



**Institutionen för hälsovetenskaper**

**Uppsatsarbete i folkhälsovetenskap  
D-uppsats 10 poäng**

## **ALKOHOL och ARBETSLIV**

**En studie av alkoholkulturen i en svensk arbetsorganisation  
och dess inverkan på de anställdas inställning till alkohol**

2007-04-10

Författare: Jenny Olausson

Handledare: Göran Ejlertsson  
Examinator: Ingemar Andersson

Uppsats för filosofie magisterexamen vid Högskolan Kristianstad, 61-80 poäng i folkhälsovetenskap.

Olausson, Jenny. (2007). *Alkohol och arbetsliv. En studie av alkoholkulturen i en svensk arbetsorganisation och dess inverkan på de anställdas inställning till alkohol.* (43 s.).

Handledare: Göran Ejlertsson

---

## Sammanfattning

Då våra dryckesmönster till stor del formas i vår sociala omgivning är arbetsplatsen en viktig arena i det alkoholförebyggande arbetet. Denna studie har undersökt arbetstagare (n=216) i en medelstor svensk kommun i syfte att beskriva alkoholkulturen i arbetsorganisationen samt vilka faktorer i arbetsplatskulturen som inverkar på de anställdas inställning till alkohol. Utgångspunkten för studien har varit Ames & Janes förklaringsmodell för sambandet mellan arbetsplatsen och de anställdas alkoholvanor. Faktorer i alkoholkulturen och arbetsmiljön som kunde relateras till en restriktiv inställning till alkohol var att man inte drack alkohol tillsammans med sina arbetskamrater (POR: 2.5) och om man upplevde låga krav i sin arbetsituation (POR: 2.2). Studiens resultat visar på betydelsen av att lyfta in ett kulturperspektiv som främjar primärpreventiva insatser och tar hänsyn till sociala relationer och arbetsmiljöfaktorer i arbetsplatsernas alkoholpolicy och handlingsplaner.

Nyckelord: alkohol, arbetslivet, arbetsplatskultur, arbetsmiljö, Ames och Jane

Dissertation, in partial fulfilment of the requirements for a Master's degree in Public Health Science, Kristianstad University  
Equivalence: 10 credit points (15 ECTS points), Public Health Science

Olausson, Jenny. (2007). *Alcohol and Work. A study about the alcohol culture in a Swedish workplace and how it influences on the workers attitudes towards alcohol.* (43 p.).

Handledare: Göran Ejlertsson

---

## Abstract

Since drinking habits are created in social environments the workplace has an important role in alcohol prevention. This study has investigated employees (N=216) in a Swedish municipality work organisation with the purpose to describe *the alcohol culture in workplace and how it influences on the workers attitudes towards alcohol*. The theoretical baseline for the study has been Ames and Janes framework that explains the relation between workplace culture and drinking habits among workers. The study showed significant relations between restrictive attitude towards alcohol and *not drinking with co-workers* (POR: 2.5) and *feeling low pressure in the work situation* (POR: 2.2). Therefore it should be of interest for employers to adopt a cultural perspective and a primary prevention strategy in their alcohol policies that focuses on social relations and the workplace conditions.

Keywords: alcohol, workplace, workplace culture, workplace conditions, Ames and Janes

# Förord

Efter att ha arbetat som samordnare i ett kommunalt alkoholförebyggande projekt väcktes mitt intresse för arbetslivet som en arena i det alkoholförebyggande arbetet. Av tradition fokuserar största delen av de alkoholpreventiva insatserna i landet på skolan, riktat mot ungdomsåren. Det är också där vi har störst kunskap om verkningsfulla alkoholpreventiva insatser. Min uppfattning är att det är lika viktigt att arbeta med den vuxna populationens attityder och beteende, det är ju där en stor del av normskapandet sker, normer som överförs till våra barn och ungdomar. Arbetsplatsen är en viktig normskapare och har stora möjligheter att påverka människors alkoholkonsumtion.

Det har varit en spännande process igenom hela uppsatsarbetet. Ämnet har väckt ett stort intresse från många håll och stödet och engagemanget från olika organisationer och privatpersoner i min omgivning har varit stort. Jag hoppas nu att resultatet jag lägger på bordet ska uppskattas av dem som så ihärdigt väntat ut mig i mitt arbete. Mitt tack går i första hand till alla respondenter som har deltagit i undersökningen. Utan er medverkan hade inte denna studie varit möjlig att genomföra. Jag vill även framföra mitt tack till dem som inom den undersökta kommunen har hjälpt och stöttat mig igenom studien, framförallt till personalkontoret och kommunens projektledare för alkohol- och drogförebyggande arbete. Slutligen vill jag även framföra ett stort tack till min handledare Göran Ejlertsson som väglett mig genom de svåra statistiska bearbetningarna och uppmuntrat mig genom arbetets gång.

Jenny Olausson  
Kristianstad  
2007-04-10

# Innehållsförteckning

<b>INTRODUKTION .....</b>	<b>6</b>
ALKOHOLENS HÄLSOEFFEKTER.....	6
ALKOHOLENS SOCIALA DIMENSION .....	7
ALKOHOL OCH ARBETSPLATSEN .....	9
ARBETSPLATSEN UR ETT KULTURPERSPEKTIV .....	11
<i>Fyra dimensioner av arbetsplatsens inverkan på alkoholvanor.....</i>	<i>12</i>
STUDIENS UTGÅNGSPUNKT .....	15
<b>SYFTE.....</b>	<b>16</b>
AVGRÄNSNING.....	16
<b>MATERIAL OCH METOD.....</b>	<b>17</b>
POPULATION OCH URVAL.....	17
GENOMFÖRANDE .....	17
STATISTISK ANALYS.....	18
ETISKA ÖVERVÄGANDEN .....	19
<b>RESULTAT .....</b>	<b>21</b>
ALKOHOLKULTUR.....	21
<i>Arbetstagarnas attityder och inställning till alkohol i allmänhet.....</i>	<i>21</i>
<i>Arbetstagarnas attityder och inställning till alkohol i relation till arbetsplatsen .....</i>	<i>22</i>
<i>Tillgänglighet och socialt tryck.....</i>	<i>22</i>
<i>Social kontroll.....</i>	<i>24</i>
<i>Arbetets kvalitet och organisation.....</i>	<i>24</i>
ARBETSPLATSKULTURENS INVERKAN PÅ DE ANSTÄLLDAS INSTÄLLNING TILL ALKOHOL.....	25
<i>Faktorer som visade på samband med en negativ inställning till alkohol .....</i>	<i>26</i>
<b>DISKUSSION .....</b>	<b>27</b>
ALKOHOLKULTUREN I DEN UNDERSÖKTA ARBETSORGANISATIONEN .....	27
SAMBAND MELLAN ALKOHOLKULTUR OCH INSTÄLLNING TILL ALKOHOL .....	29
METODDISKUSSION.....	30
SLUTSATS .....	31
<b>REFERENSER.....</b>	<b>33</b>
<b>BILAGA I: FÖLJEBREV .....</b>	<b>35</b>
<b>BILAGA II: FRÅGEFORMULÄR .....</b>	<b>37</b>

# Introduktion

Forskning visar på att användandet av alkohol är en stor riskfaktor för den svenska folkhälsan och för individers välmående och livskvalitet. Det är därmed oroväckande att tillgängligheten till alkohol, både ekonomiskt och fysiskt, ökar i Sverige och med den både bruk, missbruk och skador. I den nationella folkhälsopolitiken har riksdag och regering beslutat om mål och insatser för den svenska alkoholpolitiken. Att begränsa alkoholens negativa effekter anses som en viktig folkhälsofråga och en förutsättning för att nå det övergripande folkhälsomålet ”att skapa samhälleliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen” (Regeringen, 2002/03:35).

Sverige har av tradition fört en alkoholpolitik och ett alkoholförebyggande arbete som riktats mot att begränsa tillgängligheten till alkohol. Idag har man inte samma möjligheter att påverka tillgängligheten och måste därför hitta nya vägar i det alkoholförebyggande arbetet. Vi måste finna och involvera nya arenor. År 2005 lade regeringen fram en ny handlingsplan för det nationella alkoholförebyggande arbetet som presenterar åtgärder för de kommande fem årens alkoholpolitik (2006-2010). Ett prioriterat område är att stimulera landets arbetsplatser till att arbeta alkoholförebyggande, *ökade insatser i arbetslivet krävs för att minska och förebygga alkoholproblem*. Vidare påvisar man vikten av att utveckla och sprida metoder för alkoholförebyggande arbete i arbetslivet.

De flesta som överkonsumerar alkohol har en anställning och det betyder att i takt med att alkoholkonsumtionen har ökat i landet så har det också blivit ett vanligare problem på arbetsplatsen. Det finns beräkningar som visar att cirka tio procent av männen och tre till fem procent av kvinnorna på en arbetsplats missbrukar alkohol, narkotika eller läkemedel i någon form. Missbruk av olika slag påverkar arbetsförmågan, ökar olycksrisken och sjukfrånvaron. Alkoholmissbruket beräknas kosta 2,5 % av lönesumman för ett företag. Svenska arbetsgivarföreningen har beräknat att varje anställd med alkoholproblem kostar i genomsnitt 160 000 kronor per år i form av produktionsbortfall och sjuklön (ALNA Riks).

## Alkoholens hälsoeffekter

Alkoholen kan relateras till över 60 olika medicinska biverkningar. När man tittar på alkoholens hälsoeffekter skiljer man vanligtvis mellan akuta problem så som skador, olyckor och rattfylleri och kroniska hälsoproblem så som skrumplever, hjärt- och kärlsjukdomar och demens. Alkoholkonsumtion kan påverka hälsan dels genom regelbunden konsumtion som kan leda till långsiktig påverkan på kroppens organ, dels genom högkonsumtion vid enstaka tillfällen som kan leda till akuta toxiska effekter. Fyra procent av den globala hälsobördan beräknas ha samband med alkohol (Room, Babor & Rehm, 2005).

I rapporten Alkohol och hälsa (Andréasson & Allebeck, 2005) har en grupp ledande svenska alkoholforskare genomfört en vetenskaplig litteraturgranskning för att framförallt lyfta effekterna av måttlig alkoholkonsumtion och sporadiskt berusningsdrickande, dvs det konsumtionsmönster som de flesta svenskar har. När vi pratar om måttlig alkoholkonsumtion menar vi ett alkoholintag som motsvarar högst 14 glas vin per vecka för män och 9 glas vin per vecka för kvinnor (eller motsvarande mängd alkohol). Riskkonsumtion innefattar all konsumtion som överstiger denna gräns samt allt berusningsdrickande (5 glas vin för män och 4 glas vin för kvinnor vid ett och samma tillfälle) (ibid).

Måttlig alkoholkonsumtion visade sig inte ha några större hälsoeffekter. Kvinnor var dock känsligare än män. Störst är hälsoriskerna för unga människor och avtar sedan med stigande ålder. De positiva hälsoeffekterna visade på motsatt mönster, unga hade ingen nytta av alkoholen men från medelåldern och uppåt kunde man se en tilltagande nytta, tydligare för män än kvinnor (Andréasson & Allebeck, 2005). Även om hälsoriskerna inte var så stora för måttlig alkoholkonsumtion så kunde man se en viss ökning av hälsorisker, främst för fosterskador, vissa cancerformer, leversjukdomar, olycksfall, våld och högt blodtryck. De skyddande effekter som man kunde se med stigande ålder var för hjärt- och kärlsjukdomar, diabetes och kognitiva funktioner (Andréasson & Allebeck, 2005). En högre alkoholkonsumtion (riskkonsumtion) innebar stora hälsorisker för hjärta och kärl, cancer (framför allt cancer i munhålan, svalget, struphuvudet och matstrupen), självmord, skador samt skrumplever, fettlever och skador på bukspottkörteln (ibid).

Den svenska alkoholkonsumtionen kostade samhället år 2002 20,3 miljarder kronor, vilket motsvarar cirka 2 800 kronor per invånare över 15 år och drygt en procent av BNP. I beräkningarna ingick kostnader för hälso- och sjukvården (2,2 miljarder), socialtjänsten (4,4 miljarder), kriminalitet (3,5 miljarder), forskning och förebyggande arbete (479 miljoner) och produktionsbortfall d v s resurser som inte skapas på grund av minskad arbetsförmåga (10,4 miljarder). I beräkningarna inkluderades även alkoholens positiva hälsoeffekter. Om man bortser från de positiva hälsoeffekterna har alkoholen under 2002 lett till mer än 3 000 förlorade liv, 64 000 förlorade levnadsår och 48 000 förlorade QALY:s. Till det kommer livskvalitetsförlust för alkoholkonsumenter själva, för deras familjer och vänner samt våldsoffer (Jarl, Johansson, Eriksson, Eriksson, Gerdtham, Hemström, Hradilova-Selin & Ramstedt, 2006). Studien visar på att alkoholen bidrar till höga samhällskostnader och kostnader för de svenska arbetsgivarna. Det bör därmed finnas ett samhällsintresse i att finna verkningfulla och kostnadseffektiva alkoholförebyggande insatser i arbetslivet.

Det går inte att identifiera en enskild orsak till att människor konsumerar alkohol utan ofta är det samvarierande orsaker som leder till detta val. I det alkoholförebyggande arbete utgår man ofta från risk- och skyddsfaktorer. Det vill säga faktorer som påverkar människans levnadsvanor och hur hon förhåller sig till alkohol. Dessa faktorer kan delas in i tre grupper; individuella faktorer, sociala nätverksfaktorer samt samhällsfaktorer. Till de individuella faktorerna hör biologiska och psykologiska faktorer så som genetik, centrala nervsystemets funktionssätt, tidiga utagerande beteende, sensationssökande personlighet och tilltro till den egna förmågan att lösa problem. Sociala nätverksfaktorer är relaterade till individens närmsta sociala omgivning som familjen, arbetsplatsen, kamratrelationer och tillgång till utvecklande fritidsaktiviteter. Till samhällsfaktorerna hör lokala och nationella regler och lagar samt försök att förändra normer och attityder i samhället (Andréasson, 2002). Framöver kommer vi att fokusera på de sociala faktorerna.

