ansatte med lederansvar enn ansatte uten lederansvar.

4.3 Drikkepress og sosial ekskludering i jobbsammenheng

Med unntak av rapporten fra 2016 (Moan & Halkjelsvik, 2016) har ikke drikkepress og sosial ekskludering blitt undersøkt i tidligere studier. Ingen studier har derfor undersøkt om det er systematiske forskjeller i drikkepress og ekskludering i ulike typer av arbeidsplasser i Norge.

Resultatene viste at en betydelig andel av norske arbeidstakere svarte at de hadde opplevd drikkepress på sosiale arrangement i jobbsammenheng (12 %). Resultatene viste at det statistisk sett er usikkert om det var forskjeller mellom bransjer i form av opplevd drikkepress, men at det var en tendens til at ansatte i bransjene sosialtjeneste/ barnevern, forsvar/politi/rettsvesen/ vakthold, reiseliv/hotell, mediebransjen og restaurantnæringen rapporterte om høyere grad av drikkepress. Det var også en tendens til mer opplevd drikkepress blant ansatte i store og mellomstore byer enn blant ansatte på små tettsteder. Videre var det en tendens til at det var noe mindre drikkepress og lavere andel som uteblir på arrangementer for dem som oppga å jobbe i bedrifter med færre enn 10 ansatte. Dette kan skyldes at det kanskje ikke er like ofte organiserte arrangementer når det er færre enn 10 arbeidstakere (denne gruppen inkluderer også enkeltmannsforetak). I tillegg vil det være færre som kan utøve drikkepress i mindre virksomheter.

Det var også en relativt stor andel (11%) som svarte at de hadde uteblitt fra sosiale arrangement på jobb eller som hadde følt seg sosialt ekskludert på slike arrangement på grunn av alkoholbruk. En noe høyere andel ansatte uten lederansvar oppga å ha opplevd dette. Det er noe uklart hvor alvorlig det oppleves å bli utsatt for drikkepress eller å føle seg ekskludert, men det at like mange oppgir at de faktisk uteblir fra sosiale arrangement på grunn av alkoholbruk, tyder på at alkoholbruk i jobbrelaterte sammenhenger faktisk kan være problematisk for mange. Det er behov for videre forskning på drikkepress og ekskludering for å avdekke hvilke mekanismer som forklarer disse fenomenene. Her kan det være en fordel med en kombinasjon av kvantitative og kvalitative data. En kvalitativ tilnærming vil gi mer innsikt i hvordan ansatte opplever, fortolker og vurderer slike hendelser og forhold.

4.4 Retningslinjer og alkoholpraksiser

Med unntak av rapporten fra 2016 (Moan & Halkjelsvik, 2016), finnes det ingen tidligere forskning på retningslinjer og alkoholpraksiser i norsk arbeidsliv.

Resultatene fra denne undersøkelsen viste at gratis drikke (fri bar og bonger) var minst utbredt i bransjer med et relativt lavt alkoholforbruk (f.eks. offentlig statsforvaltning, barnehage/skole/ undervisning, pleie og omsorg) og betydelig mer utbredt i bransjer der alkoholbruk i jobbsammenheng forekom oftere (f.eks. forskning, telekommunikasjon/IT og bank/finans). For lønningspils var tendensen motsatt. Fri bar og bonger var også langt mer utbredt i privat enn i offentlig sektor, mens lønningspils var mer utbredt i offentlig sektor og kunne være vanlig i bransjer med lavt selvrapportert alkoholbruk. Gratis alkohol og lønningspils er mest vanlig i mellomstore bedrifter og i de største byene. Mens ansatte med lederansvar i større grad svarte at de hadde fri bar, svarte ansatte uten lederansvar at de oftere deltok på lønningspils.

Generelt var forekomsten av gratis drikke høyere blant ansatte som oppga å ha et relativt hyppig/høyt alkoholbruk. Imidlertid kan vi ikke basert på disse resultatene fastslå at gratis drikke er årsaken til det høye forbruket, selv om studier har vist at høy grad av tilgjengelighet og lav pris på alkohol er assosiert med høyere konsum av alkohol (Bergsvik & Rossow, 2018). Dette er følgelig et tema som bør følges i fremtidig forskning.

