

Institutionen för beteendevetenskap
Uppsatsarbete i sociologi
C-uppsats 15 poäng

ALKOHOLBRUK och ARBETSLIV

En studie av attityder till alkoholbruk i anslutning till arbetet

2008-01-04

Författare: Anna Olsson & Mikael Björk

Handledare: Solveig Perjos

Examinator: Sören Augustinsson

Sammanfattning

Gränserna mellan arbete och fritid har tunnats ut. Alkohol i relation till arbete har blivit vanligare, beroende på förändringar i alkoholattityden. Även organisationer har anammat alkoholen som ett sätt att umgås framförallt genom ”afterwork”. Arbetsplatser är dåliga på att informera ut sin alkoholpolicy. I undersökningen visade det sig att de flesta inte kände till en sådan. En väl förankrad policy kan vara en hjälp i det förebyggande alkoholarbetet. Denna studie har undersökt vuxenstuderande (n=100) på ett lärcenter i syfte att beskriva attityder gentemot alkohol i samband med utförande av arbete, under arbetstid och i anslutning till arbete. Kvantitativ metod har använts genom en enkät. Studiens resultat pekar på nolltolerans till alkohol under arbetstid. Resultatet visar även ett positivt ställningstagande till alkoholtester vid godtagbara skäl. Undersökningen visar på att det finns skillnader mellan människor och deras attityder beroende på kön, ålder och livssituation.

Nyckelord: Alkohol, Afterwork, Kultur, Arbetsliv, Alkoholtester, Attityder

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	3
1.1 SYFTE	4
1.2 AVGRÄNSNINGAR	4
1.4 BEGREPP OCH FÖRKORTNINGAR	4
1.4 DISPOSITION	5
2. ALKOHOLPOLITISK HISTORIK	6
2.1 ALKOHOL I SAMHÄLLET	7
3. KULTUR OCH ALKOHOL	9
3.1 ORGANISATIONSKULTUR	10
3.2 ALKOHOLKULTUR	13
3.3 ALKOHOL I ARBETSLIVET	14
3.4 AFTERWORK	16
3.5 ATTITYDER	16
3.6 ALKOHOLPOLICY	19
3.7 ALKOHOLTESTER	19
3.8 ALKOHOLSCREENING	20
4. METOD	22
4.1 URVAL	22
4.2 GENOMFÖRANDE	22
4.3 MATERIAL	23
4.4 VALIDITET OCH RELIABILITET	23
4.5 DATABEARBETNING	24
4.6 FÖLJANDE INDEX SKAPADES	24
4.7 RELIABILITET INDEX	25
4.8 FÖLJANDE ANALYSER UTFÖRDES	25
5. RESULTAT	26
5.1 RESULTAT RELIABILITETSTEST PÅ INDEX	26
5.3 RESULTAT AV ATTITYDER TILL ALKOHOL	27
5.4 RESULTAT AV KÖNETS PÅVERKAN AV ATTITYD TILL ALKOHOL	28
5.5 RESULTAT AV ÅLDERNES PÅVERKAN AV ATTITYD TILL ALKOHOL	29
5.6 RESULTAT PÅVERKAT AV HEMMABOENDE BARN	31
6. ANALYS	32
6.1 ALKOHOLTEST	32
6.2 EGET ANSVAR	33
6.3 ALKOHOL I UMGÄNGE	33
6.4 ALKOHOL I ARBETE	34
6.5 SLUTDISKUSSION	34
6.6 FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING	36
7. LITTERATUR	37
KODNING SPSS	
FÖLJEBREV	
ENKÄT	

1. Inledning

Mycket av svensk alkoholforskning handlar om vilken mängd alkohol som konsumeras i genomsnitt i samhället. Det är givetvis viktigt att veta hur mycket som konsumeras men det är inte kärnan i problemet, frågan som bör ställas är när och hur alkohol konsumeras. För många människor i Sverige är alkohol en naturlig del av det sociala umgänget med andra människor. Detta umgänge har utvecklats för många till att även omfatta ett ”afterwork” beteende där man tillsammans med arbetskolllegor avslutar arbetsdagen eller veckans arbete med en öl. (SKTF, 2006) Normen om lämpliga tillfällen för att intaga alkohol kan ses vara under förändring, attityden till bruk av alkohol är att det blir allt mer legitimt även till vardags (Lalander & Svensson, 2002).

Sverige har blivit ett land som har gått från en restriktiv till en allt mer liberal alkoholpolitik. Sedan EU inträdet, 1995, har påtryckningar från internationella marknadskrafter krävt förändringar i svensk politik. Förändringar vad gäller alkoholskatter, införselkvoten har ökat och monopol på import av alkohol har upphört. Systembolagen har sedan 2001 infört lördagsöppet vilket har ökat konsumtionen med fyra procent enligt en studie från folkhälsoinstitutionen. Alkoholkonsumtionen har totalt ökat med 30 % under de senaste åtta åren. (Heldmark, 2005) Även om bruket av alkohol i samhället ökar bland både kvinnor och män kvarstår dock stora skillnader i deras alkoholvanor, kvinnors konsumtion är ca 40 % av männens (Boman et al, 2006).

Denna ökning av alkoholkonsumtion i samhället medför sannolikt även en allt större påverkan av alkohol i arbetslivet. Detta samband styrks av en surveyundersökning gjord av Boman et al. (2005) som visar på ett samband mellan ökad alkoholkonsumtion och antalet sjukdagar. Sambandet mellan hög alkoholkonsumtion och en ökad sjukfrånvaro får en arbetsmiljöpåverkan i form av en högre arbetsbelastning för övriga medarbetare (Hermansson, 2004). Arbetsmiljölagen lägger ett ansvar på arbetsgivaren att utforma en säker arbetsmiljö ur ett fysiskt men även ett psykosocialt perspektiv (AML 1:1). Trots detta ligger ansvaret för beslut om genomförande av generella alkoholtester på arbetsmarknadens parter, vilket på intet vis speglar ansvarsfördelningen i frågan (Eriksson & Sandberg, 2004). Vidare anger lagen (AFL 22 kap 3 §) ett rehabiliteringsutredningsansvar för den som har en längre sjukfrånvaro eller upprepande korttidsfrånvaro. Idag, med undantag av rehabiliteringsutredningar, får arbetsgivaren till stor del förlita sig på övriga medarbetares välvilja att ange förekommande alkoholproblem på arbetsplatsen. Det fackliga motståndet till alkoholtester försvårar för arbetsgivaren att genomföra generella tester (LO, 2005).

1.1 Syfte

Syftet är att beskriva attityder gentemot alkoholkonsumtion i samband med utförande av arbete, under arbetstid och i anslutning till arbete.

1.2 Avgränsningar

Alkohol i samhället innehåller många dimensioner. Vi inriktar oss på attityder till alkohol i arbetet, under arbetstid och i anslutning till arbetet, det vill sägas strax efter. Vi inriktar oss endast på alkoholbruk och utesluter därför andra typer av droganvändning i undersökningen.

1.3 Frågeställning

- Vilken är attityden till alkoholkonsumtion under arbetstid?
- Vilken är attityden till alkoholkonsumtion i anslutning till arbetet?
- Vilken är attityden till konsumtion av alkohol som vardagsdryck?

1.4 Begrepp och förkortningar

Afterwork – Delvis organiserat socialt umgänge innehållande alkoholkonsumtion i anslutning till arbetstidens slut.

IOGT - International Organisation of Good Templars (nykterhetsrörelse).

LO – Landsorganisation i Sverige (fackföreningsrörelse).

SCB – Statistiska centralbyrån.

SKTF - Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund.

SoRAD – Centrum för socialvetenskaplig alkohol- och drogforskning.

1.4 Disposition

I dispositionen tar vi upp huvuddragen i vårt arbete.

Kapitel 2: I detta kapitel tar vi upp det historiska perspektivet av svensk alkoholpolitik. Vidare beskriver vi alkoholkonsumtionens utveckling i det svenska samhället.

Kapitel 3: Kulturens påverkan på individ, organisation och alkohol beskrivs i detta kapitel. Vi tar vidare upp alkoholens konsekvenser i arbetslivet och alkoholens mer framträdande roll i arbetet genom afterwork. En företeelse som har blivit allt vanligare och ses som ett sätt att skapa en starkare gemenskap i en organisation. Under detta kapitel beskriver vi även hur attityder påverkar hur individer ser saker och ting och hur normer påverkar synsättet. Kapitlet avslutas med en genomgång av alkoholpolicy, alkoholtester, dess för- och nackdelar, och slutligen en beskrivning av alkoholscreening.

Kapitel 4: I detta kapitel framkommer vår valda metod och hur undersökningen har gått till väga. Vi tar även upp vilka index som skapats, reliabiliteten på dessa och vilka analyser som genomförts.

Kapitel 5: I detta kapitel presenterar vi de resultat vi har funnit värdefulla för vår undersökning. Först presenteras indexresultat, vidare resultat från enskilda frågor och slutligen resultat från korstabeller.

Kapitel 6: Utifrån våra resultat för vi i detta kapitel en diskussion av vilken vi har delat in i olika delar. Där vi i första delen analyserar resultat som handlar om alkoholtester, andra delen om det egna ansvaret vad gäller alkohol. Tredje delen handlar om alkohol i det sociala umgänget och i den sista delen diskuteras alkohol i arbetslivet. Avslutningsvis finns en slutdiskussion och ett förslag till vidare forskning.

2. Alkoholpolitisk historik

Svensk alkoholpolitik har en lång historia, redan år 1622 tillkom en första rusdrycksförordning som inskränkte utskänkning av brännvin. Denna förordning efterföljdes år 1638 av lagen om avgift vid tillverkning av brännvin, både vid försäljnings och vid husbehovsbränning. Husbehovsbränningen blev en politisk stridsfråga, redan i början av 1700- talet var den en omdebatterad fråga vilket ledde till förbudet mot husbehovsbränning infördes år 1718. År 1731 fick ägare av mantal åter rätt till att bränna för husbehov. År 1800 fattade riksdagen i Norrköping ett beslut om att knyta brännvins bränning till jordägande vilket gav jordbrukare rätt att bränna och idka försäljning. Nio år senare vid 1809 års statsomvälvning togs förbehållet om jordägandet bort från rätten att bränna brännvin. Vem som helst kunde ägna sig åt att tillverka sprit, kronan ville i gengäld att de som brände skulle betala skatter och avgifter. (Helling, 1987) År 1855 under påverkan av nykterhetsrörelsen tillkom tillverkningskatt på brännvin och samtidigt förbjöds husbehovsbränning helt. Under första delen av 1800-talet uppskattar dagens forskare med hjälp av moderna beräkningar att förbrukningen hos vuxna uppgick till ca 35 liter per år vilket baseras på en konsumtion per capita på 20 liter. (Nycander, 1996)

Den höga årskonsumtionen under 1800-talet ledde till allvarliga problem både sociala och medicinska. En av de stora inkörsportarna till detta grova missbruk var armen och flottan vilka tillhandahöll sina värnpliktiga med alkohol för att förebygga sjukdomar. (Helling, 1987) I slutet av 1800-talet blev det svenska alkoholproblemet uppmärksammat av fackföreningsrörelsen. Detta medförde att år 1882 beslöt centralkommittén att införa i sina stadgar att de även skulle verka för nykterhet bland sina medlemmar. (Strömbäck, 1979) I slutet av 1930- talet tog LO ytterligare steg för att främja nykterheten bland medlemmarna och inledde ett samarbete med nykterhetsrörelsen. Efter motbokens slopande 1955 inledde LO kampanjen ”Nykter på jobbet en hederssak”, året därefter tillsatte LO, SAF och Arbetsskyddsnämnden en utredning om alkoholproblemet i arbetslivet. (Lenz, 1985)

Ett stort steg i svensk alkoholpolitik var införandet av motboken, denna infördes med en början 1914 för att från 1917 vara gällande i hela landet fram till 1955. Målet med motboken var att begränsa bruket av alkohol. Med dagens mått var ransonerna frikostiga. Ransoner var på 4 liter i månaden per bok vid införandet och vid slopandet av motboken boken 1955 var ransonen 3 liter i månaden. Motboken reglerade vilken som var berättigad att köpa rusdrycker. De kriterier som gjorde att en individ inte var berättigad en motbok var ungdomar under 25 år, gifta kvinnor, upprepade fylleriförseelser och bostadslösa. (Nycander, 1996)

Dagens alkoholpolitiska mål är att främja folkhälsan genom att minska alkoholens medicinska och sociala skadeverkningar. För att uppnå dessa mål skall den svenska alkoholpolitiken begränsa tillgång och efterfrågan, öka kunskap om skadeverkningar och erbjuda bra vård och behandling. Trots dessa mål ser vi ett samhälle där alkoholkonsumtionen har ökat med 30 % sedan 1995 och är idag uppe på ca 10 liter 100 % alkohol i genomsnitt per person i ålder 15 år och äldre. Ungdomar mellan 20-25 år har den högsta konsumtionen, flickor i årskurs nio dricker lika mycket som pojkar i samma

ålder. (Regeringskansliet, 2007) Detta är en utveckling som ur ett arbetsmarknads perspektiv leder till en förväntning om allt större framtida problem med alkohol inkräktande i arbetslivet, vilket styrks av att den högsta alkoholkonsumtionen idag ligger i en ålder då inträde i arbetslivet sker (SCB, 2007). Sedan EU inträdet har svenska staten genomgått stora förändringar vad gäller alkoholpolitik. Orsakerna till det är EU: s handels- och konkurrenspolitiska regler som har medfört att fyra av fem alkoholmonopol har avskaffats. Dessa fyra är följande: export-, import-, tillverknings- och partihandelsmonopolen. (Leissner 1997)

2.1 Alkohol i samhället

Enligt Storbjörk (2006) kan vi se en allt mer tillåtande attityd i de politiska besluten om införselkvoter, priser och öppettider på systembolaget, en politik som har ett stort stöd hos den allmänna opinionen. Det faktum att det finns ett samband mellan en allt högre alkoholkonsumtion i samhället och antalet sjukskrivningar tyder på en konflikt i de alkoholpolitiska målen gentemot främjandet av folkhälsan (Boman et al, 2005). Konsekvenserna rent samhällsekonomiskt för en ökande alkoholkonsumtion innebär att det signifikanta sambandet för män mellan alkoholkonsumtion och sjukskrivning är att för var liter alkohol¹ konsumtionen ökar, tilltar männens sjukskrivningar med 13 %. För kvinnor är inte detta samband statistiskt belagt men kan skattas till cirka 6 %. (Boman et al, 2005) Det finns en stor skillnad i män och kvinnors alkoholkonsumtion, men det finns även skillnader i sättet att definiera de olika förbrukningsnivåerna. Låg konsumerande män får dricka högst 12,6 cl alkohol¹ per vecka, motsvarande för kvinnor är 6,3 cl. Hög konsumtion för män innebär att de skall dricka mer än 21 cl alkohol¹ per vecka, motsvarande för kvinnor är 14 cl. (SCB, 2007) Detta är definitioner som kan ifrågasättas, ser vi till hur ökad totalkonsumtion i samhället påverkar männens sjukskrivningar i större utsträckning än kvinnornas kan vi inte dra någon annan slutsats av detta än att männens gräns för hög konsumtion är allt för tilltagen och ger därigenom en felaktig bild av hur fördelningen mellan hög och medel konsumtion i jämförelsen mellan kvinnor och män. Ser vi till attityder riktade mot alkohol, ger de olika definitionerna på alkoholkonsumtionsnivåer hög, medel och låg ett felaktigt budskap om att det är acceptabelt att män dricker större mängder alkohol än kvinnor. Tar vi hänsyn till den beräknade alkoholkonsumtionen 2005 på 1020 cl alkohol¹ i årsförbrukning delar denna mängd med 52 veckor på ett år får vi en genomsnittlig veckoförbrukning per invånare över 15 år på 19,6 cl alkohol¹. Med tanke på skillnaderna i definition av hög konsumtion mellan kvinnor och män innebär detta att konsumtionen är så hög att den beräknade genomsnittliga mängden konsumerad alkohol i Sverige är över vad som definieras hög konsumtion. (Boman et al, 2006)