## Alkoholens sociala dimension

Att dricka alkohol är i högsta grad en social företeelse som till stor del påverkas av värderingar och normer i vår sociala omgivning. Dessa normer och värderingar beskriver vem som bör och inte bör dricka alkohol, i vilket sammanhang det är ok att dricka alkohol och vilka mängder alkohol man kan konsumera (Greenfield & Room, 1997). Vi kan säga att våra dryckesmönster till stor del påverkas av den kultur som omger oss. Sociala nätverk och den närmsta sociala omgivningen har därmed en viktig roll för utvecklande av dryckesmönster (Leonard & Mudar, 2000, O'Callaghan et al, 1997, Wild, 2002). Dryckesmönster i samhället

är kulturellt bestämda och kulturbundna. Alkoholkonsumtion och dryckesmönster är inlärd beteenden som har skapats av betydelsefulla andra i vår sociala omgivning och framförallt av dem som står oss närmst (Pidd et al, 2006).

Ingegerd Sigfridssons avhandling *Självklara drycker? Kaffe och alkohol i social samvaro* (2005) lyfter fram alkoholens roll i den sociala samvaron och människors förhållningssätt till alkohol. Att dricka alkohol är något som sker genom social inläring i sällskaps- och umgängessammanhang där föräldrar, vänner och arbetskamrater är medaktörer. Sigfridsson menar att alkoholen är en dominerande umgängesdryck i samvaro mellan vuxna människor, många gånger tas det för givet att man dricker alkohol. Oavsett om man gör det eller inte så måste man förhålla sig till drycken, det vill säga man måste tacka ja eller nej. Om man tackar nej till drycken måste man i många fall även ge en förklaring till varför man inte vill ha den föreslagna drycken. Utifrån informanternas berättelser om relationer och kontakt med alkohol identifierade Sigfridsson tre nyckelbegrepp vid inläring av alkoholbeteende; självklarhet, nyfikenhet och övertalning.

Studien visade också att vårt förhållningssätt till alkoholhaltiga drycker förändras och dessa förändringar och omtolkningar sker som en del av den socialisation som vi går igenom. Nytt umgänge innebar ofta nya förhållningssätt till alkohol för informanterna i studien. Deras inställning till alkohol ändrades ofta när det skedde förändringar i deras sociala umgänge. Sigfridsson förklarade det med att när man möts av nya alkoholnormer och förhållningssätt till alkohol så kan det liknas vid en kulturkrock. För att komma in i den nya umgängeskretsen måste man anpassa sig. Man tar då intryck av dem man umgås med och formar sitt drickande efter de rådande normerna. Det är ett sätt att bekräfta och stärka gemenskapen.

Wild (2002) har jämfört alkoholkonsumenters egna dryckesvanor med deras uppfattning av vänners, arbetskamraters och allmänhetens dryckesvanor. Studien visade på ett klart samband mellan högkonsumtion av alkohol och sociokulturella uppfattningar. De respondenter som klassades som högkonsumenter kalibrerade i högre grad sin uppfattning av andras alkoholvanor med sina egna för att de egna alkoholvanorna skulle ses som normativa. De ansåg t ex i högre grad än övriga att deras dryckesvanor var vanligt förekommande bland vänner, arbetskamrater och allmänheten och att andra i regel konsumerar mer alkohol i olika sociala situationer än de själva gjorde.

Collins, Parks och Marlatt:s (1985) studie visade starkt stöd för modelleffekt av alkoholkonsumtion. Personer som parades ihop med modeller som var sociala och drack stora mängder alkohol tog efter och drack mer än om de parades ihop med någon som drack lite och/eller var osociala. Quingley och Collins (1999) litteraturstudie över hur individers alkoholkonsumtion påverkas av alkoholvanor i ens omgivning visade att det genomgående i studier av detta fenomen framkom att konsumtionen av alkohol ökar när man utsätts för en omgivning med hög konsumtion av alkohol. Caudill och Kong:s (2001) studie visade att de som har ett stort behov av socialt godkännande och de som dricker mycket i sociala sammanhang var mer benägna och känsliga för att ta efter och anpassa sitt alkoholbeteende efter den de var tillsammans med.



## Alkohol och arbetsplatsen

I en kunskapssammanställning från fackföreningen SKTF (2006) menar man att Sverige har fått en ny alkoholkultur och att denna kultur har bidragit till att gränsen mellan arbete och fritid har luckrats upp och alkoholen återigen närmar sig arbetet. Det är inte längre självklart att alkoholen inte hör hemma i arbetslivet. Sonnenstuhl (1996) menar att vissa yrkeskulturer även uppmuntrar till en hög alkoholkonsumtion. Chefer ser det fortfarande som naturligt att dricka alkohol på affärsluncher, företagsfester och vid konferensdeltagande. Alkoholen har också blivit ett socialt redskap och är vanligt förekommande när personalen på en arbetsplats skall "lära känna varandra" vid t ex personalfester. På så sätt kan arbetet i sig, organisationen och i förlängningen ledningen på en arbetsplats medvetet eller omedvetet påverka individens alkoholkonsumtion och dryckesvanor (Sonnenstuhl, 1996).

Växjö universitet driver i skrivande stund en forskningsstudie om fenomenet "after work" och dess roll i det svenska arbetslivet. Begreppet "after work" avser att man tillsammans med sina arbetskamrater går ut på krogen i direkt anslutning till arbetet. I en förstudie visar man på att gränsen mellan arbete och fritid har suddats ut och att vi idag ser en ökande trend vad gäller fenomenet "after work" i Sverige. Man menar att "after work" är en typisk produkt av de nya dryckeskulturerna i Sverige. Det är en spegling av hur arbetet bygger på att skapa social gemenskap med alkoholen som redskap. Alkoholen har blivit en viktig del i att skapa samhörighetskänsla och i arbetskamraternas identitetsskapande (Porsfelt, 2006). Sigfridsson (2005) menar att alkoholen används som ett uttryck för social samvaro. Hon menar att alkoholen ofta utgör en rituell övergång från arbete till fritid. Happy hour och after work är ett typiskt exempel på detta. Arbetskamraterna avslutar arbetsdagen eller arbetsveckan tillsammans genom att gå till puben. Frasen "ska vi gå ut och ta en öl" är i många fall en omskrivning av att umgås

Det vanligaste sättet att definiera alkoholrelaterade problem på arbetsplatsen är att utgå ifrån det som är kostsamt för arbetsgivaren. Därmed är alkoholberoende och alkoholister en utpekad grupp som ses som den största anledningen till alkoholrelaterade problem på arbetsplatsen. Det i sin tur leder till att den vanligaste insatsen är behandling och upptäckt som fokuserar på individen. Men om man skall anta en primärpreventiv ansats så måste man definiera alkoholrelaterade problem på arbetsplatsen på ett vidare sätt. Ett begrepp som inte endast innefattar arbetsgivarens kostnader utan även inkluderar arbetstagarens kostnader i form av ökad ohälsa. Arbetsplatsen ses som en arena som socialiserar arbetstagaren till ett alkoholbeteende. Om denna socialisationsprocess leder till ett riskfullt dryckesmönster som äventyrar arbetsgivarens arbetstagarens hälsa och sätter honom/henne i risk för sociala problem (Ames, 1993).

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ansvar för det alkoholförebyggande arbetet på arbetsplatsen. Alla arbetsgivare är skyldiga att ha en alkoholpolicy samt en handlingsplan som ger klara regler och rutiner för hur arbetsplatsen skall hantera alkoholfrågor (AFS 1994:1). Arbetsgivare har också skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs för att arbetsplatsen skall förebygga ohälsa och olycksfall (Arbetsmiljöverket, 2005) samt fastställa mål för den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

Roman & Blom (2002) menar att alkoholförebyggande interventioner på arbetsplatsen har stor potential att lyckas minska alkoholrelaterad ohälsa. Anledningen är enligt dem att anställda spenderar en stor del av sin tid på jobbet och arbetskamrater och chefer har därmed stora möjligheter att upptäcka problematiskt drickande samt sprida preventiva budskap.

Arbetsplatsen är en arena där man når en stor del av den vuxna befolkningen. Det finns idag en mängd olika interventioner som arbetsgivare använder för att förebygga alkoholrelaterade problem på arbetsplatsen. Några av de mest använda strategierna är att ta fram en alkoholpolicy, utbildningsinsatser, träna arbetsledare, chefer och fackligt förtroendevalda i att öka färdigheten att hantera misstankar om och upptäckt av missbruk, screening och korttidsinterventioner i företagshälsovården samt drogtest. På senare tid har det blivit allt vanligare att anta hälsofrämjande åtgärder för att i sin tur påverka de anställdas alkoholkonsumtion indirekt. Interventionen bygger på uppfattningen om att en hälsosam livsstil och en riskkonsumtion av alkohol inte går ihop (Roman & Blom, 2002).

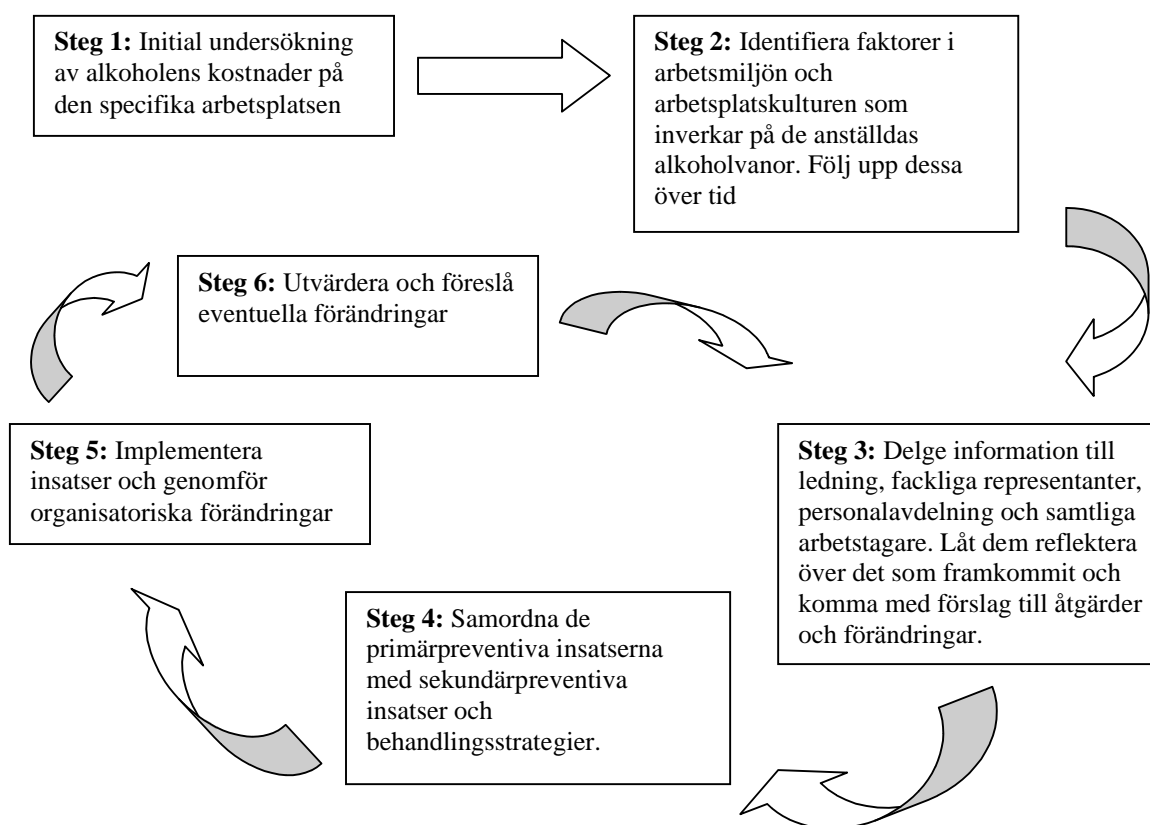
Eriksson, Olsson och Osberg (2004) som har kartlagt arbetsgivare och arbetstagares intresse för alkoholprevention på arbetsplatsen menar att regeringens och samhällets önskan om att ta fram verkfulla alkoholpreventiva insatser i arbetslivet inte är realistiska utan bygger på en idealistisk tanke. Kartläggningen visade att det fanns ett lågt intresse för alkoholprevention i båda grupperna. De flesta såg alkoholen som ett väldigt litet problem i arbetslivet.

Vår kunskap är bristfällig när det gäller förhållanden på arbetsplatsen som har samband med alkoholproblem, vilket gör det svårt att genomföra ett välgrundat förebyggande arbete (Lindén-Boström, 1990). Kjaerheim et al. (1995) framhäver vikten av att lyfta fram arbetskulturfaktorer i det förebyggande arbetet och visar på vikten att ta med arbetskulturfaktorer i arbetsplatsernas alkoholpolicy. Företag idag har ett individtänkande i sitt alkoholförebyggande arbete och fokuserar på individen istället för att förändra arbetsplatsen och de normer och beteende som formas bland de anställda (Sonnenstuhl, 1996, Abrahamson, 1999, Roman & Blom, 2002).

Ames (1993) menar att primärpreventiva insatser som bygger på att minska alkoholproblem måste bygga på kunskapsbaserade och välförankrade insatser som är anpassade till arbetsplatsens unika förutsättningar. Insatser skall bygga på välgrundade undersökningar av arbetstagarnas arbetsmiljö, bakgrund och andra faktorer som påverkar kulturen på arbetsplatsen och som i sin tur påverkar de anställdas alkoholvanor. Ett viktigt steg i det primärpreventiva arbetet är att mäta arbetsrelaterat drickande istället för att endast se till alkoholkonsumtion på arbetstid. Det ger en bild av de effekter och mer övergripande konsekvenser som arbetstagarnas alkoholkonsumtion ger. Genom att identifiera dryckesmönster i arbetsgrupper kan man få ett bra bakgrundsmaterial över potentiella risker för arbetsplatsens säkerhet och personalens välmående (Pidd et al, 2006). Ames (1993) menar att det är viktigt att förstå den specifika arbetsplatsen och de faktorer som är betydelsefulla för den alkoholkultur som råder. Utan kunskap kan man inte utveckla en effektiv ansats. Målet bör vara att bygga en ansats eller ett program som är relevant för den specifika miljön där det skall implementeras.

När man sedan ska implementera en primärpreventiv ansatsen med fokus på alkoholkulturen på arbetsplatsen rekommenderar Ames (1993) att man försöker få med sig hela arbetsstyrkan. Man måste bygga upp en samsyn i alla nivåer i arbetsorganisationen, alla måste involveras och delges information. Nedan presenteras en modell som har utvecklats av författaren med inspiration av Ames (1993).