En større andel ansatte med lederansvar hadde kjennskap til retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng enn ansatte uten slikt ansvar, men det var ikke flere ledere enn ikke-ledere som rapporterer at bedriften har kontaktperson for alkoholproblemer. Siden man burde anta at ledere hadde mer kunnskap om slike ordninger viser dette at det trolig er mange bedrifter som ikke har kontaktperson for alkoholproblemer.

Det var størst oppslutning om å unngå all alkoholserving i jobbsammenheng innen bransjer der arbeidstakerne oppga å drikke relativt lite (f.eks. sosialtjeneste/ barnevern) og betydelig mindre oppslutning om dette innen bransjer med et høyt alkoholforbruk (f.eks. forskning, bank/finans og telekommunikasjon/IT). Derimot var det bred enighet om at arbeidsplasser burde ha tydelige retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden, og relativt stor oppslutning om at det også burde være tydelige retningslinjer for jobbrelatert alkoholbruk utenom ordinær arbeidstid. Flertallet mente også at man burde ha ordninger for å hjelpe ansatte med alkoholproblemer. Det var mer støtte til slike ordninger blant ansatte i det offentlige enn i det private, og i de største bedriftene sammenlignet med mindre bedrifter.

Forskjellene mellom ulike grupper av arbeidstakere i holdninger til ordninger for å hjelpe ansatte med alkoholproblemer og holdninger til det å unngå alkohol på sosiale arrangementer av hensyn til de som ikke drikker kan være interessant å utforske i fremtidige studier. Her kan det være ideologiske skillelinjer mellom ansatte i ulike bransjer og offentlig-privat.

4.4.1 Metodologiske betraktninger

Det er sannsynlig at utbredelse av alkoholbruk og negative følger av alkoholbruk som har fremkommet i denne undersøkelsen representerer et underestimat. Det er to grunner til dette. For det første er det sannsynlig at de som drikker mest og som opplever mest problemer knyttet til alkoholbruk er underrepresentert i utvalget, altså at de i mindre grad deltar i slike undersøkelser enn de som drikker mindre (Johnson, 2014). En annen kilde til et slikt underestimat er at de som deltar i slike undersøkelser har en tendens til å oppgi at de drikker mindre enn de i realiteten gjør (Gjerde et al., 2010; Horverak & Bye, 2007; Johnson, 2014). Det samme vil gjelde for negative konsekvenser av alkoholbruk, som f.eks. alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet som følge av alkoholbruk.

Det kan også hende at resultatene på andre måter ikke er generaliserbare til populasjonen av norske arbeidstakere. Utvalget er hentet fra et panel av deltakere som er selektert gjennom flere steg (de må svare telefonen når et ukjent nummer ringer, velge å svare på en undersøkelse, så samtykke til å bli med i panel, og så akseptere på web), og svarprosenten varierte fra 37% til 57% mellom de ulike årene. Likevel ser vi på det som svært usannsynlig at seleksjonsmekanismene interagerer med kategoriene våre på en slik måte at hovedtrekkene i rapporten ikke er gyldige. Noen av forskjellene vi fant mellom bransjer eller mellom privat og offentlig sektor var store og resultatene samsvarte stort sett med tidligere studier, så det er vanskelig å se for seg hvordan seleksjonsskjevheter skulle forandre de overordnede mønstrene i denne studien. På den andre siden er det i lys

av rekrutteringsprosessen viktig å ikke overtolke mindre forskjeller mellom bransjer eller andre kategorier av arbeidsplasser.

I denne undersøkelsen er kategoriseringen i bransjer gjort ved selvrappotering, basert på en liste med omtrent tilsvarende kategorier som oppgitt i tabellene (f.eks. tabell 16). Her kan det lett skje at noen velger en annen kategori enn hva ville ha vært tilfelle ved bruk av arbeidsgivers næringskode. For mange vil opplevd bransjetilhørighet kunne gå på tvers av arbeidsgivers bransje basert på egne arbeidsoppgaver i bedriften, og en kategorisering av bransjer vil uansett avhenge av skjønn. Man kan derfor ta utgangspunkt i at kategoriseringen ikke gir en eksakt inndeling og at det vil være noe overlapp mellom kategorier (f.eks. at personer med samme type stilling kan velge forskjellige bransjer). Likevel er det tydelig at bransjekategoriene ikke bare representerer støy, siden vi finner store forskjeller mellom bransjer på noen av målene, og siden resultatene ofte samsvarer på tvers av utfall og samsvarer med forskjellene mellom offentlige og private bedrifter.