Det finns stora skillnader i beräknad konsumtion av alkohol och självrapporterad konsumtion av alkohol. För 2005 var skillnaden mellan beräknad och självrapporterad konsumerad mängd alkohol¹ 5,7 liter alkohol¹, en trend som även var liknade 2004 och 2003. (Boman et al, 2006) Hur det uppstår så stora skillnader i beräknad konsumtion och självrapporterad konsumtion alkohol kan vi endast spekulera i. Givetvis finns det många felkällor i en stor surveyundersökning av det slag som det statistiska underlaget bygger

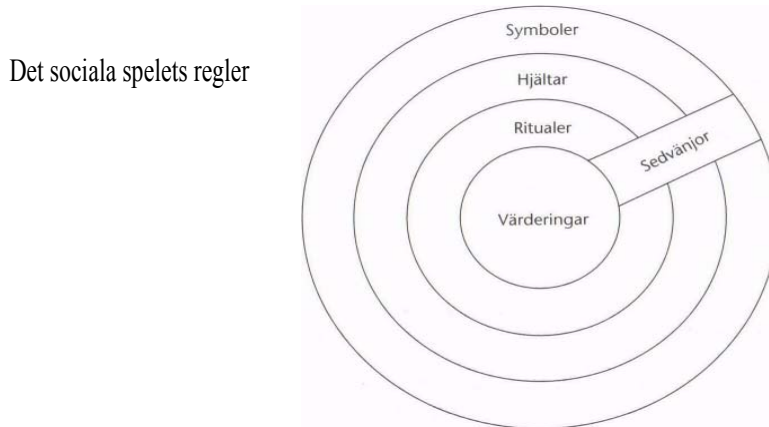
¹ 100 % alkohol

på. Boman et al. (2006) hävdar att det kan vara svårt att få med storkonsumenterna i den aktuella typen av undersökning en annan orsak kan vara att människor tenderar att glömma eller medvetet felrapportera mängden brukad alkohol. (Boman et al, 2006) Det är givet att de tillfrågade som uppger en lägre konsumerad nivå än den faktiska känner till vilken norm som gäller i samhället och när de tillfrågas i en surveyundersökning. Därmed finns det en risk att de svarar utifrån en vilja att uppnå social önskvärdhet, detta sker utifrån processer, både omedvetna och medvetna. (Kühlhorn et al, 1999)

3. Kultur och alkohol

Inom varje individ finns det mönster av tankar, känslor och möjliga sätt att agera som har lärts in under hela uppväxten. Mycket av detta har lärts in under den tidiga barndomen då människan är som mest mottaglig för inläring och anpassning. Socialisationen börjar i familjen och sker sedan vidare i den sociala omgivningen bestående av skola, arbetsplats och det samhälle vi lever i. (Hofstede & Hofstede, 2005)

Kultur är med andra ord inget medfött fenomen utan något vi lär oss genom de sociala samspel vi befinner oss i. Kulturella skillnader tar sig uttryck på många olika sätt, men det finns fyra fenomen som täcker kultur på ett bra sätt, symboler, hjältar, ritualer och värderingar. För att illustrera hur man kan se på kultur har vi använt oss av vad Hofstede kallar ett lökdiagram, vilket symboliserar hur kulturens olika delar kan ses ligga i lökens skallager beroende av hur stabila de tenderar att vara. (Hofstede & Hofstede, 2005)



Figur 1. Lökdiagrammet: Kulturella manifestationer på olika nivåer (Hofstede & Hofstede, 2005, s. 21).

I lökdiagrammet kan vi se att symboler, hjältar och ritualer har sammanlänkats med sedvänjor vilket vi skall tolka som att dessa delar av kulturen är synliga utifrån. Däremot är den kulturella innebörden osynlig för en utomstående. (Hofstede & Hofstede, 2005)

- *Symboler* står för ord, språk, objekt etc. som har en särskild innebörd för individer i en viss kultur. Där gamla symboler försvinner och nya lätt skapas och där symboler kopieras från andra kulturer. Symboler hamnar inom kulturfenomenet som det yttligaste lagret. (Hofstede & Hofstede, 2005) Enligt Jackson och Carter (2002) tolkas symboler på olika sätt. Tar vi symbolen alkohol tolkas den av många som fest och trevnad, medan det för andra motsvarar socialt sönderfall och olycka.
- *Hjältar* motsvarar personer som har eller har haft egenskaper som värderas högt inom en kultur och som på det viset blir förebilder (Hofstede & Hofstede, 2005). En hjältes alkoholbeteende påverkar synen på alkohol. Ser vi till Ian Flemmings uppdiktade hjälte, James Bond, vilken har lärt flertalet av oss hur en Dry Martini ska serveras, detta kan vara ett exempel på hjältars påverkan av vår attityd till alkohol.

- *Ritualer* är kollektiva aktiviteter som utförs men som egentligen inte behövs för att uppnå ett mål. Sätt att hälsa, religiösa ceremonier med mera är exempel på ritualer. Personalmöten, affärsmöten har ofta rituella syften, som att till exempel stärka gruppsammanhållning (Hofstede & Hofstede 2005) I den svenska traditionen kan vi se midsommarfirande, nyårsfirande som ritualer vilka representerar legitima tillfällen till att konsumera alkohol (Lalander & Svensson 2002).
- *Värderingar* utgör kärnan i kulturen. Värderingar visar på vilka förhållningssätt som föredras framför andra. Våra värderingar har förvärvat sig tidigt i livet, då framförallt våra grundläggande värderingar. Värderingar ser olika ut beroende på nationalitet, etnisk bakgrund, kön, ålder – generationsnivå, vilken samhällsklass du tillhör och även vilken position du har i arbetslivet påverkar dina värderingar. Dessa värderingar gäller även synen på alkohol.

Kulturella förändringar sker hela tiden runt omkring oss. De sker snabbt i den yttre delen av cirkeln, det vill sägas att vi får nya förebilder, vi lär oss nya seder, tar till oss nya symboler etc. Vad gäller cirkelns mittpunkt där våra värderingar ligger går det betydligt långsammare att förändra. Som nämnts tidigare skapas våra grundläggande värderingar tidigt i livet och på det sättet är de i grund och botten väldigt stabila. Däremot de värderingar vi får med oss senare i livet är betydligt mindre statiska. Så är fallet i organisationskulturen vilken vi förvärvat då vi träder in i arbetslivet vilket sker senare i livet. Det betyder inte att det är lätt att förändra dessa värderingar men det finns möjligheter (Hofstede & Hofstede 2005).

3.1 Organisationskultur

Att arbeta handlar om att kunna umgås på ett socialt plan med människor, i grupp, människa till människa eller i kombination av de båda (Persson, 2003). I och med att vi skriver på ett anställningsavtal godkänner vi också de regler och förordningar som finns i en organisation, vi lär oss att dela den kollektiva innebörden av idéer och symboler som över tid har utvecklats i organisationen (Alvesson & Billing, 1997).

Enligt Abrahamsson och Andersen (2005, s.132) bibehålls kulturen genom att vid anställning välja ut dem som inte bara har rätt ämneskvalifikationer utan även att de har ett förhållningssätt och en uppfattning som ligger nära organisationens bärande kulturella element. Den högsta ledningens handlingar påverkar också kulturens beskaffenhet. Genom ledningens agerande etableras normer som fortplantar sig neråt i organisationen. (Abrahamsson & Andersen 2005). En organisationskultur upprätthålls inte bara av sina medlemmar utan även av till exempel kunder, leverantörer och myndigheter det vill sägas alla de som på något sätt samspelar med organisationen (Hofstede & Hofstede 2005).

Enligt Weber (1978) är begrepp som hederlighet, flit, punktlighet och sparsamhet önskvärda kvaliteter på en människa som från en början handlade om vad som gav kredit. Vidare hävdar han att dessa dygder är väl kända i hans tid om ej självklara så utgör dessa dygder en förpliktelse om vad individen förutsätts känna i sitt arbete även om arbetet i sig endast handlar om att utnyttja arbetarens arbetskraft. Såväl för samhället som för företagen. Dessa begrepp är eller om vi så vill, dygder som vi har lärt oss att värdera och

leva efter som en del av vårt kulturella arv, ett arv från den protestantiska etiken (Weber 1978). Med tanke på hur vi tidigare i detta arbete beskrivit hur normer, attityder och värderingar lärts från generation till generation från föräldrar till barn ser vi att innehållet i dessa fyra dygder finns med oss som samhällsvärderingar. De är också att se som kulturella värderingar som följt med i generationer genom den protestantiska kyrkans budskap (Trollestad 2000). Hederlighet, flit, punktlighet och sparsamhet ingår begreppet arbetsmoral, ett centralt begrepp i arbetslivet som lever kvar tack vare dess koppling till arbetets central roll i livet. Begreppet arbetsmoral kan definieras på följande vis:

- Flit, enligt Marx (1995) är det genom att kapitalisten såg till att arbetarklassens grundläggande behov inte uppfylls som flit konstitueras. Behovet av arbete för att undvika svält var det som tvingade arbetarna till arbete. Marx menar att arbetarnas flit var en produkt av att lönerna hölls nere på en nivå som knappt uppfyllde existensminimum. Att undvika svält var drivkraften för flit genom det tvång som viljan till överlevnad utgjorde. Detta är något Weber (1978) har en helt annan åsikt om, enligt honom låg det inte för en arbetare att tjäna mer pengar. Om ett ackord höjdes medförde detta inte en förhöjd produktion eftersom arbetaren skattade ett lägre arbetstempo högre än mer lön. Var behovet 2,5 mark om dagen fanns det inget behov att tjäna mer även om möjligheten gavs. För att flit skulle uppstå krävdes det mer än det dagliga brödet som drivkraft. Weber ansåg att det var människors behov av att visa sig värdiga att tillhöra de av gud utvalda som var drivkraften bakom flit. Hårt arbete var att ära gud enligt den protestantiska läran, dessa religiösa värderingar gav människor ett högre mål än endast mat för dagen. Idag kan vi inte säga att flit drivs av hunger eller en värdering av vara värdig frälsning. Enligt Trollestad (2000) är det inför arbetsgivarens allt högre krav den anställde skall visa sig värdig, flit behövs när produktionsmålen ständigt skruvas upp. Oavsett om värderingen om flit ligger som en värdering i vår kultur utifrån tvång eller religiösa föreställningar finns det enligt Lenz (1985) en stark underliggande drivkraft som får människor till arbetet.
- Punktlighet, i arbetslivet utförs mycket kontroll huruvida de anställda är punktliga, att passa tider är en viktig del i svensk företagskultur. De flesta organisationer ser sin personal som en resurs vilken måste användas på mest effektiva sätt. Punktlighet kan ses som en förutsättning för effektivitet vilket leder till att punktlighet blir naturlig del i arbetsmoral. (Weber, 1978; Trollestad, 2000)
- Sparsamhet, att hushålla med ett företags resurser, material eller tid är grundläggande i de flesta företagskulturer. Ett stort slöseri med ett företags resurser försämrar företagets betalningsförmåga. När en organisation vill införa gemensamma värderingar för de anställda ligger det enligt Trollestad (2000) nästan alltid ekonomiska motiv bakom. Sparsamhet med ett företags resurser blir en självklar del i en organisationskultur.
- Hederlighet, en arbetsgivare förväntar sig att den anställde inte stjälar från företaget eller på annat vis drar fördel av sin ställning på företagets bekostnad. En arbetsgivare förväntar sig att de anställda skall ha integritet vilket värderas högt i moraliska

sammanhang. En anställd skall stå för sitt ord, visa sig pålitlig och uppriktig, vara det Trollestad (2000) benämner som moraliskt ansvarsfull.

Detta leder oss tillbaka till de högt skattade ovan beskrivna dygder som än idag har en funktion i samhället (Weber, 1978). På detta sätt vill vi belysa en del av det som belastar oss när vi går in i en organisation, detta skall sammanföras med de kulturyttringar som redan finns i organisationen för att vi skall få en komplett företagskultur. De redan befintliga kulturyttringarna kan vara exempelvis idéer, värderingar och normer som är identifierande för ett företag (Alvesson & Berg, 1988). Granfelt och Ornäs (1999) menar att organisationskultur är social organisering som bygger på att alla medarbetare skall ha samma ideal, värderingar och levnadsregler. Kulturen hjälper de anställda till en förståelse för de beteende som är förknippade med organisationen

3.2 Alkoholkultur

Enligt Leissner (1997) har det länge pågått kulturella förändringar som påverkar vårt dryckesmönster och som tilldelar alkoholen dess betydelse. Vi har sett ur det historiska perspektivet hur vår alkoholkonsumtion har förändrats. Den totala svenska alkoholkonsumtionen är större än vad den varit under de senaste 100 åren. Ökningen består mestadels av vin för kvinnor, och starköl och vin för män. Vad beror det på att alkoholkonsumtionen och val av dryck har förändrats genom åren? Ett svar kan enligt SKTF (2006) vara att alkohol syns mer och mer som exempelvis reklam i olika medier. På det viset förstärks bilden av att alkohol är en viktig beståndsdel i människors liv. Det finns tv-program som betygsätter vin, har reportage om mat och dryck. Nyheter där läkare säger att måttligt med vin är nyttigt. Stora förändringar har även skett vad gäller hur vi införskaffar oss alkohol. De senaste tio åren har följande förändringar skett:

- Systembolagets försäljning av vin och starköl har kraftigt ökat.
- Genom resande har införelsen ökat och då särskilt av sprit och starköl.
- Alkohol som införts från utlandet säljs vidare till arbetsplatser och ungdomar. (SKTF, 2006)

Förändringar har även skett vad gäller antal utskänkings ställen som har fullständiga rättigheter. För 30 år sedan fanns det 2000 ställen jämfört med dagens 8000, vilka dessutom oftast har längre öppettider än vad som varit brukligt tidigare. Enligt SKTF (2006) fanns det förhoppningar från politiskt håll då vi ingick medlemskap i EU att svensken skulle anamma det europeiska förhållningssättet till alkohol men så har inte skett. Det vill sägas att drickandet sprids ut mer jämnt under alla veckans dagar istället för att suppa sig full på helger och på ordnade tillställningar. Vad som har skett är att svensken till viss del har anammat det europeiska förhållningssättet till alkohol att dricka på vardagar men de har även kvar sitt berusningsdrickande på helger och fester. Detta är en förklaring till varför alkoholkonsumtionen har ökat. (SKTF, 2006)