**Figur 1: Modell för implementering av en primärpreventiv insats med fokus på alkoholkulturen**



Inspirerad av Ames (1993)

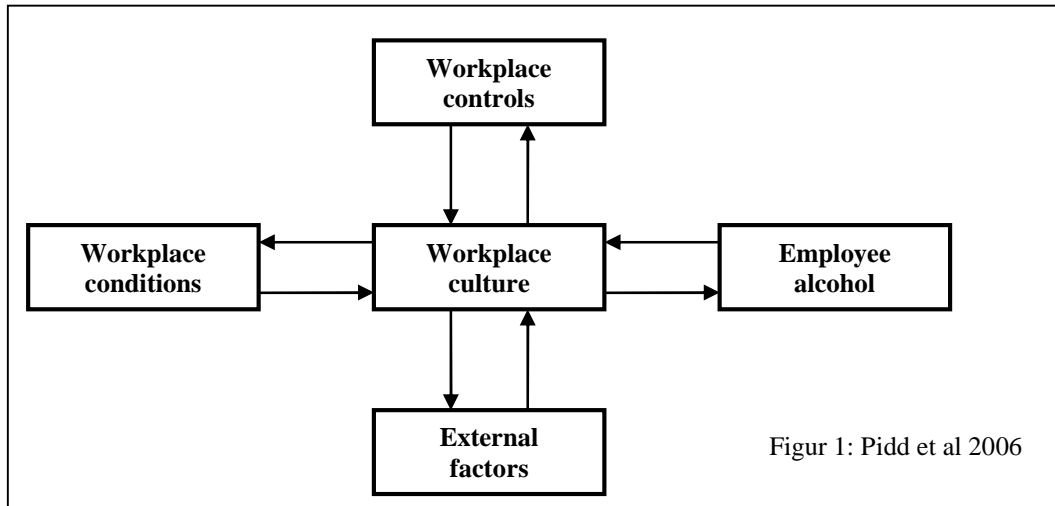
## Arbetsplatsen ur ett kulturperspektiv

Kultur kan definieras som delade och inlärd normer, värderingar och beteende som utmärker en grupp människor (Pidd et al, 2006). Kulturen på en arbetsplats spelar därmed en viktig roll i att definiera och påverka dryckesmönster och alkoholattityder. Arbetsplatskulturen skapar normer och värderingar för vad som anses vara socialt accepterat drickande, det vill säga vem som får och inte får dricka alkohol, i vilka sammanhang och i vilken mängd alkohol får förekomma. Ett kulturperspektiv på alkoholkonsumtionen betyder att dryckesmönster är socialt inlärd i ett kulturellt sammanhang och i en social grupp. En förståelse för hur arbetsplatskulturen skapas och formar sina anställda är därmed avgörande i det alkoholförebyggande arbetet.

Arbetsplatskulturperspektivet antar ett nytt perspektiv i det alkoholförebyggande arbetet på arbetsplatsen som framhäver arbetsplatskulturen som en viktig bestämningssfaktor för de anställdas alkoholkonsumtion, både på och utanför arbetsplatsen. Den bygger på ett samspel där kulturen på arbetsplatsen påverkar arbetstagarnas dryckesmönster och arbetstagarnas alkoholvanor påverkar alkoholkulturen på arbetsplatsen. Modellen införlivar dryckesbeteende både i samband med arbete och i relation, anknytning till arbetet. Det som är signifikant i denna modell är den alkohol som konsumeras innan och efter jobbet och som påverkas eller påverkas av arbetsmiljön (Pidd et al, 2006).

Pidd et al (2006) har skapat en förklaringsmodell över det övergripande sambandet mellan arbetsmiljön och alkoholbruk, där arbetsplatskulturen spelar en central roll i samspelet mellan de olika faktorerna. Den ser ut som följande:

**Figur 2: Samband mellan arbetsmiljö och alkoholbruk**



Arbetsplatskulturmodellen lyfter fokus från individen till arbetsmiljöfaktorer i stort, vilket får konsekvenser för det förebyggande arbetet. Ur ett kulturperspektiv är det inte längre individens kunskap, attityder och beteende som är det viktigaste utan det är alkoholkulturen i den vidare arbetsmiljön som är intressant. Då alkoholnormer och beteende skapas på arbetsplatsen och formas av alkoholkulturen finns det möjligheter att påverka alkoholkulturen så att den fostrar och sprider goda alkoholnormer. Normer som stödjer och främjar ett hälsosamt dryckesmönster (Pidd et al, 2006).

### *Fyra dimensioner av arbetsplatsens inverkan på alkoholvanor*

Ames och Janes (1992) är två framstående forskare inom området alkohol och arbetsliv som har presenterat en teoretisk modell för hur samspelet mellan arbetsplatsen och arbetstagarnas alkoholvanor kan förklaras ur ett arbetsplatskulturperspektiv. Denna modell innefattar likväl interna som externa faktorer och har använts av flera forskare för att förklara relationen mellan arbetsplatsen och arbetstagarnas alkoholkonsumtion och för att finna riskfaktorer för alkoholproblem i arbetsmiljön (MacDonald et al, 1999, Frone, 2003, Moore et al, 2001).

Enligt Ames och Janes (1992) finns det fyra viktiga dimensioner inom arbetsplatsen som har visat sig inverka på arbetstagarnas alkoholkonsumtion. Dessa dimensioner är arbetsplatskulturens normsystem, arbetets kvalitet och organisering, externa faktorer (faktorer utanför arbetsplatsen) och deltagande i alkoholrelaterade subkulturer på arbetsplatsen. Att förstå arbetsplatsens kulturella faktorer anses som avgörande för att minska risken för de anställda att utveckla en riskkonsumtion av alkohol (Ames & Janes, 1992). Nedan ges en beskrivning av de fyra perspektiven som även kommer att ligga till grund för kommande studie.

*Arbetsplatskulturens normsystem* formar och bibehåller förståelse, värderingar och beteende i förhållande till alkohol och talar om för oss vad som är ett normalt och vad som är ett problematiskt drickande (Ames & Janes, 1992). Normer, social kontroll och tillgänglighet är riskfaktorer som faller under detta begrepp. I en studie av Bacharach, Bamberger och Sonnenstuhl (2002) visade sig dryckesnormerna på en arbetsplats vara den starkaste bestämningsfaktorn för problemdrickande bland arbetstagarna. En studie av över 3 000 norska restauranganställda genomfördes av Kjaerheim et al (1995) i syfte att undersöka om och vilka sociala faktorer och arbetsmiljöfaktorer som ökar risken för riskkonsumtion av alkohol. Studien visade att risken för en högkonsumtion av alkohol ökade med två sociala faktorer. Att ta en drink med arbetskamrater efter jobbet och upplevd press att dricka alkohol visade öka risken för en högkonsumtion av alkohol. Även en studie av 900 bartenders i USA (Nausbaumer & Reiling, 2002) visade att dricka alkohol på jobbet var den mest betydelsefulla faktorn som påverkade högkonsumtion av alkohol.

Arbetsplatskulturperspektivet menar att det inom arbetsplatsen även formas olika *subkulturer* med gemensamma normer för alkohol. De normer rörande alkohol som sprids på arbetsplatsen behöver därmed inte omfatta alla på en arbetsplats utan kan vara avgränsade till olika subgrupper (Lindén-Boström, 1990). Subkulturer inom arbetsplatsen kan bildas utifrån en gemensam uppfattning om arbetsrelaterat alkoholbruk och värderingar och förväntningar på alkoholkonsumtion (Ames & Janes, 1992). Yang, Yang & Kawachi (2001) gjorde en enkätundersökning bland fabriksanställda i Taiwan för att undersöka arbetsmiljöfaktorer och subkulturers inverkan på arbetstagarnas alkoholkonsumtion. Studien visade samband mellan deltagande i subgrupper på arbetsplatsen som dricker alkohol tillsammans och alkoholproblem.

Teorin om social kontroll hävdar att organisationens riktlinjer och övervakande struktur antingen kan hämma eller främja tillfällen för att utveckla alkoholproblem. Antagandet bygger på forskning som visar på att låg grad av övervakning och brist på synlighet är sammanhängande med en riskkonsumtion av alkohol (Trice & Sonnenstuhl, 1988). Ames, Grube and Moores (2000) studerade två skilda organisationskulturer och deras inverkan på arbetstagarnas syn på arbetsrelaterat drickande. Analysen av studien visade på att alkoholpolicy, och i vilken utsträckning den var implementerad på arbetsplatsen, påverkade de anställdas dryckesnormer och tillgängligheten till alkohol på arbetsplatsen. Dryckesnormer påverkade i sin tur det arbetsrelaterat drickande. Studie visar att social kontroll på arbetsplatsen påverkar arbetstagarnas arbetsrelaterade alkoholkonsumtion. Davey, Obst & Sheehan (2000) har studerat järnvägsanställda i Australien för att kartlägga deras syn på alkoholförebyggande arbete på arbetsplatsen. Studien visade på att de som drack mest var de som hade sämst kunskap om arbetsplatsens alkoholpolicy. Det var även denna grupp som var minst positiva till alkoholförebyggande arbete på arbetsplatsen.

Tillgänglighetsteorin kan förklaras utifrån två typer av tillgänglighet, fysisk och social tillgänglighet. Fysisk tillgänglighet syftar till hur enkelt alkohol kan medföras till arbetsplatsen, intas under lunchtid eller annan tillgänglig arbetsrelaterad konsumtion. Social tillgänglighet till alkohol syftar till hur ens arbetskamraters alkoholkonsumtion påverkar ens egen konsumtion. Detta handlar ofta om drickande i relation till arbetsrelaterade sociala nätverk. Kjaerheim et al:s (1995) studie av alkoholkonsumtion inom restaurangbranschen visade att en viktig riskfaktor för hög alkoholkonsumtion var arbetskamraterna i mening av att ta en öl med arbetskamraterna efter jobbet och after work. Upplevt socialt tryck att dricka var också en viktig riskfaktor. Ames och Grube (1999) undersökte samband mellan upplevd social och fysisk tillgänglighet till alkohol på jobbet och arbetsrelaterat drickande bland

fabriksanställda i USA. Under tre år samlade man in data dels genom strukturerade intervjuer och dels genom observationer på arbetsplatsen. Inget samband kunde ses mellan fysisk tillgänglighet och arbetsrelaterat drickande. Starkast samband visade sig vara hur arbetstagarna uppfattade varandras alkoholvanor. Uppfattade dryckesmönster bland vänner och arbetskamrater visade starkast samband med arbetsrelaterat drickande. Frone (2003) studerade unga arbetstagare (16-19 år) för att finna samband mellan riskfaktorer på arbetsplatsen och användning av alkohol och marijuana. Den sociala tillgängligheten visade på starkare samband än den fysiska tillgängligheten. Social kontroll visade sig vara en skyddsfaktor.

*Arbetets kvalitet och organisation* har inverkan på arbetstagarnas alkoholkonsumtion. Till exempel har man funnit samband mellan alkoholkonsumtion och brist på kontroll över arbetssituationen, enformigt arbete, känsla av maktlöshet, brist på stödjande nätverk och stress (Ames & Janes, 1992). Trice and Sonnenstuhl (1988) har gjort en litteraturgenomgång med fokus på arbetstagare med missbruk och beroende där de identifierade förhållanden på arbetsplatsen som ansågs ha stor inverkan på arbetstagarnas alkoholkonsumtion. Faktorer som skapar stress och arbetssituationer med låg grad av inflytande var de viktigaste. Förklaringen var att dessa faktorer skapar en stressfull situation hos arbetstagaren som i sin tur tar till alkohol för att minska denna stress. Davey, Obst & Sheehan (2001) har studerat en poliskår i Australien i syfte att beskriva vilka faktorer som hade störst inverkan på deras alkoholvanor. I studien visade sig stress vara den enskilda faktor som hade störst samband med arbetstagarnas dryckesvanor. Arbetstagarna själva ansåg att det var de sociala faktorerna, så som att umgås med närstående och firande av olika slag, som hade störst inverkan på deras dryckesvanor. Yang, Yang & Kawachi (2001) studien visade på samband mellan lågt självbestämmande och alkoholproblem, men endast bland de som hade ett jobb med låg status.

En arbetstagares dryckesmönster kan dock inte endast förklaras till den kultur som råder på arbetsplatsen. Även faktorer utanför arbetsplatser påverkar hur känslig man är för att anamma arbetsplatsens dryckeskultur. Det handlar ofta om en interaktion mellan arbetet och livet utanför arbetet (Ames & Janes, 1992). *Externa faktorer* som i tidigare forskning har visat samband med arbetstagarnas alkoholkonsumtion är ålder, kön hemförhållanden, utbildningsnivå, personlighet och förväntningar på alkoholens effekt (Frone, 2003, Moore et al, 2001, Kjaerheim et al, 1995, Pidd et al, 2006, Nausbaumer & Reiling, 2002). I Kjaerheim et al:s studie visade sig den viktigaste riskfaktorn för hög alkoholkonsumtion vara arbetstagarnas hemförhållanden (Kjaerheim et al, 1995). De personer som bodde ensamma var till större del riskkonsumenter. I Pidd et al:s studie visade sig yngre anställda oftare än äldre rapportera en riskfylld alkoholkonsumtion (2006). Nausbaumer & Reilings (2002) studie visade att en viktig riskfaktor var att vara ung man.

Margareta Lindén-Boström (1990) har genomfört en studie om alkoholbruk och dess relation till olika arbetsmiljöförhållanden i en arbetsorganisation i Sverige. Syfte med undersökningen var framförallt att urskilja riskfaktorer i arbetsmiljön, framförallt av social karaktär, som har betydelse för alkoholproblem bland de anställda. Denna är en av få svenska studier som antar ett kulturperspektiv i sin alkoholforskning. Studien visar att enformigt arbete och lågt självbestämmande och till viss del låg social trygghet i arbetssituationen är de arbetsmiljöförhållanden som till störst del är viktiga i förhållandet till de anställdas alkoholproblem. Andelen riskkonsumenter var signifikant högre bland dem som umgicks med arbetskamrater på fritiden, framförallt gäller det för dem som är skilda. Andelen högkonsumenter av alkohol var störst bland icke facklärd arbetare och lägre tjänstemän och lägst bland högre tjänstemän och tjänstemän på mellannivå.