Det er også viktig å nevne at datakildene er basert på norskspråklige respondenter. Imidlertid består en stor andel av den norske arbeidsstokken av arbeidere fra andre land. Disse er underrepresentert i undersøkelsen. Det er imidlertid vanskelig å fastslå hvordan dette har påvirket resultatene, dvs. om det har ført til et under- eller overestimat av alkoholbruk og negative følger av alkoholbruk i norsk arbeidsliv og i de ulike bransjene.

Til slutt bør det nevnes at utvalget fra Kantar TNS ser ut til å skille seg betydelig fra statistikken til Statistisk sentralbyrå når det gjelder utdanning (se Vedleggstabell V1 og V2), men at det da er viktig å påpeke at selvrappotert utdanning (brukt i Kantar) ofte ikke samsvarer med registerbasert utdanning (brukt av SSB). Hva deltakerne selv legger i ordene «fullført utdanning», kan være mer omfattende enn det som faktisk er registrert som fullførte grader. I tillegg kan det være noe tidsforsinkelse og manglende registrering av noen utenlandske utdanninger. Det ser også ut til å være en skjevhet i utvalget knyttet til alder, hvor andelen yngre arbeidstakere er svært lav. Flere studier har vist at unge arbeidstakere drikker mer enn eldre arbeidstakere, og at omfanget av negative følger av drikkingen er mer utbredt i denne gruppen (Edwardsen et al., 2016; Grimsmo & Rossow, 1997; Schou et al., 2014). Følgelig er det rimelig å anta at en underrepresentasjon av unge arbeidstakere også kan ha ført til et lavere estimat av alkoholbruk og av negative konsekvenser av alkoholbruk i denne undersøkelsen, selv om analysene ble vektet for alder. Dette kan skje ved at de yngre arbeidstakerne som drikker lite er mer villige til å delta i undersøkelsen enn de som drikker mye.

Mange av de påviste forskjellene i undersøkelsen var imidlertid svært store og det er derfor vanskelig å se for seg hvordan forskjellene kan tilskrives seleksjonsskjevheter eller andre metodiske problemer. Følgelig er det rimelig å hevde at studien gir en god beskrivelse av alkoholens rolle for ansatte i ulike typer av arbeidsplasser i Norge, i hvert fall for den norskspråklige delen av arbeidstakerne.

4.4.2 Konklusjon og implikasjoner

Resultatene viser betydelige bransjeforskjeller i jobbrelatert drikking, beruselsesdrikking og alkoholrelatert ineffektivitet, samt i holdninger til beruselse og ineffektivitet. Det er store forskjeller mellom bransjer i hvor mange som har kjennskap til at bedriften har retningslinjer for alkoholbruk og om bedriften har kontaktperson for alkoholproblemer.

Ansatte i privat sektor oppgir å drikke oftere og mer, ha mer problemer, mer liberale holdninger til alkoholbruk, og de oppgir sjeldnere å ha kontaktperson for alkoholproblemer enn ansatte i offentlig sektor. Jobbrelatert drikking er delvis et urbant fenomen. Ansatte med lederansvar oppgir at de drikker oftere enn ansatte uten lederansvar, men har mer restriktive holdninger til å drikke seg beruset i jobbsammenheng, og til alkoholrelatert fravær og ineffektivitet, enn ansatte uten lederansvar. Litt over en tiendedel av norske arbeidstakere opplever ubehag knyttet til alkoholbruk i form av drikkepress, uteblivelse fra sosiale arrangementer eller følelse av ekskludering. Bare en tredjedel av arbeidstakere kjenner til retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng, men det er bred enighet om at arbeidsplasser bør ha retningslinjer for alkoholbruk og ordninger for å hjelpe ansatte med alkoholproblemer. Likevel er det bare et mindretall som ønsker å kutte ut alkoholen helt av hensyn til arbeidstakere som ikke drikker.