Enligt Lalander och Svensson (2002) finns det i alla samhällen kulturella regler för vad som är tillåtet respektive icke tillåtet vad gäller alkoholkonsumtion. Genom att konsumera det tillåtna upprätthålls det normala i den kultur man lever i. Normerna visar inte enbart vad vi ska berusa oss med utan även när, var och hur. Det finns vissa tillfällen i det svenska samhället då det är tradition att dricka alkohol som vid midsommarafton och nyårsafton. Att dricka alkohol vid vissa dagar eller tidpunkter är mer legitimt än andra. Det vill säga att konsumera alkohol på en lördag ses som mer normalt än att intaga alkohol på en måndag, fastän gränserna mer och mer börjar suddas ut. Det ses också som mer legitimt att man dricker alkohol tillsammans med andra än för sig själv. För att ett samhälle ska kunna hållas samman krävs det att människorna är socialiserade under liknande omständigheter och att de har liknande kunskaper. För att majoriteten ska se alkohol som något som bör konsumeras vid helger eller vid specifika tillfällen krävs det att de flesta ser alkoholen som en substans som inte bör drickas på vardagar eller vid olämpliga tillfällen och platser. Alkoholen har under hela 1900-talet varit föremål för hur, när och var den ska få konsumeras, tillverkas och säljas. På 1920-talet hölls en folkomröstning om alkohol skulle totalförbjudas. De som drev alkoholförbudet förlorade

dock men alkoholpolitiken blev mer restriktiv vad gällde alkoholkonsumtion, det är först efter EU-inträdet som den har börjat monteras ner. (Lalander & Svensson, 2002)

I svensk tradition har alkoholen en stark ställning som en markör mellan arbete, fritid och fest, även om dessa gränser håller på att luckras upp mer och mer. Viktigt i sammanhanget är att förstå att normer inte är fasta utan de förändras i takt med att samhället förändras och det i sin tur påverkar våra kulturella mönster. Under vissa perioder i vår historia, vilket har framkommit tidigare, har det varit mer legitimt att använda sig av alkohol som berusningsmedel medan det i andra tider har varit tabubelagt. Alkoholen har i särklass varit det vanligaste rusmedlet och haft sin givna plats i det svenska samhället. (SKTF, 2006) Dock anser Lalander och Svensson (2002) att hade alkoholen dykt upp idag hade den klassats som narkotika och den skulle ha förbjudits. Att dryckesmönster i olika länder närmar sig varandra är något som vi kan förstå av att den genomsnittliga alkoholkonsumtionen i Europa som idag är cirka 11 liter 100 % alkohol per capita (IOGT, 2006). Det är naturligt när gränser suddas ut, utlandsresor ökar och man får intryck från samma filmer, tv, Internet och tidningar. Man tar till sig andra sätt att umgås. Synen på alkohol förändras och vi försöker anamma kontinentens sätt att konsumera alkohol. (SKTF, 2006)

3.3 Alkohol i arbetslivet

Enligt Lenz (1985) är goda arbetsresultat och alkohol inte förenligt i längden, alkohol medför nedsatt uppmärksamhet, koncentration och omdöme. Redan vid låg alkoholpåverkan kan det ge påvisbara försämringar av vissa funktioner och även graden av olycksrisk i arbetet ökar. Alkoholen påverkar vidare trivseln på arbetet och eventuellt beslutsfattande.

Under större delen av våra liv vistas vi på en arbetsplats, många av dygnets timmar läggs på arbete. Där knyts sociala kontakter, vi finner nya vänner och delar glädje med varandra. På arbetsplatsen uppstår även olika konflikter som löses genom den interaktion som finns i det sociala mötet på arbetsplatsen. Vi ser varandra och lär känna varandra. Grundläggande värderingar och rutiner styr vårt arbete vilket gör arbetslivet till en lämplig plats för att förebygga ett allt för högt intag av alkohol. (SKTF, 2006) Där arbetsplatsen har en stor betydelse för individen och när önskan att få vara kvar i sin invanda miljö ges goda möjligheter till att lösa problem som uppstår. Även lagar och regler ger förutsättningar till ett förebyggande arbete, vilket är något som ställer krav mot både arbetsgivaren och den anställde. (Lenz, 1985) Arbetsgivaren har ett rehabiliteringsansvar för arbetstagare som har tappat kontrollen eller är på väg att tappa kontrollen över sitt alkoholintag (AFS 1994:1, 13 §). Det är ändå inte ovanligt att anställda idag med missbruksproblem sägs upp med hänvisning till problem som har med missbruket att göra exempelvis olovlig frånvaro med mera (SKTF, 2006).

När vi tänker på en missbrukare dyker det upp en sinnebild i våra huvuden. Sinnebild av en missbrukande man på en parkbänk med söndriga och smutsiga kläder med en påse bredvid sig. (Lenz, 1985) Enligt Ljung (2007) utgör denna sinnebild ett effektivt hinder för att upptäcka signaler på att ett alkoholmissbruk föregår. Egentligen vet vi på ett intellektuellt plan att en missbrukare kan se ut som både du och jag och att det inte bara

är utslagna människor. Ändå gör våra sinnebilder enligt Ljung (2007) att vi medvetet eller omedvetet filtrerar bort dessa givna signaler som finns i vår närhet. Det händer att alkoholberoende misstas för depression, utbrändhet, sömnsvårigheter med mera och då särskilt i ett tidigt skede. De signaler man kan tänka på i arbetslivet är att arbetsprestationen från den anställde blir försämrad eller ojämn. Särskilt när problemen är av den art att de inkräktar på arbetslivet. Vid en tillsägelse kan personen i fråga för en tid prestera bättre, komma med idéer, tar initiativ, blir engagerad och så vidare för att till slut falla tillbaka till tidigare beteende. En annan vanlig signal är att den anställde har en varierande grad av frånvaro där korttidsfrånvaro bör uppmärksammas. Särskilt om de uppstår i anslutning till helger, semester eller annan ledighet då det kan vara svårt för den missbrukande att avbryta sitt drickande. Incidenter som relaterar till alkoholkonsumtionen vid till exempel personalfester är ett annat tecken på missbruk och då framförallt om det upprepas vid flera tillfällen. Den anställde med ett missbruksproblem kan ändra sig i sin personlighet. Personlighetsförändringar som exempelvis rastlöshet, omotiverad, drar sig undan, försämrad personlig hygien, snabba humörsvägningar etc. Dessa olika signaler som nämnts ovan kan ha olika orsaker och behöver inte nödvändigtvis vara kopplat till ett alkoholmissbruk. Det är ändå viktigt att ingripa vid dessa tecken för att komma åt den anställdes beteende och möjligtvis kunna hjälpa personen i fråga ur ett eventuellt missbruk. (Ljung, 2007)

Enligt Hermansson (2004) finns det ur ett kostnadsperspektiv goda skäl till att förebygga alkoholmissbruk. Desto mer en anställd är borta från arbetet eller arbetar ineffektivt kostar det organisationen pengar i form av slarv, förlorad produktion, korttidsfrånvaro etc. Andra anställda kan behöva jobba övertid för att hinna med det dagliga arbetet. Arbetsledningen kan tvingas göra omplaceringar och lägga tid på rehabilitering istället för att göra sina huvudsakliga arbetsuppgifter. Ett missbruk kostar en organisation cirka 2,5 procent av den totala lönesumman.

Som nämnts tidigare så finns ett samband mellan alkoholkonsumtionen i samhället och antalet sjukskrivningar. Detta samband innebär givetvis stora kostnader för företagen, men kostnaden ligger inte bara på det ekonomiska planet utan även möjligheter till utveckling av personal påverkas negativt. Hög korttidsjukfrånvaro påverkar eftersom det måste läggas tid till att få in vikarie och ge dem information om vad som ska göras. Många organisationer har inte den möjligheten vilket leder till att övriga får arbeta mer vilket får konsekvenser för verksamheten i form av förhöjd arbetsbelastning för övriga anställda. (SKTF, 2006)

Även säkerheten på en arbetsplats påverkas betydligt om det förekommer alkoholintag på arbetsplatsen eller i samband med arbetet. Det finns en god grund för att hävda att alkohol påverkar vissa fysiologiska funktioner hos människan som ökar risken för den som intagit alkohol att vålla olycksfall eller skadas i samband med arbete Detta påverkar hela arbetsmiljön på en arbetsplats då inte bara den som intagit alkohol utsätter sig för risker utan även övrig personal på en arbetsplats riskerar att drabbas. Inte bara den fysiska arbetsmiljön påverkas utan även den psykosociala arbetsmiljön påverkas av alkoholintag i samband med arbete beroende på att alkohol påverkar en människas kognitiva förmåga. (Hermansson, 2004) Detta kan leda till försämrade relationer till arbetskollegor vilket

påverkar trivseln genom den splittrande effekt alkohol kan ha på en arbetsplats (Lindén-Boström, 1990). Missbruk kan leda till utfrysning av den missbrukande. Missbruk hos en anställd leder till oro, frustration och ilska både hos den som missbrukar och hos dennes arbetskamrater (SKTF 2006).

3.4 Afterwork

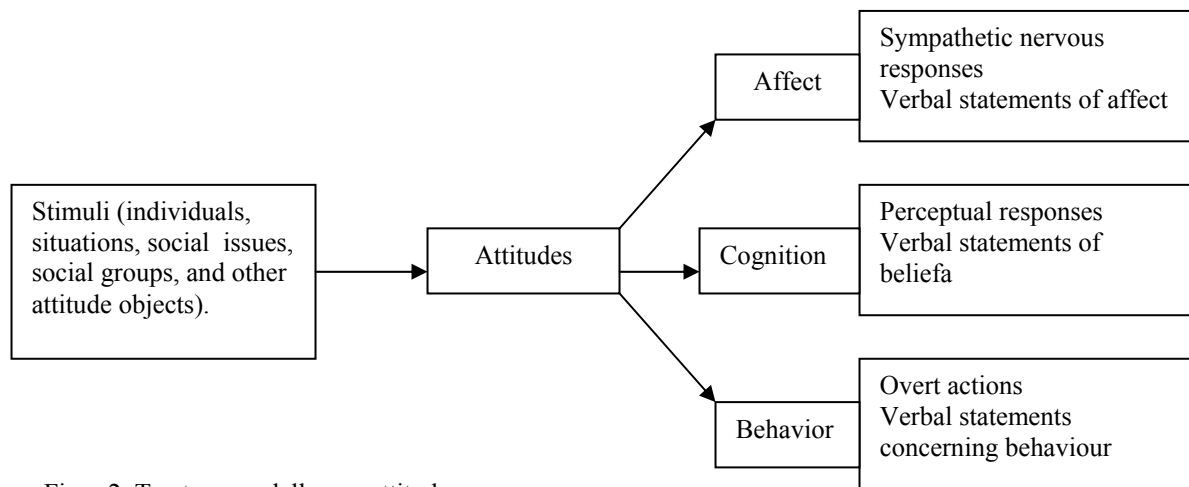
Under mitten av 1990-talet skedde en ökning av den så kallade fredagsölen (Arbetsmiljöupplysningen, 2006). Man tar en öl eller två med arbetskamraterna, för att på det viset avsluta veckan som varit och kanske summera de händelser som skett under veckan innan man beger sig hemåt. Många gånger inträffar detta också på annan vardag än just fredagen. Det ses som ett trevligt sätt att umgås och en chans att lära känna varandra bättre, att se andra sidor hos varandra vilka inte visar sig på samma sätt på arbetet. Fenomenet ”afterwork” är ett annat exempel på hur man tillsammans med arbetskamrater umgås efter arbetet och då just oftast på en vardag. De anställda inbjuds till gemensamma aktiviteter som allt som oftast för med sig konsumtion av alkohol. (SKTF, 2006) Det pratas arbete trots man tydligt har markerat att det är fritid genom att sitta på puben som symboliskt motsvarar fritid. Frågan man då kan ställa sig är följande, är det efter arbetet eller är det fortfarande arbete? Det man kan säga om fenomenet är att ”afterwork” har både positiva och negativa konsekvenser. Positiva i den bemärkelsen att man kan känna ökad trivsel, gemenskapen stärks, kommunikationen underlättas och man löser eventuella problem. De negativa konsekvenserna kan vara om man inte har möjlighet att närvara har man inte tillgång till det som sagts under ”afterwork” och därmed kan det möjligtvis få konsekvenser för karriären. När man är med på ”afterwork” får man ofta tillgång till viktig information och kan därigenom gå in ”bakvägen” till projekt. Det kan ge många positiva konsekvenser att vara med, men de som ej kan närvara hamnar lätt i skuggan. (Arbetsmiljöupplysningen 2006)

Enligt SKTF (2006) bidrar ”afterwork” och fredagsöl till att luckra upp skillnaden mellan arbete och fritid, men även gränsen mellan alkohol och arbetsliv. En gräns som man lyckades etablera under 1980-talet där man fastslog att alkoholen inte hör hemma i arbetslivet överhuvudtaget. Fastslagandet att alkohol inte hör hemma i arbetslivet gjordes av effektivitetsskäl och av solidaritet till de anställda som hade problem med alkohol. Varför då denna framväxt av ”afterwork”? En förklaring är att organisationsformerna idag har en tro på att för att nå framgång, utvecklas och vara effektiva ska organisationen styras av gemensamma värderingar och normer där ”vi-känslan” är viktig. Den skapas genom målformuleringar och visionsdokument, men även av ”afterwork” sammankomster med billig alkohol.

3.5 Attityder

Attityder ledsagar beteendet genom att när vi sammanträffar med ett attityds objekt aktiveras attityden vilken påverkar den omedelbara uppfattningen om det utlösande objektet (Kashima & Lewis, 2000). Attityd är ett förhållningssätt, en inställning till något i omgivningen, ett attityds objekt kan vara vad som helst som en människa kommer i kontakt med, både i form av konkreta ting och abstrakta företeelser (Bohner & Wänke, 2002). Givetvis är detta en förklaring till vad attityder är, men det är långt ifrån en fullständig förklaring Enligt Trollestad (2000) har värderingar en snarlik betydelse, han

hävdar att i den allmänt vedertagna uppfattningen är värdering ett ställningstagande i en värdefråga. Värderingar kan ses i tre delar, kognitiv, känslomässig och beteende där det känslomässiga och beteendet kan hänföras värderingen. De tre delarna av värderingar som Trollestad (2000) nämner kan vi känna igen i Rosenberg och Hovland i Stahlberg och Frey (1988) och deras resonemang om tre stegs modellen som klassificerar attityder. Detta leder oss till en slutsats att Trollestad (2000) jämför attityder och värderingar. Rosenberg och Hovland visar trestegsmodellen i modell enligt nedan:



Figur 2. Trestegs modellen av attityder.