MacDonald, Wells och Wild (1999) är forskare som har testat Ames och Janes modell och till viss del funnit stöd för deras förklaringsmodell. De genomförde en enkätundersökning bland drygt 2 500 kanadensare för att undersöka om personer med alkoholproblem i större utsträckning än andra var utsatta för arbetsrelaterade riskfaktorer. Deras studie utgick ifrån Ames & Janes modell och resultaten från studien stödde flera aspekter i modellen. Riskfaktorer så som normstyrning, kvalitet i arbetsorganisationen och subkulturer visade på en signifikant skillnad mellan de med alkoholproblem och övriga. Störst skillnad visade tillgänglighet till alkohol i arbetsmiljön och att dricka i sociala sammanhang med arbetskamraterna.

## Studiens utgångspunkt

Arbetsplatsen är en viktig social omgivning som kan påverka arbetstagarnas alkoholkonsumtion. En vetenskaplig litteraturgenomgång gällande arbetsplatsens inverkan på de anställdas alkoholvanor visade tydligt att arbetet och den kultur som råder på arbetsplatsen har inverkan på arbetstagarnas alkoholkonsumtion (Ames & Janes, 1992, Ames, Grube & Moores, 2000, Bacharach et al, 2002, Kjaerheim et al, 1995, MacDonald et al, 1999, Lindén-Boström, 1990, Frone, 2003, Nausbaumer & Reiling, 2002, Yang, Yang & Kawachi, 2001, Davey, Obst & Sheehan, 2001). En förståelse för hur alkoholkulturen på en arbetsplats skapas och formar sina anställda är därmed avgörande i det förebyggande och hälsofrämjande arbetet. Studier som tar upp alkoholkulturen på arbetsplatsen och dess inverkan på anställdas alkoholvanor är relativt sällsynta, framförallt i Sverige. I denna studie önskade jag undersöka och beskriva alkoholkulturen på en svensk arbetsplats och identifiera vilka faktorer på arbetsplatsen som inverkade på inställning till alkohol.

Utgångspunkten för studien har varit Ames & Janes förklaringsmodell för sambandet mellan arbetsplatsen och de anställdas alkoholvanor. Framförallt har jag utgått ifrån de faktorer som tidigare visat samband med anställdas alkoholkonsumtion det vill säga arbetsplatskulturens dryckesnormer, tillgång till alkohol, social kontroll på arbetsplatsen och stressorer i arbetsmiljön. Hänsyn till externa faktorer som i tidigare studier visat spela en viktig roll för individens alkoholkonsumtion, så som ålder, kön, familjeförhållanden, inkomst, anställningsform, socioekonomiska faktorer samt personlighetsfaktorer, har tagits i beaktning (Ames & Janes 1992, Frone, 2003).

# Syfte

Studiens syfte var att beskriva alkoholkulturen i en större svensk arbetsorganisation samt att identifiera faktorer i alkoholkulturen som inverkade på de anställdas inställning till alkohol.

Denna studie vägleds av följande tre frågeställningar:

1. **Hur ser arbetstagarnas attityder och inställning till alkohol ut i allmänhet och i relation till arbetet ut och vilken roll har alkoholen på deras arbetsplats?** Med denna frågeställning önskade jag belysa och få en bild av hur arbetstagarna såg på alkohol och i vilka arbetssammanhang det förekom alkohol.
2. **Hur ser arbetstagarna på arbetsmiljöns inverkan på alkoholproblem?** Med denna frågeställning önskade jag beskriva arbetstagarnas synpunkter på arbetsmiljöns inverkan på alkoholproblem.
3. **Hur kan förhållanden mellan arbetstagarnas inställning till alkohol och arbetsplatskulturfaktorer beskrivas och förstås?** Med denna frågeställning önskade jag finna faktorer i alkoholkulturen som visade på samband med arbetstagarnas inställning till alkohol.

## Avgränsning

Studien rymmer inga frågor om de anställdas alkoholkonsumtion. Studien avser endast de anställdas attityder och inställning till alkohol. Med andra ord intresserar jag mig för relationen mellan arbete och alkoholattityder inte den direkta alkoholkonsumtionen. I studien har jag valt att undersöka komplexa kulturella faktorer i en svensk arbetsorganisation för att söka samband med alkoholattityder. Studien grundar sig i ett arbetsplatskulturperspektiv som enligt Pidd et al (2006) är nytt perspektiv i alkoholforskningen. Studien har därmed styrts av det antagande att arbetsmiljön har en inverkan på de anställdas och därmed samhällets alkoholkonsumtion.

Resultaten från studien förväntas kunna användas som utgångspunkt för att förklara faktorer i arbetslivet som bör uppmärksammas i strävan efter att uppnå en hälsofrämjande arbetskultur som påverkat arbetstagarnas inställning till alkohol i en hälsosam riktning.



# Material och metod

## Population och urval

En kvantitativ tvärsnittsstudie har genomförts i en medelstor svensk kommunal arbetsorganisation med cirka 12 000 anställda. I november 2006 skickades en enkät ut till 378 anställda i kommunen. Urvalet gjordes av kommunens företagshälsovård med hjälp av ett utdrag från personalregistret som utgick ifrån siffror i de anställdas personnummer enligt följande; siffra x som femte siffra, siffrorna xx som femte och sjätte siffra samt siffra x som sista och tionde siffra. Tre förvaltningar deltog i urvalet; tekniska kontoret (n=26), socialförvaltningen (n=183) och skol- och barnomsorgsförvaltningen (n=169). 216 personer valde att besvara enkäten, vilket gav en svarsfrekvens på 57 procent.

Tabell 1 visar köns- och åldersfördelningen bland respondenterna. Kvinnorna utgjorde 76 % (n=163) av respondenterna och männen 16 % (n=35), 17 respondenter angav inte sitt kön. Respondenterna delades in i tre ålderskategorier; under 30 år (n=17), 30-49 år (n=104) samt 50 år och äldre (n=93). Av dem som ingick i studien arbetade 7 % på tekniska kontoret, 44 % på socialförvaltningen och 49 % under skol- och barnomsorgsförvaltningen. Största delen av respondenterna (95%) hade arbetat i kommunen i mer än ett år.

**Tabell 1: Köns- och åldersfördelning per förvaltning, andel % (antal)**

	Kön		Åldersgrupp		
	Män	Kvinnor	Under 30 år	30-49år	50 år och äldre
Tekniska kontoret	75 (n=9)	25 (n=3)	7 (n=1)	49 (n=4)	64 (n=9)
Socialförvaltningen	8 (n=7)	92 (n=81)	12 (n=11)	49 (n=46)	39 (n=37)
Skola och barnomsorg	19 (n=19)	81 (n=79)	5 (n=5)	51 (n=54)	44 (n=47)

Anmärkning: 17 respondenter angav ej kön, 2 respondenter angav ej ålder

## Genomförande

Enkäten i den aktuella undersökningen bestod av ett formulär som innehöll 32 frågor med fasta svarsalternativ (se bilaga II). Enkäten skickades hem per post till respondenterna tillsammans med ett följebrev som beskrev undersökningens syfte och att det var frivilligt att delta (se bilaga I). Respondenterna ombads fylla i pappersenkäten anonymt och sedan returnera den i bifogat svarskuvert. Svarskuvertet skickades till ett postfack på kommunens vaktmästeri som endast undersökningsledaren hade tillgång till. Allt för att respondenterna skulle känna att deras identitet inte kunde avslöjas. Påminnelse skickades ut vid två tillfällen till samtliga respondenter. Efter samråd med kommunens personalkontor beslutades att inte koda svarskuverten för att ytterligare skydda respondenternas identitet. På grund av det skickades påminnelsen ut till samtliga respondenter.

Första delen av enkäten bestod av attitydfrågor som berörde respondenternas inställning till alkohol i allmänhet och till alkohol och arbetsplatsen. Följande del berörde frågor om

alkoholkulturen och de dryckesnormer som rådde på arbetsplatsen som sedan ledde in på frågor om den sociala kontrollen på arbetsplatsen och tillgången till alkohol. Därpå ställdes frågor med fokus på inställning till alkoholproblem. Slutligen berördes arbetsmiljön i sex frågor och bakgrundsfaktorer så som ålder, kön, hemförhållanden och dylikt.

Utvecklandet av enkäten baserades på en litteraturgenomgång av problemområdet, i samråd med handledare samt efter en genomgång av tidigare använda enkätfrågor. Den färdiga enkäten granskades av personalkontoret på den utvalda arbetsplatsen. Enkäten testades på tre personer och justerades därefter.

## Statistisk analys

Analysens syfte var att ge en beskrivning av alkoholkulturen på den utvalda arbetsplatsen samt att undersöka vilka faktorer i arbetssituationen/alkoholkulturen som kunde relateras till de anställdas inställning till alkohol. Vid presentation av arbetstagarnas attityder har en sammanslagning till tre grupper gjorts; de som *instämmer* med påståendet (de som svarat att de instämmer helt eller delvis), de som *varken instämmer eller tar avstånd* samt de som *tar avstånd* från påståendet (de som svarat att de delvis eller helt tar avstånd från påståendet).

Ett attitydindex (Cronbachs alpha, 0,818) bildades för att beskriva respondenternas inställning till alkohol. Attitydindex är ett sammanfattande mått av ett antal attitydfrågor i enkäten (fråga 1 a-c och e-f, se bilaga 1). Utifrån attitydindex delades respondenterna in i två grupper, de med en restriktiv inställning till alkohol och de med en mindre restriktiv inställning till alkohol. Indelningen utgick ifrån medianen. Bivariata analyser genomfördes med attitydindex som beroende variabel för att testa skillnader mellan dem som hade en positiv och en negativ inställning. Signifikansen för de bivariata analyserna testades med hjälp av chi-två test. De oberoende variabler med  $p < 0,20$  användes sedan i en logistisk regressionsanalys med attitydindex: inställning till alkohol som beroende variabel. Endast dikotoma variabler användes i den logistiska regressionen. Variablerna dikotomiserades utifrån medianen. I tabell 2 beskrivs de oberoende variabler som användes i den logistiska regressionen. Då studien utgår ifrån ett salutogent perspektiv användes positiv oddskvot (POR) som utfallsvariabel i den logistiska regressionen. De statistiska bearbetningarna har skett med hjälp av dataprogrammet SPSS for Windows version 12.0. Signifikansnivån sattes till  $p=0,05$ .

**Tabell 2: Oberoende variabler som användes i den logistiska regressionen**

Variabel	Typ av data	Kategori
Kön	N: Kvinna/Man	Kvinna/man
Ålder	N: Under 30 år, 30-49år, 50 år och äldre	Under 50 år/50 år och äldre
Jag bor ensam	N: Ja/Nej	Ja/Nej
Det förekommer alkohol i samband med personalfest	N: Ja/Nej	Ja (ja)/Nej (nej)
Finns det en alkoholpolicy på din arbetsplats	N: Ja/Nej/Vet ej	Ja (ja)/Nej (nej, vet inte)
På min arbetsplats pratar vi ofta om alkohol	O: Instämmer helt (1) till tar helt avstånd (5)	Instämmer (1-3)/tar avstånd (4-5)
Händer det att du dricker alkohol tillsammans med dina arbetskamrater efter jobb	O: Aldrig (1) till Flera ggr i veckan (6)	Aldrig (aldrig)/ det händer (en ggn om året, en ggn i månaden, ett par ggr per år, en ggn i veckan, flera ggr i veckan)
Ingen skulle säga något om jag kom bakfull till jobbet	N: Ja/Nej	Ja (ja)/Nej (nej)
Rädd för att förlora dina vänner på jobbet om du inte följer med ut på en öl ibland	N: Ja/Nej/Tveksam	Ja (Ja)/Nej (nej, tveksam)
Krav som ställs på dig i ditt arbete	O: Mycket höga (1) till mycket låga (5)	Höga (mycket höga, ganska höga)/låga (varken höga eller låga, ganska låga, mycket låga)
Reser i mitt arbete	O: Instämmer helt (1) till tar helt avstånd (5)	Instämmer (1-3)/tar avstånd(4-5)
Gemenskapen på Arbetsplatsen	O: Mycket bra (1) till mycket dålig (5)	Bra (mycket bra, ganska bra)/dålig (varken bra eller dålig, ganska dålig, mycket dålig)

Anmärkning: N= nominal; O=ordinal

## Etiska överväganden

Studien inklusive frågeformuläret godkändes av Etikrådet vid Institutionen för hälsovetenskaper vid Högskolan Kristianstad innan enkäten skickades ut till respondenterna. I enlighet med informationskravet informerades samtliga deltagarna samt övriga berörda parter om enkätundersökningen, dess syfte och om att det är frivilligt att delta. För att som utomstående kunna undersöka en arbetsplats arbetsmiljö och personliga förhållanden bland personalen är det viktigt med en öppen inställning från organisationens ledning, fackliga representanter, företagshälsovård och framförallt de anställda själva (Lindén-Bostorm, 1990). Därför informerades samtliga parter om undersökningen vid ett för gruppen befintligt sammanträde. Namn och telefonnummer till ansvarig för studien delgavs med syftet att de under hela forskningsprocessen skulle ha möjlighet att kontakta denne person för eventuella frågor.

De utvalda respondenterna fick möjligheten att själva avgöra om de ville medverka i undersökningen. Deltagarna informerades om att det var frivilligt att besvara enkäten. I samband med att respondenten fyllde i och lämnade in enkäten sågs detta som att personen samtyckt till att delta i undersökningen. De som deltog i undersökningen gavs största möjliga konfidentialitet, vilket innebär att enskilda individer inte skulle kunna identifieras av utomstående. Personuppgifter förvarades så att obehöriga inte kunde ta del av dem. I linje med nyttjandekravet användes de insamlade uppgifter från enkätundersökningen endast till det ändamål enkäten avsåg och inte i något annat sammanhang.

Enkäten utformades på ett sådant sätt att den skulle vara tillförlitlig. I och med att undersökningen berörde två mycket komplexa områden, d v s den psykosociala arbetsmiljön och inställning till alkohol var det extra viktigt hur frågorna utformades och att deltagarna under hela forskningsprocessen kunde känna sig trygga i att informationen skyddades. Känsliga frågor undveks i största möjliga mån. Enkäten testades innan den verkliga undersökningen genomfördes.

# Resultat

Nedan presenteras den empiriska redovisningen. Resultatet är uppdelat i två delar; första delen presenterar alkoholkulturen på den utvalda arbetsplatsen, del två samband mellan arbetsplatskulturen och de anställdas inställning till alkohol.