Resultatene fra denne rapporten kan være nyttige på flere måter og på forskjellige nivå. Rapporten peker på problemer som ineffektivitet og sosial ekskludering og kan således motivere bedrifter til endringer. Rapporten gir en referanse for hva som kan være vanlig i ulike bransjer og kan også på den måten fungere som motivasjon og argumentasjon for endringer. Relevante endringer for enkeltbedrifter kan være å etablere eller justere retningslinjer for alkoholbruk, endre alkoholpraksiser og å introdusere en kontaktperson man kan oppsøke ved egne, eller mistanke om andres, alkoholproblemer. Her er det viktig å påpeke at mange ser på bruken av alkohol som meningsfull og opplever å få et bedre forhold til kollegaer gjennom drikking (Moan & Halkjelsvik, 2016), så det er ikke sikkert at mer restriktive praksiser vil føre til en bedre arbeidsplass dersom konsumet i utgangspunktet ikke skaper problemer. I tilfeller hvor retningslinjer og kontaktperson allerede er på plass ser det ut som at det i mange bedrifter kan være potensiale for å bedre kjennskapet til slike ordninger gjennom informasjonsarbeid.

For myndigheter og ideelle organisasjoner som jobber med forebygging kan det være viktig å vite hvilke bransjer og hvilke typer arbeidsplasser som er mest utsatt for negative konsekvenser av alkohol. Det er også interessant at de bransjene som var preget av et høyt forbruk av alkohol også så ut til å ha de minst restriktive praksisene med tanke på gratis alkohol. Det var store forskjeller mellom bransjer med tanke på kjennskap til retningslinjer for alkoholbruk ved arbeidsplassen og om arbeidsplassen hadde kontaktperson for alkoholproblemer. Dette betyr at resultatene kanskje kan være nyttige i mer målrettet arbeid med å få etablert retningslinjer i visse bransjer og på visse typer arbeidsplasser, og målrettet informasjon om eksisterende ordninger.

Referanser

- Aas, R. W., Haveraaen, L., Sagvaag, H., & Thørrisen, M. M. (2017). The influence of alcohol consumption on sickness presenteeism and impaired daily activities. The WIRUS screening study. *PLoS ONE*, 12 (10): e0186503.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0186503>
- Aas, R. W., Thørrisen, M. M., Innerby, C. K., & Skogen, J. (2018). Alcohol and Impairments at Work and Home: How Much Matters More than How Often? *Journal of Drug Abuse*, 4 (1):3.
- Amdam, S. (2014). Undersøkelse om rusmidler og tobakk 2014. Dokumentasjon. Statistisk sentralbyrå, Notater 2015/20.
- Babor, T., Caetano, R., Casswell, S., Edwards, G., Giesbrecht, N., Graham, K., et al. (2010). *Alcohol: no ordinary commodity. Research and public policy*, 2nd edition. Oxford: Oxford University Press.
- Barmby, T. A., Ercolani, M. G., & Treble, J. G. (2002). Sickness absence: an international comparison. *The Economic Journal*, 112 (480), F315-F331.
- Berge, C., (2012). *Internasjonal sammenligning av sykefravær. Økonomiske analyser*, 27: p. 2012.
- Bergsvik, D., & Rossow, I. M. (2018). Priser og avgifter på alkohol. I *Alkohol i Norge*. Nettrapport publisert 09.10.18.
<https://www.fhi.no/nettpub/alkoholinorge/forebyggende-tiltak/priser-og-avgifter-pa-alkohol/>
- Buvik, K., Moan, I. S., & Halkjelsvik, T. (2018). Alcohol-related absence and presenteeism: Beyond productivity loss. *International Journal of Drug Policy*, 58, 71-77.
- Bye, E. K. (2018). Alkoholbruk i den voksne befolkningen. I *Alkohol i Norge*. Nettrapport publisert 09.10.18: <https://www.fhi.no/nettpub/alkoholinorge/omsetning-og-bruk/alkoholbruk-i-den-voksne-befolkningen/>
- Cumming, G. (2012). *Understanding the New Statistics: Effect Sizes, Confidence Intervals, and Meta-Analysis*. New York: Routledge.
- Edwardsen, H. M. E., Karinen, R., Moan, I. S., Øiestad, E. L., Christophersen, A. S., & Gjerde, H. (2014). Use of alcohol and drugs among health professionals in Norway: a study using data from questionnaires and samples of oral fluid. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9:8 doi: 10.1186/1745-6673-9-8
- Edwardsen, H. M., Moan, I. S., Christophersen, A. S., Gjerde, H. (2016). Bruk av rusmidler, sløvende legemidler og tobakk blant arbeidstakere i utvalgte bransjer i Norge. Folkehelseinstituttet. Rapport desember 2016.
<https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2016/norsk-rapport-yrkesliv.2016.pdf>
- Edwardsen, H. M., Moan, I. S., Christophersen, A. S., & Gjerde, H. (2015). Use of alcohol and drugs by employees in selected business areas in Norway: a study using oral fluid testing and questionnaires. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 10:46.
- Forouzanfar, M. H. et al (2016). Global, regional, and national comparative risk assessment

of 79 behavioural, environmental and occupational, and metabolic risks or clusters of risks, 1990-2015: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2015. *Lancet*, 388, 10053, 1659-1724.