En generell definition av attityder är den Rosenberg och Hovlands ger med hjälp av sin trestegsmodell i Stahlberg och Frey (1988) här ovan. Enligt Rosenberg och Hovland i Stahlberg och Frey (1988) är attityder bestående av tre grupper av respons, känslor, kunskap och handling. Känslor utvecklar gillande eller ogillande till attityds objekt. Kunskap rör åsikter, vad man tror på och inställning till attityds objekt. Handling rör avsikt eller benägenhet till agerande gentemot attityds objekt. Ser vi utifrån förklaringen av tre stegs modellens funktioner kan vi inspireras av denna ge följande resonemang. Ser vi en arbetskamrat uppträda berusad på arbetsplatsen kan kunskapen medföra, beroende av vilken kunskap vi har om alkoholens påverkan på människan, att vi blir irriterade för den fara och obehag personen utsätter oss för. Känslor gör att vi tar ställning för eller emot attityds objekt, det vill säga den berusade arbetskamraten. Handlingen som attityds objekt utlöser kan vara följande: Vi väljer att bli kontaktperson till personen i fråga, vi läser in oss på vad alkoholmissbruk innebär för att få kunskap i ämnet. Det kan även leda till att vi helt enkelt blundar för problemet.

Ska vi förstå attityder måste vi förstå hur attityder uppstår. Som så mycket annat när det gäller människors sociala väsen påverkar attityder oss till beteende och förhållningssätt som vi egentligen inte vet ursprunget till, som barn lär vi oss normer och attityder av den som har omvårdnaden. (Manstead, 2000) Vi lär normer och attityder genom interaktion med andra gruppmedlemmar men även genom att observera deras beteende och konfronteras med andras attityder. Mycket av de attityder vi bär med oss utgör också normer för det sociala sammanhanget vi befinner oss i. Eftersom vi konstaterat att attityder i ett socialt sammanhang konstrueras genom interaktion kan vi också utgå ifrån att attityder alltid omfattar andra människor. Människor vilka vi möter i olika sociala

sammanhang och vars attityder som genom interaktion påverkar oss har ett ursprung i sociala grupperns normer vilka vi antingen är medlemmar i eller inte. Förändras det sociala sammanhang vi befinner oss i kan även attityderna komma att förändras genom att vi tar till oss annan kunskap genom den interaktion som sker i dessa sammanhang.

(Knippenberg, 2000) Ser vi attityder i förhållande till alkohol är attityderna beroende av vilka normer för alkohol som skapats i den eller de grupper som vi tillhör. Är vi hemmahörande i en grupp som är starkt avhållsam till alkohol är vi det i vår attityd det också. Skulle vår attityd vara en annan blir vår värld komplicerad eftersom attityden avviker från den norm som skapats av gruppen vilket leder till en oenighet mellan vår attityd och gällande norm vilket försvårar vårt sociala umgänge med gruppen. (Cooper & Stone, 2000)

Enligt Miller et al. (2000) använder vi attityder för att förenkla och förstå världen, i det förenklande ligger det att vi utan ifrågasätta använder oss av ett beteende kopplat till vad vi tror är gällande norm. Detta leder till att det inträffar att beteende lever kvar långt efter det att de attityder som påverkar beteendet sen länge övergivits av gruppens medlemmar. Detta tros bero på att människor i en grupp inte alltid identifierar attitydförändringar hos de andra i gruppen vilket leder till att de behåller det beteende som var kopplat till den tidigare attityden, det uppstår en divergens mellan attityd och beteende hos gruppmedlemmen. Attityders påverkan av beteende känns naturligt men det är dock mer komplicerat än så. Det finns beteende som inte påverkas av attityder, där attityden uppvisar ett klart motstånd i en fråga beteende visar på en positiv hållning i frågan. Det enklaste exemplet på detta är att se på rökarens attityd till rökning, det har visat sig i attitydundersökningar att en majoritet av rökarna har en attityd som säger att rökning är skadlig och att de borde sluta. Ändock fortsätter de att röka och deras beteende säger att de är positivt inställda till rökning, med andra ord beteendet och attityden visar inget samband. Detta ger en markant skillnad mellan att undersöka människors attityd eller människors faktiska beteende. (Falomir, Mugny & Péres, 2000) I detta kan vi känna igen Köhlhorn et al. (1999) resonemang kring social önskvärdhet. Rökarna känner till samhällets norm om rökning och har fångat upp den önskvärda attityden vilken levereras som svar när de tillfrågas om rökning. På samma sätt som alkoholkonsumtion underrapporteras, social önskvärdhet efterstås.

Människor i ett modernt samhälle är oftast medlemmar i mer än en grupp vilket leder till att vi hanterar ett antal olika normer i var fråga med konsekvensen att attityd och beteende blir beroende av vilken grupp vi identifierar oss med i det speciella sammanhanget. Men attityd och beteende är även beroende av hur vi identifieras i en speciell grupp, har vi en officiell koppling till gruppen kan vårt beteende bli stereotypiskt för vad som förväntas av en gruppmedlem i en viss situation. (Cooper & Stone, 2000)

Ser vi till attityder gentemot alkohol utifrån Cooper och Stone (2000) och deras resonemang om attityder och medlemskap i olika grupper drar vi följande slutsats. I samhället existerar det inte bara en attityd till alkoholbruk, var grupp i samhället har sina normer som i olika grad liknar eller skiljer sig åt från varandra. Det är dessa olika grupperns normer som ger det svenska samhället dess alkoholkultur. Vi ser gärna alkoholkultur som det sätt vi brukar alkohol men utifrån att olika grupperns normer ger oss

vår alkoholkultur vill vi snarare benämna alkoholkultur som det sätt vi förhåller oss till alkohol i samhället, både som brukare och icke brukare.

3.6 Alkoholpolicy

Social kontroll utövas ständigt på invånare i ett samhälle, kontrollen kan vara informell och utövas av vänner, familj eller arbetskollegor men även formell och utövas av arbetsgivare eller samhället beroende i vilken livssituation man befinner sig i. Social kontroll som sker i en organisation är med andra ord tudelad, både formell och informell. (Storbjörk, 2006) Som ett stöd för att de anställda skall veta vad som förväntas av dem har de flesta organisationer en framtagen alkoholpolicy. Detta är dem föreskrivet i Arbetskyddsstyrelsens författningssamling 1994:1 13 § och vilken skall dessutom klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om arbetstagare uppträder påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet. En policy skall vara tydligt skriven på ett språk som förstås i den organisation policyn är tänkt att användas. Den skall även vara framtagen i samförstånd mellan de parter som representerar organisationen och dess anställda. (Hermansson, 2004)

Med ett bra förebyggande arbete nås även de som ligger i ett riskbruk och som ännu inte har utvecklat ett beroende. Förebyggande insatser räcker inte alltid och vid sådana fall är det viktigt att en anställd med missbruksproblem får stöd och hjälp av arbetsplatsen. Målet är att den anställde ska bli kvitt sitt missbruk och bibehålla sin anställning. (SKTF, 2006) I en policy bör det framkomma hur man kan hantera missbruk av alkohol. Man bör även behandla arbetsledningens kontra arbetskamraternas uppgifter vid bemötande av kollega som ertappats med att vara alkoholpåverkad i samband med arbetet. Även hur förebyggande arbete mot alkohol kan hanteras av arbetsledning bör påvisas i en policy. (AFS 1994:1) Trots att det är föreskrivet enligt lag att det skall finnas en alkoholpolicy på alla arbetsplatser så slarvas det med detta. I en undersökning från 2004 framkom det att 81 % av de tillfrågade företagen hade en skriven policy, och endast 45 % av de tillfrågade företagen ansåg det vara viktigt med förebyggande insatser riktat till samtliga anställda. Vidare hade bara 40 % av företagen en framtagen handlingsplan om hur alkoholproblem skall hanteras i företaget. (Eriksson & Sandberg, 2004)

Ansvar för alkoholtester i arbetslivet ligger på arbetsmarknadens parter.

1996 fastslogs det i en offentlig utredning att de företag som avsåg att använda sig av alkoholtest bör ha en nedskreven alkoholpolicy samt en av arbetsgivare och arbetstagare gemensamt framtagen handlingsplan. (Eriksson & Sandberg, 2004)

3.7 Alkoholtester

Alkoholtester i svenskt arbetsliv är en kontroversiell och komplex fråga. Det finns problem kopplade till att utföra tester. Problem vad gäller skyddet av den personliga integriteten, ekonomiska aspekter, juridiska aspekter etc. Det finns två grundläggande sätt att betrakta problemet med tester på. Det ena handlar om ett socialt perspektiv, vilket innefattar den personliga integriteten, rättsäkerhetsfrågor och arbetsgivarens rättigheter till kontrollinstrument gentemot sina anställda. Det andra perspektivet är ett mål/medel perspektiv vilket står för frågor som effektivitet, kostnader och vad målsättningen av tester är. (Eriksson & Olsson, 2001)

Alkoholtester har under senare år ökat, inte bara på arbetsplatser där säkerheten är i fokus utan även på till exempel kommuner, landsting, oavsett arbetsuppgifter, dessutom utförs alkoholtester allt oftare vid nyanställning. Inom arbetslivet har det börjat infinna sig en övertro på att dessa tester skulle kunna minska alkoholanvändning. Dock kan sägas att tester är ett bra komplement i kombination med ett väl fungerande förebyggande arbete och vid en väl kommunicerad handlingsplan. Att utföra regelbundna tester är en dyr åtgärd för företagen, i Sverige finns ingen direkt uppfattning om dessa kostnader. Däremot har man i USA uppskattat kostnaderna till enormt höga vilket har lett till att företagen har börjat fråga sig om det inte finns andra metoder som på ett bättre sätt kan används för att minska de problem som alkoholmissbruk i arbetslivet medför och därmed dra ner kostnaderna. Testernas negativa konsekvenser måste också utredas. Det kan vara så att det medför att de anställdas förtroende för arbetsgivaren minskar, arbetstillfredsställelsen blir sämre och en dålig stämning kan uppstå i arbetsgruppen. (SKTF, 2006) Att utföra tester är inget företagen får göra hur som helst. Det finns lagar och regler, men även kollektivavtal som säger vad som får göras och inte göras. Enligt arbetsmiljölagen 3 kap. 2 § måste arbetsgivaren vidta de åtgärder som krävs för att förebygga hälsa och olycksfall. Frågan är då om detta är en tillräcklig grund för att utföra alkoholtester och om arbetstagararen är skyldig att medverka? Det kan sägas att arbetsgivarens allmänna arbetsledningsrätt inte ger arbetsgivaren rätt att utan vidare, efter eget godtycke eller i varje typ av verksamhet besluta om alkoholtester. (Hermansson, 2004)

Genom kollektivavtal kan arbetstagarorganisation och arbetsgivare sluta avtal om att arbetstagararen är skyldig att delta i kontroll- och test åtgärder. Ett sådant avtal kan gälla hela verksamheten eller en organisatorisk eller geografisk enhet. Avtalet är i princip bindande för arbetstagararen (MBL 26 §) men det måste påpekas att en arbetstagarorganisation inte får förfoga över medlemmens ”enskilda rätt”. Frågor som rör den personliga integriteten handlar definitivt om arbetstagararens enskilda rätt. Man kan dock utgå ifrån att när frågan om alkoholtester har reglerats i ett kollektivavtal är det motiverat ur verksamhetssynpunkt. (Iseskog, 2005) Landsorganisationens förhållningssätt gentemot generella alkoholtester är att de anser dem vara ett dåligt instrument i det missbruks förebyggande arbetet och förhåller sig därför negativa till dessa. De anser vidare att generella tester är kränkande mot medlemmarna och accepterar därför bara tester när det är befogat ur ett säkerhetsperspektiv. (LO, 2005)

3.8 Alkoholscreening

Att på ett tidigt stadium upptäcka alkoholproblem på arbetsplatser kan vara motiverande av flera skäl så som att förhindra ohälsa, sjukfrånvaro, olyckor och sämre arbetsprestationer. Syftet med alkoholscreening är att identifiera de anställdas alkoholvanor och kartlägga huruvida det finns personer som riskerar att utveckla alkoholberoende. (Hermansson, 2004)

Alkoholscreening innebär att ett frågeformulär används där frågorna handlar exempelvis om hur mycket personen dricker, hur ofta, om personen har tagit återställare, dess förhållande gentemot alkohol etc. Informationen lämnas in genom självrapportering, vilket kan innebära en risk att de anställda svarar enligt Kühlhorn et al. (1999) efter

socialt önskvärt förhållningssätt. Om anställda i en organisation upplever eller antar att vid ärliga svar om de egna alkoholvanorna leder till sanktioner blir troligtvis screeningen verkningslös. Det är då viktigt med en bra information om alkoholscreening och att syftet är av hälsoaspekt. Att genomföra alkoholscreening under hälsoundersökningen har visat sig att det upplevs som mindre känsligt. Det visar sig också att screening med hjälp av papper och penna eller databaserat inte upplevs lika hotande som en personlig intervju. (Hermansson, 2004)

Alkoholscreening med frågeformulär är bara det första steget i en åtgärdsmodell. Det andra steget är vid positiv screening att ge återkoppling, samt en kort rådgivning. Syftet med kort och enkel rådgivning är främst att erbjuda den enskilde med ett riskbruk att få kunskap och hjälp med att ändra sina alkoholvanor innan det leder till ett missbruk. Det syftar inte till total nykterhet utan till att få kontroll över sin alkoholkonsumtion. Alkoholscreening medför troligen kostnadsfördelar för såväl företag, samhälle och för den enskilda individen. (Hermansson, 2004)

4. Metod

Vi har valt att använda oss av en kvantitativ undersökning där empirin har insamlats med hjälp av en enkät. Vårt ställningstagande är att då vi undersöker attityder till alkohol är vårt ämnesområde av personlig art. Riskerna vi såg med intervjuer var att respondenten skulle svara efter vad han/hon ansåg vara rätt svar på frågan och inte efter det egna beteendet. Vi anser att genom använda enkäter istället för intervjuer får vi in mer trovärdiga svar i frågan då respondenten inte i lika hög grad ställs mot en önskan att uppvisa en social önskvärdhet i en enkätundersökning. Givetvis kommer vi inte bort ifrån denna problematik helt och hållet genom att använda enkäter, men vi anser att problematiken reduceras då känslan av anonymitet förstärks.

4.1 Urval

Vårt urval består av vuxenstuderande på ett lärcenter (N = 100). Valet att använda vuxenstuderande som respondenter framkom på grund av att vi i vår undersökning har för avsikt att få del av en så bred attityd som möjligt gällande alkohol i samband med arbete. Detta anser vi har uppnåtts då människor i vuxenutbildning har med sig erfarenhet från ett tidigare arbetsliv utan att för den skull vara direkt påverkade av en arbetsplats kulturella normer. Detta hade varit fallet om undersökningen gjorts ute på arbetsplatser i organisationer. Människors attityder påverkas utifrån de normer som finns i den omgivning de befinner sig i. Detta leder givetvis till att även vuxenstuderande befinner sig i en omgivning där det förekommer interaktion som påverkar de studerandes attityder och normer. Enligt Knippenberg (2000) är det genom interaktion mellan människor som attityder skapas. Av detta drar vi slutsatsen att då inga homogena grupper finns vid studiernas början är det en tidskrävande process innan det finns en gemensam norm som styr de vuxenstuderandes attityder till alkohol. Problemet med valet av dessa respondenter medför dock att många frågor i enkäten måste besvaras av dem utifrån minnesbilder från ett tidigare arbetsliv då de nu inte har en tydlig koppling till arbetslivet.