## Alkoholkultur

### *Arbetstagarnas attityder och inställning till alkohol i allmänhet*

En liten andel av respondenterna ansåg att alkohol i allmänhet hade fler positiva än negativa effekter (7 %) och att alkohol var viktigt för det sociala umgänget (7 %). Alkoholens positiva effekter; så som att man blir på bättre humör genom att dricka alkohol och att man behöver alkohol för att kunna slappna av var det mycket få som instämde till. I nedanstående tabell presenteras arbetstagarnas allmänna attityder.

**Tabell 3: Attityder till alkohol i allmänhet (%)**

Attityd till alkohol	Instämmer	Tar avstånd
Alkoholen har i allmänhet fler positiva än negativa effekter (n=213)	7	70
Alkohol är viktigt för det sociala umgänget (n=213)	7	74
Alkohol kan användas till vardags (n=213)	12	77
Det är var ens eget ansvar att se till att alkoholen inte blir ett problem (n=214)	50	32
Alkoholen behövs för att slappna av (n=214)	2	90
Genom att dricka alkohol blir man på bättre humör (n=214)	7	75

Kvinnorna visade sig i högre grad ha en restriktiv inställning till alkohol än männen ( $p=0,040$ ). Störst könsskillnad kunde ses i frågan om man tyckte att alkoholen var viktig för det sociala umgänget, där 20 % av männen och 5 % av kvinnorna instämde ( $p=0,010$ ). Även till påståendet *genom att dricka alkohol blir man på bättre humör* sågs en könsskillnad, där 54 % av männen och 80 % av kvinnorna tog avstånd ( $p=0,005$ ). I undersökningen kunde inga direkta skillnader ses i de allmänna attityderna till alkohol i förhållande till ålder eller om man bodde ensam eller inte.

Även inställningen till alkohol skiljde sig åt mellan respondenterna på de olika förvaltningarna. De med en restriktiv inställning hade lägst representation på tekniska kontoret (21 %) i jämförelse med socialförvaltningen (60 %) och skol- och barnomsorgsförvaltningen (49 %). Skillnaden mellan förvaltningarna kvarstod efter standardisering med avseende på kön.

## Arbetslagarnas attityder och inställning till alkohol i relation till arbetsplatsen

Majoriteten av respondenterna (87 %) ansåg att arbetsplatsen skall vara en alkoholfri zon. Var femte respondent (21 %) tyckte att det var ok att det någon gång bjöds på alkohol på jobbet och majoriteten av dem ansåg att det i så fall skulle vara i samband med en personalfest (75 %). Av dem som var positiva till att det bjöds på alkohol på jobbet (n=46) tyckte 40 % att det kunde ske i samband med speciella tillfällen, var fjärde tyckte att det kunde ske i samband med kurser och konferenser. En liten andel tyckte att det var ok att det bjöds på alkohol i samband med födelsedagar (4 %) och vid luncher (2 %). På frågan om vilka förutsättningar som bör råda vid det tillfället då det bjuds på alkohol på jobbet, svarade 77 % av dem som var positiva till att det bjöds på alkohol att det inte skulle vara på arbetstid och 70 % att det skulle erbjudas alkoholfria alternativ. I nedanstående tabell presenteras arbetslagarnas attityder till alkohol i relation till arbetsplatsen.

**Tabell 4: Attityder till alkohol och arbete (%)**

Attityd till alkohol och arbete	Instämmer	Tar avstånd
Arbetsplatsen skall vara en alkoholfri zon (n=212)	87	9
Det är ok för arbetsplatsen att ge bort alkohol i present till sina anställda (n=212)	16	73
Arbetskamraterna påverkar varandras alkoholvanor (n=212)	27	45
Det är arbetsgivarens skyldighet att hjälpa anställda som har alkoholproblem (n=212)	70	12
Arbetsgivaren bör arbeta med att påverka de anställdas alkoholvanor (n=211)	44	29
Alkoholen har en viktig roll för gemenskapen på min arbetsplats (n=211)	1	93

Vad gäller könsskillnader i attityder till alkohol och arbete kunde dessa endast ses i påståendet *arbetskamraterna påverkar varandras alkoholvanor*, där det var en större andel män än kvinnor som instämde, 46 % respektive 23 % ( $p=0,002$ ). Det kunde ses en skillnad, dock inte signifikant, mellan de olika åldersgrupperna i inställning till alkohol och arbetsplatsen, framförallt i påståendet *arbetsgivarens skyldighet att hjälpa anställda som har alkoholproblem* och *arbetsgivaren bör arbeta med att påverka de anställdas alkoholvanor*. Respondenterna som var 50 år och äldre instämde i högre grad till arbetsgivarens ansvar att hjälpa anställda med alkoholproblem, 78% respektive 66 % ( $p=0,080$ ) samt att arbetsgivaren skulle arbeta med att påverka de anställdas alkoholvanor, 54 % respektive 38 % ( $p=0,063$ ).

### Tillgänglighet och socialt tryck

Fem procent av respondenterna ansåg att man ofta pratade om alkohol och fester och en procent att alkoholen hade en viktig roll för gemenskapen på arbetsplatsen. På frågan om det förekom alkohol på arbetsplatsen i samband med olika aktiviteter/händelser svarande respondenterna enligt tabell 5.

**Tabell 5: Förekomst av alkohol i samband med arbetsplatsaktiviteter**

Förekommer det alkohol på din arbetsplats i samband med; Andel respondenter som svarade Ja	
Födelsedagsfirande	8
Personalfester	52
Luncher	1
Kurser/konferenser	27
Speciella högtider	14

Resultatet visade på att det framförallt förekom alkohol på personalfester och kurser/konferenser. 8 % av de anställda uppgav att de hade blivit bjudna på alkohol på jobbet under de senaste 12 månaderna. Av dem som blivit bjudna på alkohol (n= 18) så hade det framförallt inträffat i samband med en personalfest (59 %) och i samband med en kurs eller konferens (41 %). I denna fråga kunde man se en skillnad mellan de olika förvaltningarna. Det var vanligare att det förekom alkohol i samband med konferenser/kurser bland de anställda på tekniska kontoret (p=0,000) och det fanns en liknande tendens gällande personalfester (p=0.099) (se tabell 6). Minst vanligt var det bland anställda under socialtjänsten.

**Tabell 6: Förekomst av alkohol per förvaltning (%)**

	Tekniska kontoret (n=14)	Social- förvaltningen (n=92)	Skola och barnomsorg (n=105)
Förekommer det alkohol på din arbetsplats i samband med <b>personalfester</b>	(71)*	46	57
Förekommer det alkohol på din arbetsplats i samband med <b>kurser/konferenser</b>	(55)*	13	38

\* Det låga antalet individer innebär en viss osäkerhet i procentindelningen (n=14)

Det var ett fåtal personer som någon gång känt sig pressade till att dricka alkohol i samband med en arbetsplatsaktivitet/personalfest (3 %) och ännu färre som upplevde att arbetsledningen uppmuntrat honom/henne till att dricka alkohol (2 %). 7 % av respondenterna trodde eller var tveksamma till att de skulle riskera att förlora sina vänner på jobbet om det inte följde med ut på en öl ibland. Enligt 31 % av respondenterna fanns det en speciell grupp bland arbetskamraterna som brukade festa/dricka alkohol tillsammans.

På frågan om man brukade dricka alkohol tillsammans med sina arbetskamrater efter jobbet svarade 44 % att det aldrig hade hänt, 35 % att det inträffade ungefär en gång om året eller mer sällan och 20 % en gång i månaden eller mer sällan.

I tabell 7 redovisas hur många som hade sett eller hört talas om att någon kommit bakfull eller berusad till jobbet. 23 % av respondenterna uppgav att de hade sett eller hört talas om att någon på arbetsplatsen kommit bakfull till jobbet under de senaste 12 månaderna. 7 % hade sett eller hört att någon på arbetsplatsen varit berusad under arbetstid under de senaste 12 månaderna.

**Tabell 7: Andel som sett eller hört talas om att någon kommit påverkad av alkohol/bakfull till jobbet (%)**

	Tekniska kontoret (n=14)	Socialförvaltningen (n=95)	Skola och barnomsorg (n=105)	P-värde
Har du sett eller hört talas om att någon kommit <b>bakfull</b> till jobbet?	(57)*	33	17	0,001
Har du sett eller hört talas om att någon kommit <b>påverkad</b> av alkohol till jobbet?	(29)*	3	9	0,003

\* Det låga antalet individer innebär en viss osäkerhet i procentindelningen (n=14)

### *Social kontroll*

På frågan om det fanns en alkoholpolicy på arbetsplatsen svarade 26 % ja, 21 % nej och över hälften av respondenterna visste inte om det fanns en policy eller inte. Det var en skillnad mellan förvaltningarna i denna fråga ( $p=0,006$ ), vilket beskrivs närmre i tabell 8.

**Tabell 8: Uppfattning om alkoholpolicy på arbetsplatsen (%)**

Finns det någon alkoholpolicy på din arbetsplats?	Ja	Nej	Vet inte
Tekniska kontoret* (n=14)	(57)	(7)	(36)
Socialförvaltningen (n=94)	28	15	57
Skola och barnomsorg (n=103)	20	30	50

\*Det låga antalet individer innebär en viss osäkerhet i procentindelningen (n=14)

3 % av respondenterna trodde inte att någon skulle säga något om de kom berusad till jobbet, medan 27 % av respondenterna inte trodde att någon skulle säga något om de kom bakfull till jobbet. Om man kom berusad till jobbet trodde de flesta att de skulle bli hemskickad från jobbet (81 %). Om man kom bakfull till jobbet var det däremot vanligast att tro att deras arbetskamrater skulle prata med dem (52 %).

### *Arbetets kvalitet och organisation*

Psykiskt påfrestande arbete innebär en ökad risk för att få alkoholproblem enligt 39 % av de tillfrågade, medan endast 11 % instämde i att fysiskt arbete ökar risken för alkoholproblem. Vidare ansåg 63 % att depression är en risk för att utveckla alkoholproblem. Nästan lika stor andel (58 %) såg stress som en riskfaktor för att utveckla alkoholproblem. 72 % instämde i att en god gemenskap på arbetsplatsen kunde förebygga alkoholproblem.

Flertalet av respondenterna upplevde att de någon gång i månaden var psykiskt utmattade vid arbetsdagens slut, 89 % av respondenterna upplevde att de någon gång kände sig psykiskt utmattade vid arbetsdagens slut. Betydligt färre respondenter upplevde att de var kroppsligt



utmattade vid arbetsdagens slut. 69 % hade någon gång känt sig kroppsligt utmattad vid arbetsdagens slut. Av respondenterna angav drygt 40 % att de arbetade ensamma och 6 % att de reste mycket i sitt arbete. Gemenskapen på arbetsplatsen upplevdes som bra för 85 % av respondenterna, 7 % angav att den var dålig.

## Arbetsplatskulturens inverkan på de anställdas inställning till alkohol

I studien delades respondenterna in i en grupp med restriktiv inställning till alkohol (n=110) och en grupp med en mindre restriktiv inställning till alkohol (n=102). Av dem som hade en restriktiv inställning till alkohol var 59 % under 50 år och 26 % män. Bland dem med en mindre restriktiv inställning till alkohol var 54 % under 50 år och 13 % män.

De med en restriktiv inställning till alkohol angav i högre utsträckning att det inte förekom alkohol på deras personalfester, 53 % respektive 39 % (p=0,032) och att de upplevde en god gemenskap på arbetsplatsen, 49 % respektive 32 % (p=0,010) samt att de inte drack alkohol med sina arbetskamrater efter jobbet (p=0,000). De med en mindre restriktiv inställning till alkohol upplevde i högre grad att ingen skulle säga något om de kom bakfulla till jobbet, 35 % respektive 19 % (p=0,005).

**Tabell 9: Samband med inställning till alkohol (%)**

	Händer det att du dricker alkohol tillsammans med dina arbetskamrater efter jobbet? (n=212)			Hur upplever du allmänt de krav som ställs på dig i ditt arbete? (n=212)		
	Ja	Nej	P-värde: 0,000	Höga	Låga	P-värde: 0,014
Mindre restriktiv Inställning	71	29		84	16	
Restriktiv Inställning	43	57		70	30	

Det kunde inte ses någon skillnad mellan arbetstagarna med en restriktiv och en mindre restriktiv inställning till alkohol i arbetssituationen när det gällde upplevt stöd och möjlighet till självbestämmande. Det kunde inte heller ses någon skillnad i inställning till alkohol beroende på om man var psykiskt eller fysiskt utmattad vid arbetsdagens slut.

**Tabell 10: Samband med inställning till alkohol (%)**

	Hur upplever du rent allmänt stödet från din chef och dina arbetskamrater? (n=212)			Hur upplever du allmänt dina möjligheter att själv bestämma över ditt arbete? (n=212)		
	Litet	Stort	P-värde: 0,463	Små	Stora	P-värde: 0,858
Mindre restriktiv Inställning	43	57		28	72	
Restriktiv Inställning	38	62		26	74	

## Faktorer som visade på samband med en restriktiv inställning till alkohol

Tabell 11 visar en sammanställning av de faktorer som i den aktuella studien visade ha ett samband med en restriktiv inställning till alkohol.

**Tabell 11: Positiv oddskvot (POR) och 95% konfidensintervall (CI) för variabler relaterade till en restriktiv inställning till alkohol som beroende variabel (n=178).**

	Bivariat analys		Multivariabel regressions analys	
	POR	CI	POR	CI
Kön: kvinna	<b>2.2</b>	<b>1.03-4.62</b>	1.4	0.57-3.57
Förekommer alkohol på personalfester: Nej	<b>1.8</b>	<b>1.01-3.04</b>	1.1	0.56-2.18
Dricker alkohol tillsammans efter jobbet: Nej	<b>3.2</b>	<b>1.82-5.69</b>	<b>2.5</b>	<b>1.30-4.99</b>
Pratar ofta om alkohol och fester: tar avstånd	<b>1.9</b>	<b>1.00-3.47</b>	1.6	0.72-3.58
Alkohol viktigt för gemenskapen: tar avstånd	<b>2.3</b>	<b>1.18-4.33</b>	1.2	0.53-2.88
Känner till att det finns en alkoholpolicy: Ja	<b>0.5</b>	<b>0.25-0.88</b>	0.7	0.34-1.59
Ingen skulle säga något om jag kom bakfull: Nej	<b>2.4</b>	<b>1.27-4.55</b>	1.4	0.63-3.04
Gemenskapen på arbetsplatsen: Bra	<b>2.0</b>	<b>1.15-3.52</b>	1.6	0.82-3.27
Reser i arbetet: tar avstånd	<b>2.0</b>	<b>1.05-3.73</b>	2.0	0.86-4.86
Krav: Låga	<b>2.3</b>	<b>1.18-4.51</b>	<b>2.2</b>	<b>1.02-4.87</b>

Anmärkning: Variabler som är signifikanta har markerats med fet stil.