Gjerde, H., Christophersen, A. S., Moan, I. S., Yttredal, B., Normann, P. T., Mørland, J. & Walsh, J. M. (2010). Prevalence of alcohol and drugs at the workplace in Norway: A pilot study using questionnaires and analysis of oral fluid. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 5:13. doi: 10.1186/1745-6673-5-13

Grimsmo, A. & Rossow, I. M. (1997). *Alkohol og sykefravær*. SIFA rapport nr. 3/97. Oslo: Statens institutt for alkohol og narkotikaforskning. (<http://www.sirus.no/files/news/346/3-97.PDF>.)

Grotenhuis, M., Pelzer, B., Eisinga, R., Nieuwenhuis, R., Schmidt-Catran, A., & König, R. (2017). When size matters: advantages of weighted effect coding in observational studies. *International Journal of Public Health*, 62(1), 163-167. Doi: 10.1007/s00038-016-0901-1

Horverak, Ø., & E. K. Bye (2007): *Det norske drikkemønsteret: en studie basert på intervjudata fra 1973-2004*. SIRUS-rapport nr. 2/2007. Oslo: Statens institutt for rusmiddelforskning.

Johnson, T. P. (2014). Sources of Error in Substance Use Prevalence Surveys. *International Scholarly Research Notices*, vol. 2014, Article ID 923290, 21 pages, 2014. doi:10.1155/2014/923290

Lie, T. & Nesvåg, S. (2001). *Rusmiddelbruk blant ansatte i norsk privat arbeidsliv*. RF-rapport 2001/068. Stavanger: Rogalandsforskning.

Lund, I., Moan, I. S., & Edvarden, H. M. (2019). The relative impact of smoking, alcohol use and drug use on general sickness absence in selected Norwegian workplaces. Under review in *BMC Public Health*.

Lund, I. O., Moan, I. S., & Storvoll, E. E. (2016). Harm from others' drinking: how problematic do people with and without experience of harm perceive it to be? *International Journal of Drug Policy*, 38, 43-49.

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

Moan, I. S. (2014). Arbeidstakeres alkoholbruk og konsekvenser for arbeidslivet - sykefravær, nedsatt yteevne, ulykker og arbeidsledighet. I *Alkohol + arbeidsliv = sant? En vitenskapelig antologi* (red: H. Sagvaag & B. Sikveland). Gyldendal Akademiske Forlag, 2014.

Moan, I. S., & Halkjelsvik, T. (2016). Alkohol og arbeidsliv. En undersøkelse blant norske arbeidstakere, Folkehelseinstituttet. Rapport juni 2016. Fulltekstversjon: <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2016/alkohol-og-arbeidsliv-pdf.pdf>

Moan, I. S. & Storvoll, E. E. (2015). Passiv drikking - hva er det? Populærvitenskapelig artikkel publisert 04.02.2015 på www.forebygging.no: <http://www.forebygging.no/Artikler/2015/Passiv-drikking--hva-er-det/>

Moan, I. S., Storvoll, E. E., Sundin, E., Lund, I. O., Bloomfield, K., Hope, A., Ramstedt, M., Huhtanen, P., & Kristjánsson, S. (2015). Experienced Harm for Other Peoples' Drinking: A Cross-country Comparison. *Substance Abuse: Research and Treatment*, 9 (2), 45–57. doi: [10.4137/SART.S23504](https://doi.org/10.4137/SART.S23504)

Norges Offentlige Utredninger (NOU 2004). En ny arbeids- og velferdsforvaltning - om samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenestens oppgaver [Norwegian Official Reports. A new work and welfare administration - about the merger of Aetat, the welfare administration and the social services]. Oslo: Regjeringen.

Rehm, J., Baliunas, D., Borges, G. L. G., m fl. (2010). The relation between different dimensions of alcohol consumption and burden of disease – an overview. *Addiction*, 105, 817–43.