4.2 Genomförande

Undersökningen genomfördes under vecka 49 - 50 år 2007. Kontakt togs med det lärcenter där vi valde att genomföra undersökning. 100 enkäter lämnades till ansvariga för vuxenstudierna som åtog sig att förmedla enkäter till lärarna, vilka i sin tur delade ut och samlade in dem vid lämpliga lektionstillfällen. Beslut om detta sätt att genomföra enkätstudien togs eftersom det fanns svårigheter att samordna lämpliga tider då många respondenter fanns på plats samtidigt. På det lärcenter vi valde att genomföra vår undersökning finns 100 vuxenstuderande vilka representerar vårt urval. Vi delade ut 100 enkäter och av dessa fick vi tillbaka 65 svar med en könsfördelning 31 män, 33 kvinnor och en uppgift saknas. Det externa bortfallet bestod i 35 % av de utlämnade enkäterna. Detta bortfall kan delvis förklaras med att några studenter var ute på arbetsplatspraktik och kunde därför inte medverka. Det fanns även en klass där läraren ansåg enkäten vara språkligt svår för de studerande då dessa inte hade de kunskaper i det svenska språket som krävdes för att fylla i enkäten på ett meningsfullt sätt. Hade insamling av datamaterial skett under längre tid hade bortfallet som är kopplat till dem som var på praktik kunnat elimineras. Hade vi i samband med kontakten med lärcentret fått

information om att det fanns elever med bristfällig svenska kunskap vad gäller läsförståelse hade N kunnat minskas och därmed hade bortfallet blivit mindre.

4.3 Material

Datamaterialet som ligger till grund för denna undersökning insamlades med en enkät (Bilaga 3). Tillsammans med enkäten medföljde ett följebrev vilket förklarade vårt syfte och även garanterade respondenternas anonymitet (Bilaga 2). Enkäten består av tre avdelningar med en första del med sex bakgrunds frågor, en andra del med 20 frågor som mäter attityd till alkohol och alkoholtester i samband med arbete. Attitydsmätningen görs med hjälp av en likertskala. Även den tredje delen behandlar attityder till alkohol i arbetet men består av fem alternativfrågor. Valet att använda alternativfrågor baseras på att vi anser att enkäten skulle bli allt för skrymmande om vi omvandlat dessa frågor till likertskalan. Många frågor har inspirerats av studier gjorda utav Olausson (2007) och Eriksson och Sandberg (2004) då dessa studier behandlar ett liknande ämne som vårt. Där Olaussons studie behandlar alkoholkulturen i en organisation och vilken betydelse arbetsplatskulturen har för den anställdes inställning till alkohol. Eriksson och Sandberg (2004) tar i sin studie upp förebyggande åtgärder vad gäller alkohol i arbetslivet. Båda dessa studier har ett problemområde som sammanfaller med vår undersökning.

Innan enkäten delades ut genomfördes en pilotundersökning med hjälp av 10 respondenter. Dessa befann sig i ålder 30-60 år, varav 6 var kvinnor och övriga var män. Undersökningen medfördes vid ett och samma tillfällen i samband med ett föreningsmöte. Med respondenterna fördes en dialog om frågornas innehåll samt hur de tolkade dem. Pilotundersökningen medförde smärre förändringar av enkäten. Fråga 22, ett svarsalternativ togs bort. Fråga 4 ändrades från arbetet till ”arbetstid”. Fråga 5 och 6 ändrades i formulering, ”arbetsgivaren” lades till som förtydligande. Fråga 3 och 8 bytte vi plats på för att få ett bättre sammanhang i enkäten. Fråga 20 ändrades i formulering, ”arbetsgivaren” lades till för att markera vem som använder alkoholtest.

4.4 Validitet och reliabilitet

Utifrån pilottesten och den efterföljande dialog som hölls med respondenterna bedömer vi att validiteten i enkäten är god. Frågorna i enkäten täcker upp det område inom alkoholbruk som vi har haft för avsikt att undersöka. Vi ser ändå ett par saker som skulle ha ökat validiteten ytterligare, i bakgrunds fråga ”vilken sektor” skulle vi angivet vid senaste anställning. Fråga 19 alkoholförebyggande bör endast gälla för personal med alkoholproblem, ligger något utanför vad vi egentligen vill undersöka och borde på grund av det inte ha varit med i enkäten. Sättet att dela ut enkäten, att lärcentrets personal handhavde distributionen underlättade för oss. Detta ledde dock till att vi inte hade fullständig kontroll över kontakten med respondenten. Detta var ändå det lämpligaste förfarandet med tanke på vald population, då respondenterna inte fanns på plats under samma tider. Reliabiliteten i undersökningen anser vi vara låg då vi inte ser att denna undersökning kan upprepas med samma resultat på annan population än vårt urval.

4.5 Databearbetning

Valet att koda om ”Ålder” till kategorierna ≤ 35 år och ≥ 36 år baserar vi på att det finns en statistisk brytpunkt vid 35 år för vilka som konsumerar mest alkohol i samhället (SCB 2007). Detta medförde att det blev stor skillnad av antal i grupperna med 48 stycken i gruppen ≤ 35 år och 16 stycken i gruppen ≥ 36 år. Att grupperna är av olika storlek påverkar inte vår undersökning statistiskt, dock kan det ha betydelse för signifikansen, vilken kan minska då det finns stora skillnader mellan grupperna. Beslutet att koda om svaret båda i variabeln ”Sektor” till saknas togs då vi anser att båda inte går att placera i vare sig ”privat” eller ”offentlig” och blir därigenom oanvändbar.

4.6 Följande index skapades

Alkoholbetydelseindex, detta index anser vi mäter respondenternas förhållningssätt till alkohol.

- Fråga 1. Alkohol är viktigt för det sociala umgänget.
- Fråga 2. Alkohol kan drickas till vardags och inte endast vid festliga tillfällen.
- Fråga 10. Att bjuda på alkohol på arbetsplatsrelaterade tillställningar är en trevlig vana som man bör ha.

Alkoholkontrollindex, detta index anser vi mäter respondenternas syn på alkoholtest vid påvisad anledning.

- Fråga 5. Det är lämpligt att arbetsgivaren använder alkoholtest när någon har många sena ankomster och korttidssjukskrivningar.
- Fråga 6. Det är lämpligt att arbetsgivaren använder alkoholtest vid olyckor och tillbud på arbetsplatser.
- Fråga 20. Det är lämpligt att arbetsgivaren använder alkoholtest om någon misstänks vara berusad på arbetsplatsen (t ex luktar eller raglar).

Testindex, detta index anser vi mäter synen på generella alkoholtester.

- Fråga 7. Alkoholtester bör ingå när det genomförs vanliga hälsokontroller på en arbetsplats.
- Fråga 17. Det är lämpligt att utföra slumpmässiga alkoholkontroller på en arbetsplats i förebyggande syfte.
- Fråga 18. Det är lämpligt att använda alkoholtest vid nyanställning.

Förebyggandeindex, detta index anser vi mäter inställningen till förebyggande av alkohol på arbetsplatsen.

- Fråga 13. Arbetsgivaren bör arbeta med att påverka de anställdas alkoholvanor.
- Fråga 15. Alkohol förebyggande åtgärder bör gälla för all personal i ett företag.
- Fråga 16. Alkohol förebyggande åtgärder bör gälla för personal med risk för alkoholproblem.
- Fråga 19. Alkohol förebyggande bör endast gälla för personal med alkoholproblem.

Påverkanindex, detta index anser vi mäter hur anställda påverkas till oplanerat alkoholintag.

- Fråga 3. På arbetsplatser pratar man ofta om alkohol och fester.
- Fråga 11. Arbetskamrater påverkar varandras alkoholvanor.
- Fråga 24. Har du någon gång känt dig pressad till att dricka alkohol i samband med en arbetsplatsaktivitet/personalfest då du egentligen inte känt för att dricka alkohol?

4.7 Reliabilitet index

Reliabilitet för index fastställdes med Cronbach's Alpha. Efter genomfört test togs fråga 19 bort från förebyggandeindexet för att uppnå godkänt värde på Cronbachs Alpha. Värdet på Cronbach's Alpha kan ligga mellan 0 och 1, som ett acceptabelt värde på samvariansen brukar 0,7 rekommenderas, man kan dock se något lägre värde som acceptabla om man har få frågor i ett index (Eljertsson 2005). Vi har valt att se Alkoholkontrollindex med ett Cronbach's Alpha på 0,680, Testindex med ett Cronbach's Alpha på 0,654 och Förebyggandeindex med ett Cronbach's Alpha på 0,705 som användbara index. Alkoholkontrollindexet hade varit högre om vi tagit bort fråga 20, detta hade givet ett Cronbach's Alpha på 0,766, trots detta har vi ändå valt att ha kvar frågan i indexet då detta annars endast skulle innehålla två frågor och därigenom minska i bredd. För index som uppvisade ett godkänt Cronbachs Alpha gjordes ett Independent-Samples T Test där ålder, kön, ensamstående, hemmaboende barn under 16 år, arbetslivserfarenhet och sektor sattes som oberoende variabel för en jämförelse av medelvärdet och även signifikansnivå för indexen fastställdes i detta test. Sambandsmått som används är eta. Även stapeldiagram skapades.

4.8 Följande analyser utfördes

Stapeldiagram skapades för att visa medianvärdet för frågorna 1- 21 och 24 samt typvärdet på frågorna 22, 23 och 25. Korstabeller på samtliga påståenden konstruerades för att fastställa sambandsstyrka (Cramer's V) och signifikansnivå. Ålder, kön, ensamstående, hemmaboende barn under 16 år, arbetslivserfarenhet och sektor sattes som oberoende variabel och värderingspåstående som beroende variabel.

5. Resultat

Signifikansnivån har satts till $p \leq 0.05$.

5.1 Resultat reliabilitetstest på index

Index	Cronbachs Alpha
1. Alkoholbetydelseindex	0,361
2. Alkoholkontrollindex	0,680
3. Testindex	0,654
4. Förebyggandeindex	0,705
5. Påverkanindex	0,380

5.2 Ålder och könets påverkan på alkoholtester och förebyggande åtgärder.

Diagram 1. Ålder och alkoholtest

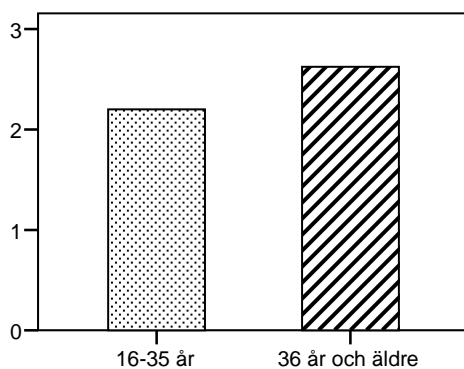
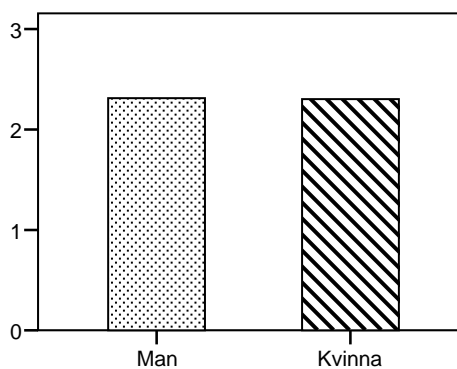


Diagram 2. Kön och alkoholtest

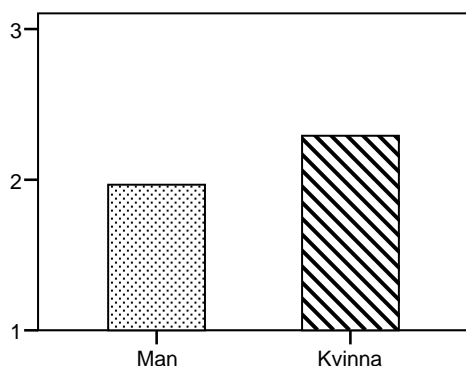


Det vänstra diagrammet visar medelvärdet av respondenternas ställningstagande till alkoholtest uppdelat i de åldersgrupper vi har valt att dela in respondenterna. Det högra diagrammet visar medelvärdet av respondenternas ställningstagande till alkoholtest uppdelat på män och kvinnor. Båda diagrammen skall utläsas utifrån en kodning där 1 är lika med "tar avstånd", 3 är lika med "instämmer helt".

Resultatet visar att det finns en signifikant skillnad i hur ålder påverkar attityden till alkoholtest när någon uppträder berusat, vid olyckor, vid upprepande sena ankomster och korttidssjukskrivningar på en arbetsplats. Dock visar vår analys att sambandet mellan indexet och ålder är något svagt. Respondenter över 35 år uppvisar en mer accepterande attityd än respondenter under 35 år. Ålder 16-35 ($M=2,20$ $SD=0,659$) och 36- ($M=2,63$ $SD=0,419$), ($t(62) = -2,408$ $p=0,019$). Sambandet mellan medelvärdena och ålder är svagt ($\eta^2=0,292$).

Det finns ingen signifikant skillnad i hur kön påverkar attityden till alkoholtest när någon uppträder berusat, vid olyckor, vid upprepande sena ankomster och korttidssjukskrivningar på en arbetsplats. Män ($M=2,31$ $SD=0,649$) och kvinnor ($M=2,30$ $SD=0,625$), ($t(62) = 0,055$ $p=0,956$). Sambandet mellan medelvärdena och kön är obefintlig ($\eta^2=0,007$).

Diagram 3. Kön och förebyggande åtgärder

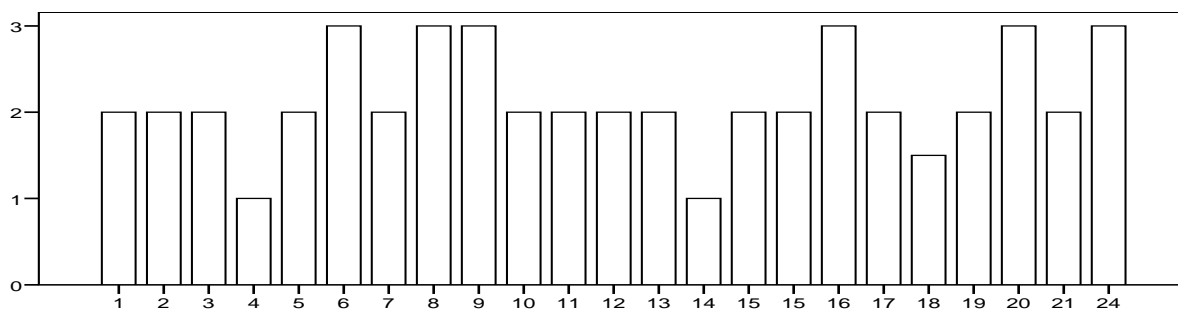


Diagrammet visar medelvärdet av respondenternas ställningstagande till förebyggande åtgärder av alkohol på arbetsplatsen uppdelat på män och kvinnor. Diagrammet skall utläsas utifrån en kodning där 1 är lika med "tar avstånd", 3 är lika med "instämmer helt".