Variabler som inte visade på en bivariat relation ( $p < 0,20$ ) med inställning till alkohol och därmed har utslutits från den logistiska regressionen var; känt dig pressad att dricka alkohol, ålder, bor ensam, bor med sambo/make/maka, bor med barn, ingen skulle säga något om jag kom påverkad av alkohol till jobbet, har blivit bjuden på alkohol, rädd att förlora mina vänner.

Faktorer i alkoholkulturen och arbetsmiljön som kunde relateras till en restriktiv inställning till alkohol var att man inte drack alkohol tillsammans med sina arbetskamrater (POR: 2.5) och om man upplevde låga krav i sin arbetssituation (POR: 2.2). Bland arbetstagarna som upplevde låga krav i arbetssituationen var det 2,2 gånger vanligare att ha en restriktiv inställning till alkohol och om man inte drack alkohol med sina arbetskamrater var det 2,5 gånger vanligare att ha en restriktiv inställning till alkohol. Som kan utläsas i tabell 11 var det betydligt fler faktorer som visade på ett bivariat samband med en restriktiv inställning men detta samband kunde inte sägas vara signifikant efter en multivariabel regressionsanalys.

# Diskussion

Denna studie hade till syfte att genom en enkätundersökning bland arbetstagare i en kommunal arbetsorganisation försöka beskriva hur alkoholkulturen såg ut och vilka faktorer i alkoholkulturen som visade på samband med de anställdas inställning till alkohol. Studiens resultat förväntades leda till ett ramverk för att utveckla det alkoholpreventiva arbetet inom arbetslivet. Studien utgår ifrån Ames och Janes (1992) teoretiska modell som framhäver fyra viktiga dimensioner inom arbetsplatsen som påverkar arbetstagarnas alkoholkonsumtion. Dessa dimensioner är arbetsplatskulturens normsystem, arbetets kvalitet och organisering, externa faktorer (faktorer utanför arbetsplatsen) och deltagande i alkoholrelaterade subkulturer på arbetsplatsen. Diskussionen inleds med en sammanfattande beskrivning och reflektion av alkoholkulturen i den undersökta arbetsorganisationen. Därefter beskrivs konsekvenser av de samband som man funnit med arbetstagarnas inställning till alkohol i studien. Avslutningsvis lyfts slutsatser och förslag fram till inriktning i det alkoholförebyggande arbetet inom arbetslivet.

## Alkoholkulturen i den undersökta arbetsorganisationen

Arbetsplatsens normsystem förklarar vad som är ett normalt alkoholbeteende och hur man bör förhålla sig till alkohol i olika sammanhang. I normsystemet ingår faktorer som de anställdas normer, social kontroll och tillgänglighet. En beskrivning över hur arbetstagarna i den utvalda organisationen såg på alkohol i allmänhet och i relation till arbetsplatsen samt i vilka arbetssammanhang det förekom alkohol kan ses som en övergripande beskrivning av den alkoholkultur som rådde på arbetsplatsen vid undersökningens tidpunkt.

Den undersökta arbetsorganisationen visade på en relativt restriktiv alkoholkultur i den bemärkelsen att endast en liten andel av respondenterna ansåg att alkohol hade fler positiva än negativa effekter och att alkohol var viktigt för det sociala umgänget. Endast fem procent ansåg att man ofta pratade om alkohol och fester på arbetsplatsen och några enstaka individer att alkoholen hade en viktig roll för gemenskapen på arbetsplatsen.

Arbetsplatskulturperspektivet menar att det inom arbetsplatsen även formas olika *subkulturer* med gemensamma normer för alkohol. De normer rörande alkohol som sprids på arbetsplatsen behöver därmed inte omfatta alla på en arbetsplats utan kan vara avgränsade till olika subgrupper (Lindén-Boström, 1990). I den aktuella studien svarade drygt var tredje respondent att det fanns en grupp arbetskamrater som brukade dricka alkohol och festa tillsammans. Det betyder att även om den allmänna alkoholkulturen var restriktiv så finns risken för grupperingar med en annan alkoholkultur som inverkar negativt på varandras alkoholkonsumtion inom organisationen. Deltagare i dessa subgrupper kan till stor del finnas i studiens bortfall och därmed inte vara representeras i denna rapport.

Tillgänglighetsteorin kan förklaras utifrån två typer av tillgänglighet, fysisk och social tillgänglighet. Fysisk tillgänglighet syftar till hur enkelt alkohol kan intas under arbetstid eller annan tillgänglig arbetsrelaterad konsumtion. Social tillgänglighet till alkohol syftar till hur ens arbetskamraters alkoholkonsumtion påverkar ens egen konsumtion. Detta handlar ofta om drickande i relation till arbetsrelaterade sociala nätverk. Alkohol i relation till arbetsplatsen förekom i ganska liten utsträckning i den undersökta arbetsorganisationen, med undantag för

personalfester, där över hälften av respondenterna angav att det förekom alkohol. En liten del av respondenterna umgicks med sina arbetskamrater privat och/eller brukade gå ut och ta en öl tillsammans. Det visar på att de trender som man sett runt om i Sverige vad gäller ”after work” kulturen inte riktigt har fått sitt fotfäste i den undersökta arbetsorganisationen än men är på god väg.

Arbetsplatsen skall vara en alkoholfri zon enligt 87 % av respondenterna, men mer än var femte respondent ansåg att det var ok att det bjöds på alkohol, framförallt i samband med personalfester. Detta är intressant utifrån den diskussion som förts av Ames (1993) och Pidd et al (2006) vad gäller arbetsrelaterat drickande. För var går gränsen mellan arbete och fritid? Bör personalfesten ses som arbete och där arbetsgivaren fortfarande bär ett ansvar för arbetstagarnas arbetsmiljö eller är det ok att dricka alkohol där bara det inte är på arbetstid? Detta är en intressant fråga att diskutera vidare inom varje enskild arbetsorganisation.

Teorin om social kontroll hävdar att organisationens riktlinjer och övervakande struktur antingen kan hämma eller främja tillfällen för att utveckla alkoholproblem. Antagandet bygger på forskning som visar på att låg grad av övervakning och brist på synlighet är sammanhängande med en riskkonsumtion av alkohol (Trice & Sonnenstuhl, 1988). I arbetsorganisationen var det endast en fjärdedel av respondenterna som kände till att det fanns en alkoholicy på arbetsplatsen.

Respondenterna i den aktuella undersökningen instämde i hög grad till arbetsgivarens skyldighet att hjälpa anställda som har alkoholproblem. Uppemot hälften av respondenterna ansåg att arbetsgivaren bör arbeta med att påverka de anställdas alkoholvanor, vilket kan ses som relativt högt då den allmänna normen är att alkoholkonsumtion är högst privat och inget man direkt pratar och inget som arbetsgivaren bör bry sig om. Studien visar på att det finns ett stöd hos en stor del av arbetstagarna för arbetsgivaren att arbeta med dessa frågor. Därmed bör arbetsgivare intressera sig för det fenomen som denna studie avgränsar: relationen mellan alkoholkulturen på arbetsplatsen och de anställdas inställning till alkohol.

Att nästan var fjärde respondent sett eller hört någon komma bakfull till jobbet bör uppmärksammas. Som tidigare nämnts så kan den alkohol som konsumeras utanför arbetstid ha effekt på arbetsprestationen utan att nödvändigtvis reflektera ett alkoholproblem. Att anställda på en arbetsplats har en riskkonsumtion och dricker sig berusade på sin fritid kan ge effekter på arbetsprestationen. Som ett exempel nämner Roman och Blum (2002) arbetstagare som kommer bakfulla till jobbet. Dagen efter man druckit alkohol påverkas fortfarande den kognitiva och motoriska förmåga samt så skapar en anställd som är dagen efter en risk för dåligt omdöme, konflikter i arbetsgruppen och skador (Roman & Blum, 2002). Till detta kan tilläggas att den sociala kontrollen i arbetsorganisationen upplevdes som relativt låg om man kom bakfull till jobbet i jämförelse med om man kom till jobbet påverkad av alkohol.

Alkoholkulturen visade sig skilja sig något mellan de tre deltagande förvaltningarna även efter standardisering för kön. Tekniska kontoret var den förvaltning där det i högre grad förekom alkohol i samband med personalfester och kurser/konferenser samt där det fanns störst andel av respondenter med en mindre restriktiv inställning till alkohol. Man bör ha i åtanke att endast en liten del av respondenterna arbetade på tekniska kontoret, vilket gör att vi inte kan säga att detta resultat är representativt för hela förvaltningen, men man bör se det som en indikator på något som vidare bör undersökas.

Av tradition skiljer sig alkoholvanorna åt mellan män och kvinnor på så vis att män har en högre konsumtion och en lägre andel nykterister än kvinnor (SoRad, 2007). Så gjorde även kvinnornas och männens inställning till alkohol i denna studie. Männerna visade i regel en mindre restriktiv inställning till alkohol än kvinnorna, vilket är viktigt att bära med sig då 76 % av respondenterna i denna studie var kvinnor. Denna faktor i samband med det relativt stora bortfallet (43 %) där troligtvis de med minst restriktiv inställning till alkohol finns, har självklart format den bild av alkoholkulturen som ges av arbetsorganisationen i denna studie.

## Samband mellan alkoholkultur och inställning till alkohol

Generellt sätt kunde man dela in studiens respondenter i två grupper, de med en restriktiv inställning till alkohol och de med en mindre restriktiv inställning till alkohol. Utifrån ett salutogent perspektiv är man intresserad av det som visar samband med en restriktiv inställning till alkohol. Genom att identifiera samband mellan en restriktiv inställning till alkohol och alkoholkulturfaktorer kan man hitta de faktorer som främjar en restriktiv inställning till alkohol och som i sin tur kan leda till en minskad alkoholkonsumtion och/eller bidra till sunda konsumtionsmönster.

I de bivariata analyserna kunde vi se signifikanta samband mellan flertalet av de undersökta faktorerna. Men när vi genomförde en multivariabel analys försvann detta samband mellan variablerna. Endast två variabler kvarstod som signifikanta (se tabell 11). Faktorer i alkoholkulturen och arbetsmiljön som kunde relateras till en restriktiv inställning till alkohol var att man *inte drack alkohol tillsammans med sina arbetskamrater* (POR: 2.5) och om man *upplevde låga krav i sin arbetssituation* (POR: 2.2).

Denna studie visade på så sätt i enlighet med Kjaerheim et al (1995) att ta en öl med arbetskamraterna efter jobbet har samband med inställning till alkohol. Vad detta samband grundar sig på bör diskuteras. Antingen beror sambandet på att genom att man följer med arbetskamraterna ut på en öl efter jobbet så anpassar man sin inställning till det rådande normsystemet för att stärka samhörigheten med gruppen (Sigfridsson, 2005) eller så är det de arbetstagare med gemensamma värderingar och attityder (en positiv inställning till alkohol) som bildar subgrupper och går ut och tar en öl tillsammans (Yang, Yang & Kawachi, 2001). I vilket fall är det intressant att vidare diskutera detta samband i de aktuella arbetsgrupperna som deltagit i studien. Att lyfta och tydliggöra frågan kan i sig verka främjande på arbetstagarnas inställning till alkohol (Ames, 1993).

Den enda arbetsmiljöfaktorn som i denna studie visade på ett samband med inställning till alkohol var upplevda krav i arbetssituationen. Den som upplevde låga krav i sin arbetssituation visade i högre grad på en restriktiv inställning till alkohol. Arbetsmiljöfaktorer som enligt litteraturgenomgången visat sig inverka på de anställdas alkoholkonsumtion och alkoholkulturen på arbetsplatsen är psykisk och fysisk utmattning, gemenskap, möjligheter att själv bestämma över sin arbetssituation samt det upplevda stödet från arbetskamrater och chef. Dessa faktorer visade inte på samband i de multivariabla analyserna. Denna brist på statistiska samband bör dock inte tolkas som att det inte finns några samband med inställning till alkohol. Frånvaron av samband kan bero på studiens bortfall. En stor del av bortfallsgruppen kan bestå av den grupp på arbetsplatserna som har mest positiv inställningen till alkohol. I och med studiens bortfall är det svårt att säga något om hur det skulle se ut om denna grupp fanns representerad i studien.

Den upplevda sociala kontrollen på arbetsplatsen har visat sig ha en stor betydelse för de anställdas alkoholkonsumtion. På frågan om det fanns en alkoholpolicy på arbetsplatsen svarade 26 procent Ja. Ett bivariat samband kunde ses mellan vetskap om att det fanns en policy och inställning till alkohol. Dock var detta samband omvänt mot tidigare undersökningar (Ames, Grube & Moore, 2000), det vill säga att de som svarade att det fanns en alkoholpolicy på deras arbetsplats i högre grad hade en positiv inställning till alkohol. En förklaring till detta samband kan vara respondenternas restriktiva inställning till alkohol. Då man inte ser alkoholen som en viktig faktor i ens liv (eventuellt en hög andel nykterister) och arbetsmiljö har man inte upplevt något behov av att ta del av eller undersöka om det finns en alkoholpolicy på arbetsplatsen. De med en mindre restriktiv inställning till alkohol och som själva nyttjar alkohol kanske i högre grad varit uppmärksamma på om det finns en alkoholpolicy på arbetsplatsen. Det kan vara en av många förklaringar som kan vara intressant att vidare undersöka.

Externa faktorer som tidigare visat samband med alkoholvanor är ålder, kön och hemförhållanden (Frone, 2003, Moore et al, 2001, Kjaerheim et al, 1995, Pidd et al, 2006). Dessa visade inte på signifikanta samband med inställning till alkohol i den multivariabla regressionsanalysen i denna studie. I de bivariata analyserna kunde samband ses med kön (POR 2.2) men inte den logistiska regressionsanalysen.