Rossow, I. (2008). Prevention of alcohol related harm: The total consumption model. In Korsmeyer, P & Kranzlef, HR (Eds). *Encyclopedia of Drugs, Alcohol & Addictive Behavior*, 3rd Edition. New York: MacMillan References USA.

Schou, L. A. (2016). Group differences in alcohol-related sickness absence and attitudes. Doktorgradsavhandling. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/53181/PhD-Schou-DUO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Schou, L., & Birkelund, G. E. (2015). Alcohol-related sickness absence in young employees in Norway - The impact of social roles and socio-economic status. *Nordic Studies on Alcohol and Drugs*, 32 (4), 411-426. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1515/nsad-2015-0040>

Schou, L. & Moan, I. S. (2016). The alcohol use – sickness absence association and the possible moderating role of gender and socio-economic status: A literature review. *Drug and Alcohol Review*, 35, 158-169. <https://doi.org/10.1111/dar.12278>

Schou, L. A., Moan, I. S., & Storvoll, E. E. (2017). Attitudes toward alcohol-related sickness absence and presenteeism: differences across subgroups of the population? *Journal of Substance Use*, 22 (2), 225-231. doi: [10.1080/14659891.2016.1216617](https://doi.org/10.1080/14659891.2016.1216617).

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

Skutle, A., Buvik K. og Iversen, E. (2009). Rusmiddelvaner i det kvinnedominerte arbeidslivet. Rapport Stiftelsen Bergensklinikkene, ISBN 978-82-8224-014-7.

Statistisk sentralbyrå (2015). *Arbeidskraftundersøkelsen*. <https://www.ssb.no/statbank/table/08338/>

Statistisk sentralbyrå (2018). *Sykefravær*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/sykefratot/kvartal>

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

Thørrisen, M. M., Skogen, J. C., & Aas, R. W. (2018). The associations between employees' risky drinking and sociodemographics, and implications for intervention needs. *BMC Public Health*, 18: 735. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5660-x>

Vedlegg

Tabell V1. Sysselsatte etter kjønn, aldersgruppe, og utdanning fra SSB, i prosent.

		Grunnskole	Vg skole	Høyere utd.	I alt
Menn	20-29 år	3,4	5,1	2,1	10,6
	30-39 år	1,9	5,4	5,2	12,5
	40-54 år	2,8	9,3	7,1	19,3
	55-69 år	1,5	5,3	4,0	10,8
Kvinner	20-29 år	2,7	3,4	3,3	9,5
	30-39 år	1,2	3,0	6,9	11,1
	40-54 år	2,2	6,5	8,5	17,2
	55-69 år	1,3	4,3	3,4	9,0
I alt		17,1	42,3	40,6	100

Merk: Basert på <https://www.ssb.no/statbank/table/08338/> og eldste aldersgruppe ble justert fra 55-74 til 55-69 etter <https://www.ssb.no/statbank/table/06161/>

Tabell V2. Demografiske sammensetning av de som svarte på web-undersøkelsen (TNS Gallup), prosent og antall i parentes, uvektet.

		Grunnskole	Vg skole	Høyere utd.	I alt
Mann	20-29 år	0,2 (9)	3,5 (154)	1,9 (84)	5,6 (247)
	30-39 år	0,4 (17)	5,8 (254)	6,3 (277)	12,4 (548)
	40-54 år	1,9 (82)	10,2 (449)	8,6 (379)	20,6 (910)
	55-69 år	1,4 (62)	5,9 (261)	6,2 (272)	13,5 (595)
Kvinne	20-29 år	0,5 (23)	3,0 (133)	4,4 (193)	7,9 (349)
	30-39 år	0,5 (20)	3,2 (143)	8,1 (356)	11,8 (519)
	40-54 år	1,3 (57)	7,3 (322)	10,0 (443)	18,6 (822)
	55-69 år	1,1 (47)	4,3 (190)	4,2 (187)	9,6 (424)
I alt		7,2 (317)	43,2 (1906)	49,6 (2191)	100 (4414)

Utgitt av Folkehelseinstituttet
Mars 2019
Postboks 222 Skøyen
NO-0213 Oslo
Telefon: 21 07 70 00
Rapporten kan lastes ned gratis fra
Folkehelseinstituttets nettsider www.fhi.no