Resultatet visar att det finns en signifikant skillnad och ett svagt samband i hur kön påverkar attityden till förebyggande åtgärder av alkohol på arbetsplatsen. Män ($M=1,97$ $SD=0,674$) och kvinnor ($M=2,29$ $SD=0,579$), ($t(60) = -1,540$ $p=0,046$). Sambandet mellan medelvärdena och kön är svagt ($\eta^2=0,255$).

5.3 Resultat av attityder till alkohol

Diagram 4.

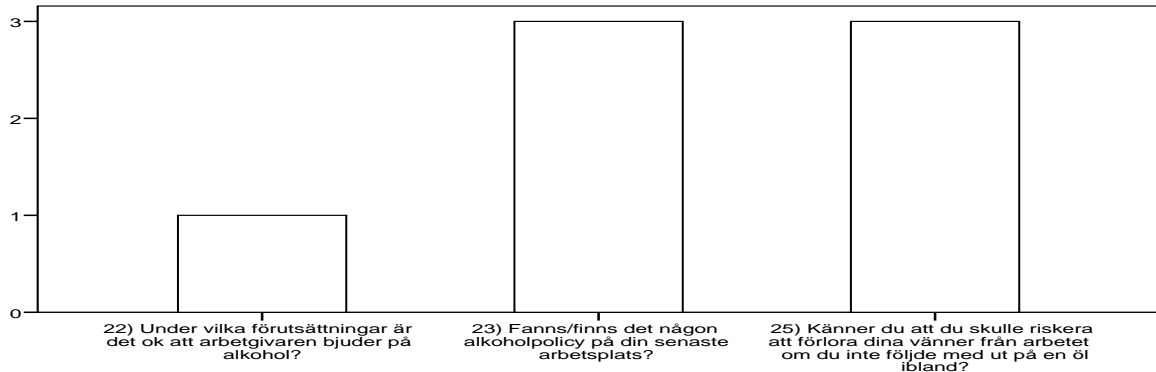


Detta diagram visar medianvärdet av vad respondenterna har svarat på frågorna 1 – 20. Diagrammet visar endast svarsfördelningen, det går inte jämföra staplarna sinsemellan utan var stapel måste utläsas utifrån sin specifika fråga. Frågorna som åsyftas är bifogade i undersökningen som bilaga 3.

Frågorna 1 – 20 Har kodats utifrån 1 "tar avstånd", och 3 "instämmer". Fråga 21 utifrån kodning 1 "en gång om året", 2 "ett par gånger om året", 3 "en gång i månaden", 4 "ett par gånger i månaden", 5 "en gång i veckan", 6 "flera gånger i veckan" och 7 "aldrig".

Fråga 24 utifrån kodning 1 ”ja, flera gånger”, 2 ”ja någon enstaka gång” och 3 ”nej, aldrig”. (Se bilaga 3)

Diagram 5.



Detta diagram visar typvärdet för frågorna 22, 23, 25. Staplarna skall ses var för sig, de mäter inget sinsemellan, därför måste var stapel tolkas utifrån en nedan given definition. Frågorna som åsyftas är bifogade i undersökningen som bilaga 3.

Den vänstra stapeln i diagrammet ovan. Under vilka förutsättningar är det ok att arbetsgivaren bjuder på alkohol? Typvärde utifrån kodning 1 ”om det inte är på arbetstid”, 2 ”alltid, alla tillfällen går bra” och 3 ”aldrig”. Av stapelns höjd kan vi utläsa att respondenterna tycker att det är ok att arbetsgivaren bjuder på alkohol utanför arbetstid.

Den mellersta stapeln i diagrammet ovan. Fanns/finns det någon alkoholpolicy på din senaste arbetsplats? Utifrån kodning 1 ”ja”, 2 ”nej” och 3 ”vet ej”. Av stapelns höjd kan vi utläsa att de allra flesta respondenterna har svarat att de inte vet om det finns en alkoholpolicy på deras senaste arbetsplats.

Den högra stapeln i diagrammet ovan. Känner du att du skulle riskera att förlora dina vänner från arbetet om du inte följde med ut på en öl ibland? Utifrån kodning 1 ”ja”, 2 ”tveksam” och 3 ”nej”. Av stapelns höjd kan vi utläsa att respondenterna inte känner någon risk att förlora vänner från arbetet även om de inte följer med ut på en öl.

5.4 Resultat av könets påverkan av attityd till alkohol

”Alkohol är viktigt för det sociala umgänget”. Resultatet visar på en signifikant skillnad i män och kvinnors attityd i frågan och visar även på ett medelstarkt samband. Män är mer positivt inställda till alkohol som en del i det sociala umgänget än kvinnor. 75 procent av männen och 46 procent av kvinnorna anser att alkohol behövs i det sociala umgänget. ($\chi^2(2)=5,961$ $p>0,05$). Värdet på Cramers V var 0,305.

”På arbetsplatser pratar man ofta om alkohol och fester.” Resultatet visar på en signifikant skillnad gällande män och kvinnors uppfattning i frågan och visar även på ett starkt samband. Skillnaden visar på att kvinnor upplever att det pratas alkohol och fester

på arbetet mer än männen. 61 procent av männen instämmer till påståendet jämfört med kvinnornas 76 procent. ($\chi^2(2)=16,146$ $p<0,05$). Värdet på Cramers V var 0,502.

”Det är ok att det någon gång bjuds på alkohol på arbetet under arbetstid.” Resultatet visar på att det inte finns någon signifikant skillnad av könets påverkan gällande uppfattning i frågan och visar på ett svagt samband. 77 procent av männen och 88 procent av kvinnorna anser att det inte ska bjudas på alkohol under arbetstid. ($\chi^2(2)=1,411$ $p>0,05$). Värdet på Cramers V var 0,148.

”Det är var och ens eget ansvar att se till att alkoholen inte blir ett problem.” Resultatet visar på att det inte finns någon signifikant skillnad mellan män och kvinnors syn i frågan. Sambandet är svagt. 97 procent av männen och 91 procent av kvinnorna anser att alkohol inte blir ett problem är individens eget ansvar. ($\chi^2(2)=1,050$ $p>0,05$). Värdet på Cramers V var 0,128.

”Arbetsplatsen skall vara en alkoholfri zon.” Resultatet visar på att det inte finns någon signifikant skillnad av ålderns påverkan gällande uppfattning i frågan och sambandet visade sig vara obefintligt. 84 procent av männen och 88 procent av kvinnorna anser att arbetsplatsen ska vara fri från alkohol. ($\chi^2(2)=0,525$ $p>0,05$). Värdet på Cramers V var 0,091.

”Alkoholförebyggande åtgärder bör gälla för all personal i ett företag.” Resultatet visar på en signifikant skillnad mellan män och kvinnors attityd i frågan och det visar även på ett medelstarkt samband. Utifrån resultatet kan vi utläsa att kvinnor är mer positiva till alkoholförebyggande åtgärder på arbetsplatser än männen. Där 85 procent av kvinnorna instämmer i jämförelse med männens 58 procent. ($\chi^2(2)=8,035$ $p<0,05$). Värdet på Cramers V var 0,354.

”Det är lämpligt att arbetsgivaren använder alkoholtest om någon misstänks vara berusad på arbetsplatsen (t ex luktar eller raglar).” Resultatet visar att det finns ingen signifikans och att sambandet är obefintligt. En majoritet av både män och kvinnor instämmer med att alkoholtest är lämpligt vid nämnd situation. 87 procent av männen och 88 procent av kvinnorna instämmer till påståendet. Värdet på Cramers V var 0,028.

5.5 Resultat av ålderns påverkan av attityd till alkohol

”Alkohol kan drickas till vardags och inte endast vid festliga tillfällen.” Resultatet visar på en signifikant skillnad av ålderns påverkan gällande attityd i frågan och visar även på ett medelstarkt samband. Respondenter under 35 år tar ett större avstånd till alkohol under andra tillfällen än festliga än de yngre. Där 25 procent av respondenterna över 35 år och 56 procent av de under 35 år tar avstånd. ($\chi^2(2)=6,712$, $p<0,05$). Värdet på Cramers V var 0,324.

”På arbetsplatser pratar man ofta om alkohol och fester.” Resultatet visar på en signifikant skillnad av ålderns påverkan gällande uppfattning i frågan och visar även på ett medelstarkt samband. Under 35 år tenderar att diskutera kring alkohol och fester på arbetsplatsen i större utsträckning än de över 35 år. 44 procent av respondenterna under

35 år och 77 procent av de över 35 år instämmer till att det prats om alkohol och fester på arbetet. ($\chi^2(2)=6,362, p<0,05$). Värdet på Cramers V var 0,315.

”Det är ok att det någon gång bjuds på alkohol på arbetet under arbetstid.” Resultatet visar på att det inte finns någon signifikant skillnad av ålderns påverkan gällande uppfattning i frågan och visar på ett svagt samband. 88 procent av respondenterna över 35 år och 81 procent av de under 35 år anser att alkohol ej bör bjudas under arbetstid. ($\chi^2(2)=0,760, p>0,05$). Värdet på Cramers V var 0,109.

”Det är lämpligt att arbetsgivaren använder alkoholtest vid olyckor och tillbud på arbetsplatser.” Resultatet visar på en signifikant skillnad av ålderns påverkan gällande uppfattning i frågan och det visar även på ett medelstarkt samband. De som är under 35 år är mindre positiva till alkoholtester i samband med olyckor och andra tillbud även om de generellt inte är helt avståndstagande. 94 procent av respondenterna över 35 år och 73 procent av respondenterna under 35 år instämmer till påståendet. ($\chi^2(2)=6,222, p<0,05$). Värdet på Cramers V var 0,312.

”Det är var och ens eget ansvar att se till att alkoholen inte blir ett problem.” Resultatet visar på en signifikant skillnad av ålderns påverkan gällande attityden i frågan och det visar även på ett medelstarkt samband. De under 35 år har en attityd som tydligt visar att alkoholproblem är var och ens eget ansvar medan de över 35 år instämmer något till påståendet. ($\chi^2(2)=6,271, p<0,05$). Värdet på Cramers V var 0,313.

”Arbetsplatsen skall vara en alkoholfri zon.” Resultatet visar på att det inte finns någon signifikant skillnad av ålderns påverkan gällande uppfattning i frågan och sambandet visade sig vara svagt. 83 procent av respondenterna under 35 år och 94 av de över 35 år anser att arbetsplatsen ska vara en alkoholfri zon. ($\chi^2(2)=4,259, p>0,05$). Värdet på Cramers V var 0,258.

”Att bjuda på alkohol på arbetsplatsrelaterade tillställningar är en trevlig vana som man bör ha.” Resultatet visar på en signifikant skillnad av ålderns påverkan gällande attityden i frågan och det visar även på ett medelstarkt samband. De som är 36 år och äldre tar mer avstånd till att alkohol bjuds på arbetsrelaterade tillställningar medan de som är 35 år och yngre är mer positivt inställda till att det bjuds på alkohol vid dessa tillfällen. 73 procent av respondenterna under 35 år och 25 procenta av de över 35 år instämmer med påståendet. ($\chi^2(2)=11,955, p<0,05$). Värdet på Cramers V var 0,432.

”Det är arbetsgivarens skyldighet att hjälpa anställda som har alkoholproblem.” Resultatet visar på en signifikant skillnad av ålderns påverkan gällande attityden i frågan och det visar även på ett medelstarkt samband. I gruppen under 35 år finns det en större andel avståndstagare till påståendet än i gruppen över 35 år. 72 av respondenterna under 35 år och 88 procenta av de över 35 år anser att arbetsgivaren är skyldig att hjälpa anställd med alkoholproblem. ($\chi^2(2)=8,898, p<0,05$). Värdet på Cramers V var 0,373.

”Arbetsgivaren bör arbeta med att påverka de anställdas alkoholvanor.” Resultatet visar på en signifikant skillnad av ålderns påverkan gällande attityden i frågan och det visar även på ett medelstarkt samband. Resultatet visar en skillnad vad gäller respektive grupp

attityder till påverkan av alkoholvanor. 68 procent av respondenter under 35 år och 80 procent av de över 35 år anser att arbetsgivaren bör påverka de anställdas alkoholvanor. ($\chi^2(2)=7,865$ $p<0,05$). Värdet på Cramers V var 0,356.

”Det är lämpligt att arbetsgivaren använder alkoholtest om någon misstänks vara berusad på arbetsplatsen (tex. luktar eller raglar).” Resultatet visar på en signifikant skillnad av ålderns påverkan gällande attityden i frågan och det visar även på ett medelstarkt samband. En stor andel av de över 35 år anser att alkoholtest är lämpligt när någon misstänks vara berusad. 85 procent av respondenterna under 35 år och 94 procent av de över 35 år är instämmande till påståendet. ($\chi^2(2)=6,000$ $p\leq 0,05$). Värdet på Cramers V var 0,306.

5.6 Resultat påverkat av hemmaboende barn

”Att bjuda på alkohol på arbetsplatsrelaterade tillställningar är en trevlig vana som man bör ha.” Resultatet visar på en signifikant skillnad och ett starkt samband. Detta visar på att de med hemmaboende barn tar mer avstånd till att det bjuds på alkohol vid arbetsrelaterade tillställningar. 26 procent av dem med hemmaboende barn och 77 procent av de som inte har hemmaboende barn instämmer till att alkohol på arbetsrelaterade tillställningar är en trevlig vana. ($\chi^2(2)=15,832$ $p<0,05$). Värdet på Cramers V var 0,501.

6. Analys

I detta avsnitt för vi en diskussion utifrån våra resultat. I vår resultat redovisning har vi valt att dela upp svaren i ”instämmer” och ”tar avstånd”. Detta val har gjorts för att den nyans skillnad som blir med att ha ”instämmer”, ”instämmer något” endast är relevant för den statistiska analysen. Att använda sig av denna uppdelning gör att resultatet blir lättare att utläsa. Med denna uppdelning har vi ändå bibehållit svarens trovärdighet eftersom ”tar avstånd” är en tydlig markering från respondenten.

Av svaren från enkät undersökningen kan vi se att de olika frågorna har som attityds objekt påverkat respondenterna att svara utifrån känslor, beteende och kunskap. Vissa frågor har en mycket stor andel av respondenterna besvarat likadant, frågor om alkohol på arbetet eller ansvar för alkoholen inte skall bli ett problem. Dessa frågor utgår ifrån att de har besvarats utifrån känslor, en djupliggande värdering gör attityden till frågorna samstämmiga, huvuddelen av de svarande har stimulerats likadant av attityds objektet. Frågor som berör alkohol i samband med umgänget med arbetskamrater har sannolikt besvarats utifrån det egna beteendet, det blir med andra ord det egna beteendet som rättfärdigar attityden i dessa frågor. Frågor som kunskap om alkoholpolicy eller förekomsten av samtal om alkohol och fester är en typ av frågor som vi kan utgå ha besvarats utifrån respondenternas kunskap i ämnet. Kunskapen i fråga blir det som rättfärdigar attityden.