## Metoddiskussion

För att besvara undersökningens syfte genomfördes en kvantitativ tvärsnittsstudie. Valet föll på en enkätundersökning. Framförallt fanns det två skäl till detta. Första skälet var att studien ville nå ut till en bred population och få ett så stort urval som möjligt. Enkäter har den fördelen att det finns en möjlighet att anta ett större urval av respondenter. Andra skälet var att undersökningen berörde ett känsligt område. Det kan vara känsligt att genomföra intervjuer inom områden som alkohol och arbetsmiljö. Det kan vara enklare för respondenterna att svara ärligt när de får fylla i en anonym enkät. Det har visat sig att det vid intervjuer finns en risk att respondenten svarar på ett socialt önskvärt sätt. Detta gäller framförallt frågor kring alkohol. För respondenterna innebär en enkätundersökning även den fördelen att de har tid till att fundera över svaren och kontrollera dem innan de lämnas in.

Enkätundersökningen genomfördes bland anställda i en medelstor kommun i Sverige. En kommun har ett brett spektrum av verksamheter och arbetsplatser. Undersökningens population fanns inom tre av kommunens förvaltningar; tekniska kontoret, socialförvaltningen och skola och barnomsorg. Anledningen till det urval var visat intresse av att delta samt en önskan att få en spridning av de verksamheter som finns inom en kommun. Då strävan varit att täcka in olika delar av kommunen kan inte urvalet ses som ett representativt urval för kommunens arbetsplatser som helhet. Urvalet har på så sätt varit riktat.

Av de 378 anställda svarade 216 på enkäten, vilket innebar en svarsfrekvens på 57%. Det externa bortfallet är problematiskt. Med utgångspunkt från tidigare kunskap kan man förutsätta att undersökningen har ett selektivt bortfall genom att personer med alkoholproblem eller en riskkonsumtion av alkohol i större utsträckning än andra avstår från att delta i undersökningar som berör alkoholvanor. En stor del av bortfallsgruppen kan därmed som tidigare nämnts vara de med mest positiv inställning till alkohol. Därmed är det svårt att säga, med studiens bortfall i åtanke, att studiens resultat är representativt för de deltagande

förvaltningarna. Bortfallet kan i sig även ha påverkat bristen av statistiska samband mellan de olika variablerna.

För att som utomstående kunna undersöka en arbetsplats arbetsmiljö och personliga förhållanden bland personalen är det viktigt med en öppen inställning från organisationens ledning, fackliga representanter, företagshälsovård och framförallt de anställda själva (Lindén-Bostörm, 1990). Därför informerades samtliga parter om undersökningen och fick lämna sitt godkännande. Namn och telefonnummer till ansvarig genomförare delgavs ovanstående nämnda med syftet att de under hela forskningsprocessen skulle ha möjlighet att kontakta denna person för eventuella frågor.

I framtida undersökningar skulle jag tala för en kombination av kvalitativ och kvantitativ metod då man vill studera sambandet mellan alkoholkultur och inställning till alkohol. Det finns en del luckor i denna undersökning. Vi kan se samband men inte orsak till samband. För att förklara dessa samband måste vi komplettera med arbetstagarnas berättelser och/eller observationer av deras vardagsmiljö.

## Slutsats

Ett prioriterat område i den svenska alkoholpolitiken är att stimulera landets arbetsplatser till att arbeta alkoholförebyggande. Samtidigt visar Eriksson, Olsson och Osberg (2004) kartläggning att arbetsgivare och arbetstagares intresse för alkoholprevention på arbetsplatsen är lågt. Mängder med forskning tyder på att arbetsplatsen är en viktig arena för att påverka alkoholkonsumtionen. Så vad visar då denna studie på som vi kan ha nytta av i det framtida planeringsarbetet för verkningsfulla alkoholpreventiva insatser? Är arbetslivet viktigt i ett förebyggande avseende och vad krävs för att vi ska lyckas med primärpreventiva insatser i arbetslivet?

Studiens resultat visade på att det i vissa avseenden fanns ett samband mellan alkoholkulturen och arbetsmiljön på den undersökta arbetsplatsen och de anställdas inställning till alkohol, vilket stödjer Ames och Janes modell och arbetsplatskulturperspektivet. Därmed vill även jag lyfta fram vikten av att den svenska arbetsgivaren går från ett renodlat individ- och problemorienterat tankesätt till att inkludera ett hälsofrämjande och förebyggande ansvarstagande som utgår ifrån ett kulturperspektiv samt inkluderar det arbetsrelaterade drickandet, d v s även alkoholkonsumtion som sker innan och efter arbetet. Alkoholprogram på arbetsplatser syftar oftast till att upptäcka och rehabilitera eller att förändra arbetstagarnas alkoholbeteende genom utbildning och antar inte de mer ”enkla” frågorna som att identifiera vad i arbetssituationen och upplevelser på arbetsplatsen som bidrar till en negativ inställning till alkohol och vilka preventiva insatser som kan främja dessa villkor. Pidd et al. (2006) hävdar vikten av att ta hänsyn till den kultur som råder på en arbetsplats när vi talar om primärpreventivt arbete.

Det kan i många fall vara revolterande att anta ett kulturperspektiv som sträcker sig utanför den alkoholkonsumtion som sker på arbetstid, då den allmänna normen är att alkoholkonsumtion är högst privat och inget man direkt pratar om. Men den teoretiska genomgången till denna studie visar något helt annat. Alkoholkonsumtion och dryckesvanor är ett fenomen som utvecklas i sociala sammanhang och är på så sätt ytterst en social fråga. Med alkoholens negativa inflytande på kroppens prestationsförmåga och med arbetsmiljölagens i åtanke följer ett uppdrag till arbetsgivaren som sträcker sig utanför de

aktiviteter som sker under arbetstid. Även respondenterna i den aktuella undersökning instämde i hög grad till arbetsgivarens skyldighet att hjälpa anställda som har alkoholproblem och att arbetsgivaren bör arbeta med att påverka de anställdas alkoholvanor. Det innebär att det finns ett stöd hos en stor del av arbetstagarna för arbetsgivaren att arbeta med dessa frågor. Därmed bör arbetsgivare intressera sig för det fenomen som denna studie avgränsar: relationen mellan alkoholkulturen på arbetsplatsen och de anställdas inställning till alkohol.

Med denna undersökning ville jag visa på hur man kan anta ett salutogent perspektiv även på alkoholområdet som i så många fall fokuserar på ett risktänkande. I undersökning har jag därmed valt att vända risktänkandet till ett frisktänkande och försökt lyfta fram de faktorer som man bör arbeta med att främja och förstärka på arbetsplatsen för att uppnå en negativ inställning till alkohol och därmed ett hälsosamt förhållande till alkohol. Ames (1993) menar att utifrån ett alkoholkulturperspektiv kommer en hälsofrämjande ansats som riktar sig mot hela personalstyrkan och inkludera kulturella och organisatoriska förändringar som man ser bidrar till en restriktiv alkoholkonsumtion. I denna studie kunde vi se att arbetsgivaren bör se över organisationen på arbetsplatsen och se till att arbetstagarna upplever att de maktar med de krav som ställs på dem. Vidare bör arbetsgivaren uppmuntra sina arbetstagare till att umgås efter jobbet utan alkohol.



# Referenser

Abrahamson, M. (1999). *Alkoholkontroll i brytningstid – ett kultursociologiskt perspektiv*. Edsbruk: Akademitryck AB.

Alna Riks. [www.alna.se](http://www.alna.se). Statistik och fakta. (2007-03-26)

Ames, G.M. & Grube, J.W. (1999). Alcohol availability and workplace drinking: mixed method analyses. *Journal of Studies on Alcohol*. 60 (3), 383-393.

Ames, G.M., Grube, J.W. & Moores, R.S. (2000). Social control and workplace drinking norms: a comparison on two organisational cultures. *Journal of Studies on Alcohol*. 61 (2), 203-219.

Ames, G.M. & Janes, C.R. (1992). A cultural approach to conceptualizing alcohol and the workplace. *Alcohol Health Research World*. 16(2), 112-119

Andreasson, S. (red). (2002:11). *Den svenska supen i det nya Europa. Nya villkor för alkoholprevention: en kunskapsöversikt*. Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut.

Andréasson, S. & Allebeck, P. (red). (2005:11). Alkohol och hälsa. En kunskapsöversikt om alkoholens positiva och negativa effekter på vår hälsa. Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut.

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling. (AFS 1994:1). Arbetsanpassning och rehabilitering. Stockholm: Arbetsmiljöverkets publikationsservice

Arbetsmiljöverket. (2005). *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmiljöverkets publikationsservice

Bacharach, S.B., Bamberger, P.A. & Sonnenstuhl, W.J. (2002). Driven to drink: Managerial control, work-related risk factors, and employee problem drinking. *Academy of Management Journal*. 45(4), 637-658.

Caudill, B. & Kong, F. (2001). Social approval and facilitation in predicting modeling effects in alcohol consumption. *Journal of Substance Abuse*. 13, 425-441.

Collins, L., Parks, G. & Marlatt, A. (1985). Social determinants of Alcohol Consumption: The effect of social interaction and Model Status on the Self-Administration of Alcohol. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 53 (2), 189-200.

Davey, J., Obst, P. & Sheehan, M. (2000). Employee Support for Alcohol Reduction Intervention Strategies in an Australian Railway. *Drugs: education, prevention and policy*. 7 (1), 61-73.

Davey, J., Obst, P. & Sheehan, M. (2001). It goes with the job: Officers' insights into the impact of stress and culture on alcohol consumption within the policing occupation. *Drugs: education, prevention and policy*. 8 (2), 141-149.

- Eriksson, M. Olsson, B. & Osberg, J (2004). Alcohol Prevention in Swedish Workplaces – Who cares? *Contemporary Drug Problems*. 31, 264-285.
- Frone, M.R. (2003). Predictors of Overall and On-the-Job Substance Use Among Young Workers. *Journal of Occupational Health Psychology*. 8 (1), 39-54.
- Greenfield, T.K. & Room, R. (1997). Situational norms for drinking and drunkenness: Trends in the U.S adult population, 1979-1990. *Addiction*. 92, 34-47.
- Jarl, J., Johansson, P., Eriksson, A., Eriksson, M., Gerdtham, U-G., Hemström, Ö., Hradilova-Selin, K. & Ramstedt, M. (2006). Till vilket pris? Om alkoholens kostnader och hälsoeffekter i Sverige 2002. SoRAD forskningsrapport nr. 37. Stockholm; Stockholms universitet.
- Kjearheim, K., Mykletun, R., Aasland, O.G., Haldorsen, T. & Andersen, A. (1995). Heavy drinking in the restaurant buiness: the role of social modelling and structural factors of the work-place. *Addiction*. 90, 1487-1495
- Leonard, K.E.& Mudar, P.J. (2000). Alcohol use in the year before marriage: alcohol expectancies and peer drinking as proximal influences on husband and wife alcohol involvement. *Alcohol Clinic Exp. Research*. 24 (11), 1666-79.
- Lindén-Boström, M. (1990). *Arbetsmiljö och alkohol. En studie om alkoholbruk och dess relation till olika arbetsmiljöförhållanden i en organisation*. Linköpings universitet.
- Macdonald, S., Wells, S. & Wild, T.C. (1999). Occupational Risk Factors Associated with Alcohol and Drug Problems. *Am Journal of Drug and Alcohol Abuse*. 25 (2), 351-369.
- Moore, R.S., Light, J.M., Ames, G.M. & Saltz, R.F. (2002). General and Job-Related Alcohol Use and the Correlates in a Municipal Workforce. *Am Journal of Drug and Alcohol Abuse*. 27 (3), 543-560.
- Nausbaumer, M., & Reiling, D. (2002). Environmental influences on alcohol consumption practices of alcoholic beverage servers. *The American Journal of Drugs and Alcohol Abuse*. 28 (4), 733-742.
- O'Callaghan, F.V., Chant, D.C., Callan, V.J. & Baglioni, A. (1997). Models on alcohol use by young adults: An examination of various attitude-behavior theories. *Journal of Studies on Alcohol*. 58(5), 502-507.
- Porsfelt, D. (2006). Hänger du med på en bira? After work fenomenet I svenskt arbetsliv. Projektansökan. Växjö Universitet.
- Pidd, Berry, Harrison, Roche, Driscoll & Newson (2006). *Alcohol and work, patterns of use, workplace culture and safety*. Australian Institute of Health and Welfare; Canberra
- Quingley, B. & Collins, L. (1999). The modeling of alcohol consumption: A meta-analytic review. *Journal of studies on alcohol*. 60, 90-98.

- Regeringen. (2005/06:30). Nationella alkohol- och narkotikahandlingsplaner. Prop. 2005/06:30. Stockholm: Regeringskansliet.
- Room, R. Babor, T. & Rehm, J. (2005). Alcohol and Public Health: A Review. *Lancet*. 365 (5). 519-30.
- Roman, P & Blum, T. (2002). The Workplace and Alcohol Problem Prevention. *Alcohol Research and Health*. 26 (1), 49 – 57.
- Sigfridsson, I. (2005). *Självklara drycker? Kaffe och alkohol i social samvaro*. Doktorsavhandling Göteborgs universitet; Etnologiska institutionen. Göteborg: Bokförlaget Arkipelag.
- SKTF (2006). Ett arbetsliv fritt från alkohol och narkotika. En skrift för chefer och skyddsombud. Alfaprint.
- Sonnenstuhl, W. (1996). Working sober. The transformation of an occupational drinking culture. London: Cornell University Press.
- SoRad (2007). [www.sorad.su.se](http://www.sorad.su.se).(2007-03-26)
- Trice, H.M. & Sonnenstuhl, W.J. (1988). Drinking behaviour and risk factors related to the work place: Implications for research and prevention. *Journal of applied Behavioural Science*. Special issue: Substance abuse and the workplace: Special attention to employee assistance programs. 24(4), 327-346.
- Wild, T. (2002). Personal Drinking and sociocultural Drinking Norms: A representative Population Study. *Journal of studies on alcohol*. 63, 469-475.
- Yang, M.J., Yang, M.S. & Kawachi, I. (2001). Work experience and drinking behavior: alienation, occupational status, workplace drinking subculture and problem drinking. *Public Health*. 115, 265-271.

**Till Dig som arbetar i X kommun!**

Intresset för arbetslivet som en arena för hälsofrämjande och alkoholförebyggande arbete har ökat de senare åren, men vår kunskap är bristfällig när det gäller förhållanden på arbetsplatsen som har samband med våra alkoholvanor. Detta gör det svårt att genomföra ett välgrundat förebyggande arbete inom arbetslivet. En förståelse för hur alkoholkulturen på en arbetsplats skapas och formar sina anställda är därmed mycket intressant i det förebyggande arbetet.