Vårt antagande är att i en undersökning som vår där vi mäter attityden till alkohol kan man dela in frågorna utifrån de frågor där attitydobjektet har stimulerat känslor hos huvuddelen av respondenterna är de frågor vars svar är mest lika. Detta beroende på att känslorna har sitt ursprung i en grundläggande värdering i det samhälle där respondenten befinner sig. Även beteendet har sin grund i värderingar men här spelar även andra faktorer in, bland annat ålder, kön och familjesituation påverkar vilket beteende som förväntas av respondenten. Detta återspeglas i enkätsvaren med en spridning av attityden, där vi kan se tydliga skillnader beroende på faktorer som ålder kön och familjesituation. Kunskapen är den del av attityder som vi inte kan hänföras något annat än respondenten själv. Detta gör det omöjligt att säga att skillnader i svar där attityds objektet stimulerat kunskapen kan härledas till kön, ålder eller någon annan faktor.

6.1 Alkoholtest

Vår undersökning visar att det finns generellt en positiv inställning till befogade alkoholtester vilken inte kan sägas påverkas av vare sig kön eller ålder. Inställningen till alkoholtester kan vara beroende av den norm som ger attityden till oviljan mot berusade kollegor. Detta är en attityd som uppkommer då berusade arbetskamrater enligt SKTF (2006) påverkar arbetsbelastningen för övriga arbetare. Hermansson (2004) anser att en berusad arbetskollega kan vara en fara både för sig själva och för andra vilket påverkar både fysisk och psykosocial arbetsmiljö. När vi analyserar resultaten kan vi dra slutsatsen att det är attityden till berusade kollegor snarare än attityden till alkoholtester som mäts. Vi kan utläsa av resultatet att alkoholtester accepteras så länge det finns ett godtagbart skäl att utföra dem. Enligt SKTF (2006) har det blivit vanligare att företag idag använder sig av alkoholtester vid nyanställningar. Baserat på resultatet från mätningen av medianvärdet (se diagram 4) kan vi utläsa att denna typ av tester inte har något stöd i vår

undersökning. Vårt urval för undersökningen kan dock vara påverkade av det faktum att de inom en snar framtid kommer att befinna sig på arbetsmarknaden. Detta kan leda till att de tolkar frågan utifrån den situation de för närvarande befinner sig i och inte själva vill utsättas för ett alkoholtest vid en nyanställning.

6.2 Eget ansvar

Generellt är synen att ansvaret för att alkoholen inte blir ett problem är något som ligger på individen själv. Detta resultat ger oss en sammantagen bild av den attityd som finns hos respondenterna vilka lägger ansvaret för att alkohol inte blir ett problem för individen hos vederbörande. Vi kan se en risk att frågan i sig övertolkas och framkallar en sinnebild som motsvarar Lenz (1985) beskrivning av en missbrukare. Förvånande är att både kvinnorna och männen ansåg att alkohol är var och ens eget ansvar. Vi kan se att kvinnorna är positiva till förebyggande åtgärder men de anser ändå att det är individens eget ansvar att alkoholen inte blir ett problem. Resultatet från dessa två frågor motsäger sig varandra i den delen som rör kvinnors attityd. Kvinnors mer positiva attityd till förebyggande insatser anser vi beror på att kvinnor generellt har en lägre alkoholkonsumtion enligt SCB (2007) och därmed inte känner sig utpekade som behövande av förebyggande åtgärder vilket sannolikt påverkar deras attityd.

Arbetsgivarens skyldighet att hjälpa anställda som har alkoholproblem är en attityd som får något mer stöd hos äldre. Vi anser att dessa skillnader beror på en större kunskap i frågan om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar hos de äldre. Vilket kan sammankopplas med att de äldre generellt har en längre arbetslivserfarenhet.

Eriksson och Sandberg (2004) konstaterar i sin undersökning att 81 % av de tillfrågade företagen har en alkoholpolicy. En alkoholpolicy skall vara väl förankrad och tas fram i samförstånd mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter. Den skall även vara skriven på ett tydligt språk som alla i organisationen förstår. (Hermansson, 2004) Trots detta visar våra resultat på att så är inte fallet. Vi anser att resultatet visar på att alkoholpolicyen är en ”hyllvärmare” och kommuniceras inte ut till de anställda i de flesta organisationer.

6.3 Alkohol i umgänge

Männen ser alkohol som viktigt del i det sociala umgänget vilket vi anser kan vara en bidragande orsak till att enligt SCB (2007) män konsumerar mer alkohol än kvinnor. Vi ser afterwork som en mansdominerad företeelse där man tar en öl som avslutning på den gångna veckan. Slutsatsen att afterwork är mansdominerad bygger vi på dels vikten av alkohol i det sociala umgänget för män utifrån våra undersökningsresultat. Men även när vi ser till skillnaden i valet av dryck kan vi se att det är männen som i första hand dricker öl vilket är den dryck som i första hand sammankopplas med afterwork (SKTF 2006).

Ett resultat som förvånar oss är tendensen att det snarare är de äldre i vår undersökning som har en positivare attityd till att alkohol kan drickas till vardags och inte endast vid festliga tillfällen. Vi kan utifrån vår teori utläsa att yngre konsumerar en högre grad av alkohol än äldre vilket borde ha givit ett resultat i en annan riktning (Regeringskansliet 2007). Vi ser dock en möjlig förklaring till att svaren pekar i denna riktning, vilken är att

det är vanligare bland de något äldre att i större utsträckning konsumerar vin och öl som måltidsdryck även till vardags vilket kan vara till följd av en förändring i den svenska alkoholkulturen där vi mer och mer anammar det europeiska sättet att dricka (SKTF 2006).

Att kvinnor upplever i större grad än männen att det pratas om alkohol och fester på arbetsplatser är något som kan ses förvånade. Detta eftersom kvinnor inte anser att alkohol är viktig i det sociala umgänget vilket även borde ha innefattat de dagliga sociala konversationerna. Ämnet borde ha en mindre betydelse för kvinnorna än för männen. Dock talar frågan i sig inte om för oss vilka som pratar om alkohol och fester på arbetsplatsen, frågan ger endast svar på upplevelsen av frekvensen av samtal om alkohol och fester. Det faktum att kvinnor anser att alkohol inte är viktigt i det sociala umgänget gör att de möjligen uppfattar att det talas om alkohol i större utsträckning än männen då de inte har intresse i frågan.

Alkohol på arbetsplatsrelaterade tillställningar är ett av de tillfällen då det enligt svensk norm är accepterat att berusa sig (Lalander & Svensson, 2002). Dock visar vårt resultat på att de äldre inte ser alkoholen lika viktig som de yngre vid dessa tillställningar. Vilket även härleder oss till att de äldre inte är lika måna om att gå på dessa tillställningar och anser därigenom att alkoholen inte har någon betydelse i dessa sammanhang. Vi ser även i vår undersökning att de med hemmaboende barn har en liknande syn på alkohol på arbetsplatsrelaterade tillställningar som de äldre. Detta tolkar vi att de som har barn i hemmet inte har samma möjlighet att delta vid olika tillställningar så som "afterwork", kick off etc. Det faktum att de har hemmaboende barn gör att de tillhör en annan gruppnorm än de utan hemmaboende barn vilket kan bidra till en mer avståndstagande attityd (Cooper & Stone 2000). I huvudsak är det yngre utan hemmaboende barn som ställer sig positiva till att arbetsgivaren bjuder på alkohol vid arbetsplatsrelaterade tillställningar.

6.4 Alkohol i arbete

Alkohol på arbetet under arbetstid har ingen acceptans bland respondenterna i vår undersökning, det finns inga skillnader att påvisa i olika gruppers attityder. Vi har valt att ändå presentera detta resultat på grund av att vi anser att den påvisar en gällande norm i arbetslivet att alkohol och arbete inte hör ihop. Även om vi kan se en förändrad alkoholkultur i samhället dominerar de kulturella regler som säger oss när det är tillåtet att konsumera alkohol. Normen säger oss att det inte är legitimt att dricka alkohol på sådant sätt att detta inkräktar på arbetstid (Lalander & Svensson 2002) Detta är en attityd som vi anser får stöd i vår undersökning, arbetsplatsen skall vara en alkoholfri zon. Vi kan utläsa av vår undersökning att de flesta som svarat på vår enkät anser att förutsättningen för att arbetsgivaren ska bjuda på alkohol är om det sker utanför arbetstid.

6.5 Slutdiskussion

Vårt syfte med undersökningen var att beskriva attityder gentemot alkoholkonsumtion i samband med utförande av arbete, under arbetstid och i anslutning till arbete.

Urvalet vi gjorde gav oss den förväntade bredd vi ville ha i de flesta frågor, dock kan vi se en snedfördelning gällande ålder. Då vi i undersökningen har många ungdomar under 25 år kan vi även se att detta kan ha en påverkan på respondenternas arbetslivserfarenhet vilket kan ha påverkat svaren.

Ända sedan år 1855 har svensk alkoholpolitik gått ut på att begränsa tillgången på alkohol för invånarna i landet. Sättet begränsa har varierat under åren, motbokens införande 1914 kan ses som det mest handgripliga försöket att begränsa tillgången på alkohol. Även arbetsmarknadens parter uppmärksammade problemet tidigt där bland annat LO inledde ett sommarbete med nykterhetsrörelsen på 1930-talet. Att LO, SAF och Arbetskyddsnaämnden tillsatte en utredning 1956 för att främja nykterheten i arbetslivet. Detta kan ses som att de alkoholpolitiska åtgärder som vidtagits fram till 1956 inte hade resulterat i någon markant förändrad attityd till alkoholkonsumtion i samband med arbete. Samarbetet mellan dessa ovan nämnda parter ser vi som inledningen till en förändrad attityd till nykterhet i arbetslivet vilket vi ser resultatet av i vår undersökning.

Enligt Hofstede och Hofstede (2005) är värderingar det som utgör kärnan i kulturen, värderingar som har format individen från unga år utifrån samhällsklass, nationalitet, kön med mera. Att synen på alkohol är en grundläggande värdering som individen får till sig tidigt är ett antagande som byggs på den centrala ställning alkohol har i det moderna samhället. Ser vi på värderingarna kring alkohol som grundläggande värderingar kan vi utifrån detta förstå varför undersökningsdeltagarna inte visar några tecken på förändrad attityd till alkohol i arbetslivet. Detta trots att forskningen pekar på en förändring av attityd till alkohol i samhället. Vi kan även göra ett antagande om alkohol som en del av de grundläggande värderingarna utifrån den långsamma process som förändringen av attityd till alkohol i arbetslivet har varit. Det har gått drygt 50 år sen LO satte igång sin kampanj ”Nykter på jobbet en hederssak”. Bland våra undersökningsdeltagare var en övertygande majoritet helt avståndstagande till att det får förekomma alkohol på arbetet under arbetstid. Vår undersökning ger oss inga ledtrådar till när värderingen har förändrats, trots detta kan vi ändå utifrån respondenternas låga ålder förmoda att de har med sig denna värdering från sin uppväxt vilket tyder på att det är mer än 20 år sen attityden till alkohol i arbetslivet förändrades. Ett annat tecken på värderingars långsamma förändring är det faktum att trots att det är vedertaget sen 1994 att en anställds alkoholberoende ligger under arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Trots detta svarar en stor majoritet att alkoholproblem är var och ens eget ansvar. Av detta kan vi förstå att denna attityd ligger som en kärna i den kultur som format våra respondenters värderingar. Detta får oss att anta att det kommer att gå en lång tid innan de kulturella värderingarna i frågan om alkoholberoendets ”sjukdomsstatus” blir en rådande värdering.

Vi kan även förstå utifrån svaren på de frågor som berör när det är acceptabelt att dricka alkohol, att alkohol även är en symbol. Vi kan förmoda att hos gruppen yngre respondenter är alkohol en symbol som associerar till fest. Hos gruppen äldre respondenter symboliserar alkohol snarare ”det goda livet” eftersom de i större utsträckning än de yngre respondenterna såg alkohol som något som kan ingå i vardagslivet. Ser vi till symbolen alkohol påverkas den bland annat genom den bild

media och reklam ger av alkoholens centrala ställning både vid fest och vid avkoppling. Detta får oss att förmoda att även de respondenter som svarat i vår undersökning har påverkats av detta och tilltalats av olika delar delvis beroende på ålder. Enligt Hofstede och Hofstede (2005) är symboler en del av kulturen vilken har en större benägenhet till att förändras än själva kärnan bestående av värderingar. Förändras betydelsen för symbolen alkohol till att vara något som passar in i allt fler sammanhang för allt fler människor kommer detta på sikt även förändra de kulturella värderingarna kring alkohol i det svenska samhället.

Den slutsats vi drar av vår undersökning är trots att forskningen pekar på en förändrad alkoholkultur i samhället så påverkar den inte attityden till alkohol i arbetslivet. Normen om att alkohol och arbete inte hör ihop ser vi som fortsatt existerande.

Resultatet anser vi inte vara representativ för annan population än vårt urval då normer och värderingar ser olika ut beroende var i samhället man befinner sig. Eftersom den forskning som ligger till grund för vår teori pekar på förändrad attityd till alkohol anser vi att det har betydelse var undersökningen görs. Vi gjorde vår undersökning i ett mindre samhälle, vi tror att resultatet hade visat på en mer positiv attityd till alkohol i ett större samhälle. Denna slutsats drar vi utifrån att de sämre kommunikationerna som finns i ett mindre samhälle gör att det finns ett behov av bil för att transportera sig till och från arbetet. Detta ser vi som en anledning till avhållsamhet från alkohol. Vi ser även att det finns ett mindre utbud av möjligheter till ta en öl efter arbetet med jobbkompisarna.

Vi anser att vi uppnått vårt syfte då vi utifrån vårt urval har identifierat och beskrivit de attityder som finns till alkohol i anknytning till arbetslivet.

6.6 Förslag till fortsatt forskning

Vi föreslår en undersökning som inriktar sig på attityden till alkohol i en organisations olika hierarkiska nivåer. Detta för att kunna urskilja om det finns någon skillnad vad gäller synen på alkohol i samband med arbete, arbetstid och alkoholrelaterade alkoholtester.

7. Litteratur

Abrahamsson, Bengt & Andersen, Jon Aarum (2005) *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*. Malmö: Liber AB.

Alvesson, Mats & Berg, Per Olof (1988) *Företagskultur & organisationsymbolism – utveckling, teoretiska perspektiv och aktuell debatt*. Lund: Studentlitteratur.

Alvesson, Mats & Billing, Yvonne (1997) *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.

Arbetsmiljöupplysningen (2006) ”After work” – ett fenomen i svenskt arbetsliv.

(Elektronisk) Tillgänglig:

<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/FocusTextPage> > Hämtat 2007-11-22.

Arbetskyddsstyrelsen (2007) Förteckning över samtliga gällande författningar och allmänna råd som har beslutats av arbetskyddsstyrelsen och arbetsmiljöverket.

(Elektronisk) Tillgänglig: <http://www.av.se/lagochratt/afs/> > Hämtat 2007-11-21.

Bohner, Gerd & Wänke, Michaela (2002) *Attitudes and attitude change*. Hobe: Psychology press.

Boman, Leifman, Norström, Thor & Romelsjö (2005) Alkohol och sjukskrivning - analys på individ- och befolkningsnivå. I Marklund, Bjurvald, Hogstedt, Palmer & Theorell. *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Boman, Engdahl, Gustavsson, Hradilova Selin & Ramstedt, (2006) Forskningsrapport nr 39. *Alkoholkonsumtion i Sverige fram till 2005*. Stockholm: SoRAD.