Som studerande vid magisterutbildningen i folkhälsovetenskap vid Högskolan Kristianstad har jag intresserat mig för hur alkoholkulturen ser ut på landets arbetsplatser och vilka faktorer i arbetsmiljön som kan inverka på de anställdas alkoholvanor och attityder till alkohol.

Därför skickar jag ut ett frågeformulär till dig och ca 400 andra slumpmässigt utvalda anställda i X kommun. Ditt deltagande i undersökningen är naturligtvis frivilligt, men det är betydelsefullt för undersökningens kvalitet, att du som får frågeformuläret besvarar det. Försök svara så fullständigt som möjligt på alla frågorna. Skicka sedan tillbaka frågeformuläret i bifogat portofritt svarskuvert så fort som möjligt och helst inom en vecka. Ditt frågeformulär kommer då att skickas till ett för undersökningen avsatt postfack som endast undersökningsledaren kommer att ha tillgång till.

**Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt!** Din arbetsgivare kommer inte att få tillgång till enkätsvaren utan endast den färdiga rapporten.

Om du har några problem att besvara frågorna eller synpunkter på undersökningen, ring då gärna mig, Jenny Olausson, på telefonnummer 0730-628257.

Jag hoppas att du vill hjälpa mig att öka kunskaperna om hur alkoholkulturen kan se ut på en arbetsplats och hur den i sin tur kan påverka de anställdas alkoholvanor.

**Tack på förhand för din medverkan!**

Kristianstad, november 2006

Jenny Olausson  
Magisterstuderande  
Högskolan Kristianstad

Göran Ejlertsson  
Professor, handledare  
Högskolan Kristianstad

## ALKOHOLKULTUREN PÅ DIN ARBETSPLATS

Syftet med detta frågeformulär är att beskriva hur alkoholkulturen ser ut på X kommuns arbetsplatser. Alla uppgifter hanteras strikt konfidentiellt. Din arbetsgivare kommer inte att få tillgång till formuläret. Besvara frågorna genom att sätta ett kryss i den ruta som bäst beskriver din egen situation eller åsikt. Om du är osäker, kryssa ändå i det alternativ som passar bäst in. Det är viktigt att du svarar sanningsenligt.

### -----Din syn på alkohol -----

**1. 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 vänster du placerar ditt kryss desto mer håller du med).

	Instämmer helt (1)	(2)	(3)	(4)	Tar helt avstånd (5)
a) Alkohol har i allmänhet fler positiva än negativa effekter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Alkohol är viktigt för det sociala umgänget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Alkohol kan användas till vardags och inte endast vid festliga tillfällen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Det är var och ens eget ansvar att se till att alkoholen inte blir ett problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Alkohol behövs för att kunna slappna av	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Genom att dricka alkohol blir man på bättre humör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### ----- Din syn på alkohol och arbetsplatsen -----

**2 a. Tycker du att det är ok att det någon gång bjuds på alkohol på jobbet?**

Ja	<input type="checkbox"/> (1)
Tveksam	<input type="checkbox"/> (2)
Nej	<input type="checkbox"/> (3)

*Om Nej, gå vidare till fråga 3*

**b. Kryssa för det eller de tillfällen, då du tycker det är ok att det bjuds på alkohol på jobbet?** (flera svar kan anges)

Födelsedagar	<input type="checkbox"/>
Personalfester	<input type="checkbox"/>
Luncher	<input type="checkbox"/>
Kurser/konferenser	<input type="checkbox"/>
Vid speciell högtid	<input type="checkbox"/>
Annat	<input type="checkbox"/>

**c. Under vilka förutsättningar är det ok att det bjuds på alkohol på jobbet?**  
(flera svar kan anges)

Om det inte är på arbetstid   
Om det finns alkoholfria alternativ   
Annat   
Inga speciella förutsättningar

---

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

	Instämmer helt				Tar helt avstånd (5)
	(1)	(2)	(3)	(4)	
a) Arbetsplatsen skall vara en alkoholfri zon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Det är ok för arbetsplatsen att ge bort alkohol i present till sina anställda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Arbetskamrater påverkar varandras alkoholvanor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Det är arbetsgivarens skyldighet att hjälpa anställda som har alkoholproblem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Arbetsgivaren bör arbeta med att påverka de anställdas alkoholvanor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

----- Alkoholkulturen på din arbetsplats-----

**4. Förekommer det alkohol på din arbetsplats/avdelning i samband med följande aktiviteter/händelser.**

a) Födelsedagsfirande	Ja <input type="checkbox"/> (1) Nej <input type="checkbox"/> (2)
b) Personalfester	Ja <input type="checkbox"/> (1) Nej <input type="checkbox"/> (2)
c) Luncher	Ja <input type="checkbox"/> (1) Nej <input type="checkbox"/> (2)
d) Kurser/konferenser	Ja <input type="checkbox"/> (1) Nej <input type="checkbox"/> (2)
e) Vid speciella högtider (t ex jul, påsk eller dylikt)	Ja <input type="checkbox"/> (1) Nej <input type="checkbox"/> (2)

---

**5 a. Har du blivit bjuden på alkohol på jobbet under de senaste 12 månaderna?**

Ja, flera gånger	<input type="checkbox"/> (1)
Ja, någon enstaka gång	<input type="checkbox"/> (2)
Nej, aldrig	<input type="checkbox"/> (3)

*Om du svarade Nej, gå till fråga 6*

**b. Kryssa för det eller de tillfällen, vid vilka du blev bjuden på alkohol? (flera svar kan anges)**

Födelsedagsfirande	<input type="checkbox"/>
Personalfest	<input type="checkbox"/>
Lunch	<input type="checkbox"/>
Kurs/konferenser	<input type="checkbox"/>
Vid speciell högtid	<input type="checkbox"/>
Annat	<input type="checkbox"/>

---

**6. Händer det att du dricker alkohol tillsammans med dina arbetskamrater efter jobbet?**

Aldrig	<input type="checkbox"/> (1)
En gång om året eller mer sällan	<input type="checkbox"/> (2)
En gång i månaden eller mer sällan	<input type="checkbox"/> (3)
Ett par gånger i månaden	<input type="checkbox"/> (4)
En gång i veckan	<input type="checkbox"/> (5)
Flera gånger i veckan	<input type="checkbox"/> (6)

---

**7. Har arbetsledningen någon gång under de senaste 12 månaderna uppmuntrat dig till att dricka alkohol?**

Ja, flera gånger	<input type="checkbox"/> (1)
Ja, någon enstaka gång	<input type="checkbox"/> (2)
Nej, aldrig	<input type="checkbox"/> (3)

---

**8. 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"/> (1)
Ja, någon enstaka gång	<input type="checkbox"/> (2)
Nej, aldrig	<input type="checkbox"/> (3)

---

**9. Känner du att du skulle riskera att förlora dina vänner från jobbet om du inte följde med ut på en öl ibland?**

Ja	<input type="checkbox"/> (1)
Tveksam	<input type="checkbox"/> (2)
Nej	<input type="checkbox"/> (3)

---

**10. Tycker du personligen att synen på alkohol på din arbetsplats/avdelning är ...**

... som alla andras	<input type="checkbox"/> (1)
... mer tillåtande till alkohol än andra	<input type="checkbox"/> (2)
... mindre tillåtande till alkohol än andra	<input type="checkbox"/> (3)

---

**11. Finns det en speciell grupp bland dina arbetskamrater som brukar festa/dricka alkohol tillsammans?**

Ja	<input type="checkbox"/> (1)
Nej	<input type="checkbox"/> (2)
Vet ej	<input type="checkbox"/> (3)

**12. Nedan följer några påståenden om alkoholkulturen på din arbetsplats.** Ta ställning till varje påstående för sig och markera med ett kryss det alternativ som stämmer bäst in på din åsikt. (Ju längre till vänster du placerar ditt kryss desto mer håller du med).

	Instämmer helt				Tar helt avstånd
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
a) På min arbetsplats pratar vi ofta om alkohol och fester	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Alkoholen har en viktig roll för gemenskapen på min arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

----- Social kontroll på arbetsplatsen -----

**13. Finns det någon alkoholicy på din arbetsplats?**

Ja	<input type="checkbox"/> (1)
Nej	<input type="checkbox"/> (2)
Vet ej	<input type="checkbox"/> (3)

**14. Har du sett eller hört talas om att någon på din arbetsplats någon gång under de senaste 12 månaderna varit påverkad av alkohol på arbetstid?**

Ja, flera gånger	<input type="checkbox"/> (1)
Ja, någon enstaka gång	<input type="checkbox"/> (2)
Nej, aldrig	<input type="checkbox"/> (3)

**15. Har du sett eller hört talas om att någon på din arbetsplats kommit bakfull till jobbet under de senaste 12 månaderna?**

Ja, flera gånger	<input type="checkbox"/> (1)
Ja, någon enstaka gång	<input type="checkbox"/> (2)
Nej, aldrig	<input type="checkbox"/> (3)

**16. Vad tror du skulle hända om du kom berusad till jobbet?**  
(flera svar kan anges)

Ingen skulle säga något	<input type="checkbox"/>
Mina arbetskamrater skulle prata med mig	<input type="checkbox"/>
Min chef skulle prata med mig	<input type="checkbox"/>
Jag skulle bli hemskickad från jobbet	<input type="checkbox"/>

**17. Vad tror du skulle hända om du kom bakfull till jobbet?**  
(flera svar kan anges)

Ingen skulle säga något	<input type="checkbox"/>
Mina arbetskamrater skulle prata med mig	<input type="checkbox"/>
Min chef skulle prata med mig	<input type="checkbox"/>
Jag skulle bli hemskickad från jobbet	<input type="checkbox"/>



**18. Vem tror du har den största inverkan på dina alkoholvanor?**

- Arbetskamraterna  (1)  
Din närmsta chef  (2)  
Familjen  (3)  
Vänner utanför jobbet  (4)  
Annat  (5)
- 

**----- Alkoholproblem -----**

**19. Nu följer ett antal påståenden om alkoholproblem.** Ta ställning till varje påstående för sig och markera med ett kryss det alternativ som stämmer bäst in på din uppfattning (Ju längre till vänster du placerar ditt kryss desto mer håller du med).

	Instämmer helt				Tar helt avstånd
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
a) Psykiskt påfrestande arbete ökar risken för att få alkoholproblem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Fysiskt påfrestande arbete ökar risken för att få alkoholproblem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) En god arbetsgemenskap kan förebygga alkoholproblem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Depression innebär en risk för att utveckla alkoholproblem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Stress innebär en risk för att utveckla alkoholproblem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Alla kan få alkoholproblem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Alkoholproblem är ett tecken på svaghet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

**----- Din arbetsmiljö -----**

Faktorer i din arbetsmiljö kan inverka på den alkoholkultur som formas på arbetsplatsen. Av den anledningen vill jag ställa ett par frågor om din arbetsmiljö.

**20. Är du kroppsligt utmattad vid arbetsdagens slut?**

- Aldrig  (1)  
Någon gång i månaden  (2)  
Någon gång i veckan  (3)  
Flera gånger i veckan  (4)
- 

**21. Är du psykiskt utmattad vid arbetsdagens slut?**

- Aldrig  (1)  
Någon gång i månaden  (2)  
Någon gång i veckan  (3)  
Flera gånger i veckan  (4)
-

**22. Hur upplever du gemenskapen på din arbetsplats?**

- Mycket bra  (1)  
Ganska bra  (2)  
Varken bra eller dåligt  (3)  
Ganska dåligt  (4)  
Mycket dåligt  (5)
- 

**23. Hur upplever du allmänt de krav som ställs på dig i ditt arbete?**

- De är mycket höga  (1)  
De är ganska höga  (2)  
De är varken höga eller låga  (3)  
De är ganska låga  (4)  
De är mycket låga  (5)
- 

**24. Hur upplever du rent allmänt dina möjligheter att själv bestämma över ditt arbete?**

- De är mycket stora  (1)  
De är ganska stora  (2)  
De är varken stora eller små  (3)  
De är ganska små  (4)  
De är mycket små  (5)
- 

**25. Hur upplever du rent allmänt stödet (i form av råd, praktisk hjälp, uppmuntran, feedback och känslomässigt stöd) från din chef och dina arbetskamrater?**

- Det är mycket stort  (1)  
Det är ganska stort  (2)  
Det är varken stort eller litet  (3)  
Det är ganska litet  (4)  
Det är mycket litet  (5)
- 

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

	Instämmer helt				Tar helt avstånd
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
a) Jag arbetar ofta ensam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Jag reser mycket i mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Jag umgås ofta med mina arbetskamrater på min fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

Slutligen vill jag veta lite om din bakgrund. Anledningen är att en viss del av kulturen på en arbetsplats formas utifrån de anställdas bakgrund, deras ålder och kön. Var vänlig och kryssa i det alternativ som stämmer in på dig. Dina uppgifter och detta frågeformulär kommer att hanteras konfidentiellt och ingen kommer att kunna identifiera vem du är.

**27. Ålder**

- under 30 år  (1)  
30-49 år  (2)  
50 år och äldre  (3)
-

**28. Kön** Man  (1)  
Kvinna  (2)

---

**29. Vilka personer ingår i ditt hushåll?**  
(flera svar kan anges)

Jag bor ensam

Jag bor tillsammans med

Make/maka/sambo

Barn

Föräldrar

Kompis

Annan

---

**30. Inom vilken förvaltning arbetar du?**

Tekniska kontoret  (1)

Socialförvaltningen  (2)

Skola och barnomsorg.  (3)

---

**31. Hur länge har du arbetat inom denna förvaltning?**

Mindre än 1 år  (1)

1 år eller mer  (2)

---

**32. Vilken yrkeskategori passar in på dig?**

Lärarpersonal  (1)

Stödpersonal  
(Kurator, skolsköterska,  
syokonsulent, psykolog,  
specialpedagog)  (2)

Vård- och omsorgs-  
personal  (3)

Socialsekreterare/  
behandlingsassistent  
m fl i socialt arbete  (4)

Skolmåltids- och  
kökspersonal  (5)

Städpersonal  (6)

Ingenjör  (7)

Yrkesarbetare  
(parkarbetare, hantverkare,  
maskinist m fl)  (8)

Administrativ  
personal  (9)

Övriga  (10)

---