Cooper, Joel & Stone, Jeff (2000) Cognitive Dissonance and the Social Group. I Hogg, Michael A & Terry, Deborah J (red). *Attitudes, Behavior, and social context. The role of norms and group membership*. London: Lawrence Erlbaum Associates.

Eljertsson, Göran (2005) *Enkäten i praktiken: En handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Eriksson, Mimmi & Sandberg, Bo (2004) Forskningsrapport 24. *Problemlösning eller förebyggande arbete?* Stockholm: SoRAD.

Eriksson, Mimmi & Olsson, Börje (2001) Alkohol- och drogtester i svenskt arbetsliv. I *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 7, nr. 4, s. 225-226, 234-235.

Falomir, Jaun Manuel, Mugny, Gabriel & Pérez, Jaun Antonio (2000) *Social Influence and Identity Conflict*. I Hogg, Michael A & Terry, Deborah J (red). *Attitudes, Behavior, and social context. The role of norms and group membership*. London: Lawrence Erlbaum Associates.

Frey, Dieter & Stahlberg, Dagmar (1988) *Introduction to social psychology*. Cambridge: University Press.

Granfelt, Tiia Riittas & Hjort af Onäs, Anders (1999) Rapport 1999:3. *Småföretagandets kultur: Det saknade sammanhanget*. Linköping: Linköpings universitet.

Heldmark, Thomas (2005) *Alkohol- varför dricker vi som vi gör* Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap.

Helling, Stig (1987) *Från mjöd till Martini. Alkoholens historia i Sverige*. Stockholm: Norstedts.

Hermansson, Ulric (2004) *Riskbruk av alkohol i arbetslivet*, Stockholm: Centralförbundet för alkohol och narkotika upplysning.

Hofstede, Geert & Hofstede, Gert Jan (2005) *Organisationer och kulturer*. Lund: Studentlitteratur.

Höglund, Olle (2006) *Sveriges Rikes Lag*. Stockholm: Nordstedts juridik AB.

IOGT (2006) *Alkohol i Europa*. (Elektronisk) Tillgänglig: http://www.iogt.se/upload/Drogpolitik/alkohol_i_europa.pdf >Hämtat 2007-11-22.

Iseskog, Tommy (2005) *Missbruk och anställningsskydd*. Stockholm: Thomson fakta AB.

Jackson, Norman & Pippa, Carter (2002) *Organisationsbeteende i nytt perspektiv*. Malmö: Liber Ekonomi.

Kashima & Lewis (2000) Where does the behavior come from in attitude – behavior relations? I Hogg, Michael A & Terry, Deborah J (red). *Attitudes, Behavior, and social context. The role of norms and group membership*. London: Lawrence Erlbaum Associates.

Knippenberg, Daan van (2000) Group Norms, Prototypicality, and Persuasion. I Hogg, Michael A & Terry, Deborah J (red). *Attitudes, Behavior, and social context. The role of norms and group membership*. London: Lawrence Erlbaum Associates.

Kühlhorn, Hibel, Larsson, Ramstedt, & Zetterberg, (1999) *Alkoholkonsumtion i Sverige under 1990- talet*. Stockholm: Oberoende alkoholsamarbetet (OAS).

Lalander, Philip & Svensson, Bengt (2002) Rapport nr. 2002:11. Ungdomar, normer och kultur. I Sven Andreasson (red) *Den svenska supen i det nya Europa*. Stockholm: Statens folkhälsoinstitut. S. 192-194.

Leissner, Tom (red) (1997) *Alkohol. Ett psykosocialt, beteende- och samhällsvetenskapligt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Lenz, Walter (1985) *Vem bryr sig? Alkohol i arbetslivet*. Solna: Teknografiska institutet.

Lindén-Boström, Margareta (1990) *Arbetsmiljö och alkohol*. Linköping: Universitetet i Linköping.

Ljung, Fredrik (2007) *Alkohol och droger på jobbet, en chefshandbok*. Stockholm: Norstedts juridik AB.

LO (2005) *Hög eller full på jobbet, vem bryr sig?* (Elektronisk) Tillgänglig: [http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/A368F16E5CF84D53C125701A004EB4A0/\\$file/alkoholprogram.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/A368F16E5CF84D53C125701A004EB4A0/$file/alkoholprogram.pdf) > Hämtat 2007-11-22.

Manstead, Antony S R (2000) The role of moral norm in the attitude-behavior relation. I Hogg, Michael A & Terry, Deborah J (red). *Attitudes, Behavior, and social context. The role of norms and group membership*. London: Lawrence Erlbaum Associates.

Marx, Karl (1995) *Capital a critique of political economy. Vol. I, Book one, the process of production of capital*. (Elektronisk) Moscow: Progress Publishers. Tillgänglig: http://www.marxists.org/archive/marx/works/download/Marx_Capital_Vol_1.pdf > Hämtat 2007-12-27.

Miller, Dale T, Monin, Benoît & Prentice, Deborah A (2000) Pluralistic ignorance and inconsistency between private attitudes and public behaviors. I Hogg, Michael A & Terry, Deborah J (red). *Attitudes, Behavior, and social context. The role of norms and group membership*. London: Lawrence Erlbaum Associates.

Nycander, Svante (1996) *Svenskarna och spriten, Alkoholpolitik 1855 – 1995*. Stockholm: Sober.

Olausson Jenny (2007) *Alkohol och arbetsliv. En studie av alkoholkulturen i en svensk arbetsorganisation och dess inverkan på de anställdas inställning till alkohol*. D-uppsats. Kristianstad: Högskolan i Kristianstad.

Persson, Anders (2003). *Social Kompetens när individen, de andra och samhället möts*. Lund: Studentlitteratur.

Regeringskansliet (2007) *Alkohol*. (Elektronisk) Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/sb/d/2533> > Hämtat 2007-09-25.

SCB (2007) Forskningsrapport 114. *Levnadsförhållande, Alkohol och Tobaksbruk*. Stockholm: SCB, enheten för social välfärdsstatistik.

SKTF (2006) *Riktlinjer gällande droger i arbetslivet och drogtester*. (Elektronisk) Tillgänglig: https://www.sktf.se/FileOrganizer/PDF/Om%20SKTF/Så%20funkar%20det/Riktlinjer_druger.pdf > Hämtat 2007-11-22.

SKTF (2006) *Ett arbetsliv fritt från alkohol och droger*. (Elektronisk) Tillgänglig: https://www.sktf.se/FileOrganizer/PDF/Jag%20och%20SKTF/Trycksaker/Alkohol_narkotika.pdf > Hämtat 2007-11-24

Storbjörk, Jessica (2006) *The social ecology of alcohol and drug treatment*. Stockholm: SoRAD.

Strömbäck, Jan-Evert (1979) *Frihet Jämlikhet Dryckenskap*. Stockholm: Kulturfront.

Trollestad, Claes (2000) *Etik & Organisationskultur Att skapa en gemensam värdegrund*. Stockholm: Svenska förlaget.

Weber, Max (1978) *Den protestantiska etiken och kapitalismens anda*. Lund: Argos.

Kodning Spss

Ålder, 1 (16-25), 2 (26-35), 3 (36-45), 4 (46-), 9 (Saknas). Kön, 1 (Man), 2 (Kvinna), 9 (Saknas). Ensamstående, 1 (Ja), 2 (Nej), 9 (Saknas). Hemmaboende barn under 16 år, 1 (Ja), 2 (Nej), 9 (Saknas). Arbetslivserfarenhet, 1 (Ja), 2 (Nej), 9 (Saknas). Sektor, 1 (Privat), 2 (Offentlig), 9 (Saknas). Fråga 1-20, 1 (Tar avstånd), 2 (instämmer något), 3 (Instämmer), 9 (Saknas). Fråga 21, 1 (En gång om året), 2 (Ett par gånger om året), 3 (En gång i månaden), (Ett par gånger i månaden), 5 (En gång i veckan), 6 (Ett par gånger i veckan) 7 (Aldrig), 9 (Saknas). Fråga 22, 1 (Om det inte är under arbetstid), 2 (Alltid alla tillfällen går bra), 3 (Aldrig), 9 (Saknas) Fråga 23, 1 (Ja), 2 (Vet ej), 9 (Saknas). Fråga 24, 1 (Ja flera gånger), 2 (Nej), 3 (Nej aldrig), 9 (Saknas). Fråga 25, 1 (Ja), 2 (Tveksam), 3 (Aldrig), 9 (Saknas).

Inmatning

Vid inmatningen kodade vi om fråga 21 och 29 till uppgift saknas på sex enkäter då dessa saknade arbetslivserfarenhet, vilket vi bedömde som nödvändigt för att kunna besvara dessa två frågor. Inmatning skedde efter fyra ögon principen för att säkerställa dess riktighet.

Om kodning

Fråga 24 kodades om efter samma kodning som frågor med likertskalan för att kunna ingå i ett index. Ja flera gånger jämfördes med instämmer helt, tveksam jämfördes med instämmer något, nej jämfördes med tar avstånd. Kodning för ålder ändrades till 1 (16-35), 2 (36-) för att göra variabeln mer användbar. I Privat eller Offentlig kodades svaret båda till 9 (saknas) innan Privat eller Offentlig prövades i korstabell.

Följebrev

Till dig som studerar på vuxenutbildning!

Vi kan se i samhället och i arbetslivet idag att attityder gentemot alkohol och har förändrats om man jämför med för 30 år sedan. Ser vi på användandet av alkoholtester ser vi även här förändringar och det är något som livligt diskuteras i arbetsliv, dess för och nackdelar.

Som studerande på personal- och arbetslivsprogrammet vid Kristianstad högskola har vi ett intresse av hur attityder gentemot alkohol ser ut i allmänhet. Intresse på grund av att vi anser att dessa attityder kommer vi att mötas av i vårt framtida arbetsliv.

Därför ger vi dig nu chansen att hjälpa oss genom att fylla i denna enkät och det är givetvis frivilligt. Dina svar kan ge oss en förståelse hur de allmänna attityderna angående alkoholbruk ser ut idag. Det är viktigt att du svarar så sanningsenligt som möjligt på varje fråga för att resultatet i undersökningen ska bli trovärdigt.

Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt! Ingen kommer att kunna utläsa att det är just du som svarat på enkäten, inte ens vi.

Om du har några funderingar eller synpunkter får du gärna kontakta oss: Anna Olsson
0702-169798

Mikael Björk
0706-077048

Vi hoppas att du vill hjälpa oss att öka vår förståelse om hur attityder gentemot alkohol och alkoholtester ser ut idag.

Tack på förhand för din medverkan!

Kristianstad, december 2007

Enkät

Bakgrundsfrågor			
Ålder	_____ år	Man <input type="checkbox"/>	Kvinna <input type="checkbox"/>
Ensamstående	Ja <input type="checkbox"/>	Hemmaboende barn under 16 år	Ja <input type="checkbox"/>
	Nej <input type="checkbox"/>		Nej <input type="checkbox"/>
Arbetslivserfarenhet	Ja <input type="checkbox"/>	Nej	<input type="checkbox"/>
Om Ja på föregående fråga, inom vilken sektor	Privat <input type="checkbox"/>	Offentlig	<input type="checkbox"/>

Nedan följer några påståenden om alkohol. Ta ställning till varje påstående för sig och markera med ett kryss det alternativ som stämmer bäst in på din uppfattning (Ju längre till höger på skalan du placerar ditt kryss desto mer håller du med).

	Tar helt avstånd	Instämmer helt
1) Alkohol är viktigt för det sociala umgänget	↓	↓
2) Alkohol kan drickas till vardags och inte endast vid festliga tillfällen		
3) På arbetsplatser pratar man ofta om alkohol och fester		
4) Det är ok att det någon gång bjuds på alkohol på arbetet under arbetstid		
5) Det är lämpligt att arbetsgivaren använder alkoholtest när någon har många sena ankomster och korttidssjukskrivningar		
6) Det är lämpligt att arbetsgivaren använder alkoholtest vid olyckor och tillbud på arbetsplatser		
7) Alkoholtester bör ingå när det genomförs vanliga hälsokontroller på en arbetsplats		
8) Det är var och ens eget ansvar att se till att alkoholen inte blir ett problem		

Nedan följer några påståenden om alkohol. Ta ställning till varje påstående för sig och markera med ett kryss det alternativ som stämmer bäst in på din uppfattning (Ju längre till höger på skalan du placerar ditt kryss desto mer håller du med).

	Tar helt avstånd ↓	Instämmer helt ↓
9) Arbetsplatsen skall vara en alkoholfri zon	-----	
10) Att bjuda på alkohol på arbetsplatsrelaterade tillställningar är en trevlig vana som man bör ha	-----	
11) Arbetskamrater påverkar varandras alkoholvanor	-----	
12) Det är arbetsgivarens skyldighet att hjälpa anställda som har alkoholproblem	-----	
13) Arbetsgivaren bör arbeta med att påverka de anställdas alkoholvanor	-----	
14) Alkoholen har en viktig roll för gemenskapen på arbetsplatser	-----	
15) Alkoholförebyggande åtgärder bör gälla för all personal i ett företag	-----	
16) Alkoholförebyggande åtgärder bör gälla för personal med risk för alkoholproblem	-----	
17) Det är lämpligt att utföra slumpmässiga alkoholkontroller på en arbetsplats i förebyggande syfte	-----	
18) Det är lämpligt att använda alkoholtest vid nyanställning	-----	
19) Alkoholförebyggande bör endast gälla för personal med alkoholproblem	-----	
20) Det är lämpligt att arbetsgivaren använder alkoholtest om någon misstänks vara berusad på arbetsplatsen (tex. luktar eller raglar)	-----	

Nedan följer några påståenden om alkohol. Ta ställning till varje påstående för sig och markera med ett kryss det alternativ som stämmer bäst in på din uppfattning.

21) Händer det att du dricker alkohol tillsammans med dina arbetskamrater efter arbetet?

En gång om året	<input type="checkbox"/>	Ett par gånger om året	<input type="checkbox"/>
En gång i månaden	<input type="checkbox"/>	Ett par gånger i månaden	<input type="checkbox"/>
En gång i veckan	<input type="checkbox"/>	Flera gånger i veckan	<input type="checkbox"/>
Aldrig	<input type="checkbox"/>		

22) Under vilka förutsättningar är det ok att arbetsgivaren bjuder på alkohol? (flera svar kan anges)

Om det inte är på arbetstid	<input type="checkbox"/>
Alltid, alla tillfälle går bra	<input type="checkbox"/>
Aldrig	<input type="checkbox"/>

23) Fanns/finns det någon alkoholpolicy på din senaste arbetsplats?

Ja	<input type="checkbox"/>
Nej	<input type="checkbox"/>
Vet ej	<input type="checkbox"/>

24) Har du någon gång känt dig pressad till att dricka alkohol i samband med en arbetsplatsaktivitet/personalfest då du egentligen inte känt för att dricka alkohol?

Ja, flera gånger	<input type="checkbox"/>
Ja, någon enstaka gång	<input type="checkbox"/>
Nej, Aldrig	<input type="checkbox"/>

25) Känner du att du skulle riskera att förlora dina vänner från arbetet om du inte följde med ut på en öl ibland?

Ja	<input type="checkbox"/>
Tveksam	<input type="checkbox"/>
Nej	<input type="checkbox"/>

Tack för din medverkan!