

Afterwork

Endring i arbeidsliv, endring i alkoholvaner?

Maren Ringstad



Masteroppgave i organisasjon, ledelse og arbeid
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
Det samfunnsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

11.05.2016

© Maren Ringstad

2016

Tittel: Afterwork. Endring i arbeidsliv, endring i alkoholvaner?

Forfatter: Maren Ringstad

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Representeren, Universitetet i Oslo

Sammendrag

Hensikten med denne oppgaven er å se nærmere på alkoholbruk i arbeidslivet. Tallene viser oss at vi stadig drikker mer alkohol, og særlig salget av vin har økt de siste 20 årene. Det kan være flere årsaker til dette, eksempler som kan trekkes frem er økt salg av pappvin og økt kjøpekraft. Arbeidslivet vårt er også i forandring, det forventes at vi er fleksible og tilgjengelige. Det klare skillet mellom arbeid og fritid er ikke lenger like tydelig.

Nyere forskning viser også at arbeidslivet byr på flere anledninger til å drikke alkohol enn tidligere. Vi har flere «gråsoner» mellom arbeid og fritid som er vanskelig å både regulere og definere. Disse gråsonene kan for eksempel dreie seg om reisevirksomhet i forbindelse med jobb, deltagelse på kurs og seminarer, en sommerfest eller andre begivenheter som skal markeres. Det kan virke som om vi i større grad tar det for gitt at alkoholen skal være tilstede. Vi tar ikke lenger en kopp te med venninner kveldstid, men vi treffes for et glass vin. På samme måte som vi, nesten rutinemessig, drikker alkohol i ulike anledninger i forbindelse med arbeid.

I tillegg til å redegjøre for disse ulike anledningene, om det dreier seg om jobbreise eller julebordet, har jeg også forsøkt å se nærmere på det nye begrepet «afterwork». Afterwork er en av disse sosiale aktivitetene blant kolleger som skjer i gråsonen mellom arbeid og fritid, og i mange tilfeller innebærer bruk av alkohol. Vi trenger ikke en anledning for å dra på afterwork. En medarbeider som skal slutte eller et prosjekt som avsluttes, er ikke lenger de eneste mulighetene vi har for å ta en kald øl eller et glass vin. Nå kan vi ganske enkelt bare gå på afterwork.

Hvordan skal vi håndtere dette nye fenomenet og kan det gi karriere- og helsemessige konsekvenser for oss?

Forord

En stor takk fortjener selvsagt min veileder Tian Sørhaug, som har kommet med kloke tanker og innspill underveis i oppgaven. Og ikke minst sett sammenhenger jeg ikke har oppdaget selv. Tusen takk for gode samtaler og råd, Tian!

Takk til alle rundt meg som har gjort det mulig å gjennomføre. Stian, som har lest korrektur igjen og igjen, mormor og bestefar som har stilt opp som barnevakter – ikke bare for oppgaveskriving, men eksamenslesing og semesteroppgaver oppigjennom, og gode venner, kolleger, familie for oppmuntrende ord underveis.

Det har vært både lærerikt og spennende å jobbe med denne oppgaven. Hverdagslivet gir oss ikke tid til å stoppe opp og reflektere, man skal på jobb, hente unger, bake til kakelotteri eller handle en bursdagsgave. Men, med oppgaveskriving må man ta seg tid til nettopp dette. Samtidig innrømmer jeg at det til tider har vært tøft å kombinere masteroppgave med full jobb og hektisk hverdagsliv. Selv om det har tatt sin tid, er jeg glad for endelig å ha gjennomført.

Oslo 11.05.16

Maren Ringstad

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Problemstilling.....	2
2	Metode.....	4
3	Bakgrunn	6
3.1	Arbeidsliv i forandring	6
3.1.1	Organisasjon.....	6
3.1.2	Ledelse	8
3.2	Alkoholbruk i forandring.....	8
3.2.1	Alkoholpolitikk i Norge	10
3.2.2	Alkoholkonsum	11
3.2.3	Alkoholens tilgjengelighet	13
3.2.4	Alkoholens kostnadmessige konsekvenser.....	14
3.3	Metamorfose.....	16
4	Afterwork	18
4.1.1	I gråsonen	20
4.1.2	Bli med på afterwork?.....	22
4.1.3	Formell og uformell afterwork.....	25
4.1.4	Alkoholiker eller arbeidsnarkoman? Ta testen her!	26
4.1.5	Innenfor eller utenfor?.....	33
4.1.6	Kjøreregler	36
5	Avslutning	41
	Litteraturliste	43

1 Innledning

Denne oppgaven handler om endringer i arbeidslivet som har gitt folk mer frihet, men samtidig forventer at folk behersker denne friheten. Den handler om gråsoneproblematikk, og et skille mellom arbeid og fritid som har blitt mer vagt – et arbeidsliv som stiller helhetlige og sammensatte krav til oss. Samtidig som arbeidet vårt har blitt mer totalt, ser vi en økning av vårt alkoholinntak. Behovet for en fest blir ikke borte, til tross for at vi legger til oss nye kontinentale drikkevaner. Betyr dette også at arbeid har blitt mer av en fest? I et samfunn med høye og vage krav kan alkoholen både opptre som beskytter, eller bidra til at den ansatte og organisasjonen utvikles feil retning. Alkohol og arbeid er to viktige begreper i denne oppgaven, og koblingen mellom disse jeg ønsker å se nærmere på.

Som min veileder sa til meg: «alle arbeidsplasser har ikke behov for samme fest». Jeg har ikke sett på ulike yrkesgrupper eller gjort feltarbeid. Dette betyr ikke at vissheten om at arbeid kan være så mangt, er tilstede. Noen yrkesgrupper har kanskje behov for å distansere seg fra arbeidet i større grad, som for eksempel yrker med store mellom-menneskelige påkjenninger. Det kan være et eldre hjem hvor kapasiteten er dårlig og de eldre blir liggende i sengen store deler av dagen. Mens man i andre yrkesgrupper blir mer dratt inn i en livsstil som innebærer reise eller representasjon. Begge yrkesgrupper kan i like stor grad være utsatt for høye krav, og som min veileder understreket - rusen kan uansett fungere som en time-out.

Det er særlige gråsonene det nye arbeidslivet skaper jeg ønsker å se nærmere på.

Arbeidshverdagen vår er under forandring, det klare skillet mellom hva som er jobb og fritid er i ferd med å bli visket ut. Jeg har derfor valgt å skrive et bakgrunnskapittel som omhandler arbeid før og nå, samt endringer i alkoholkonsum. Ved hjelp av Richard Sennett har jeg forsøkt å kaste lys over spørsmålet om arbeidsplassen er i ferd med å glemme at det er mennesker som jobber der, før jeg ser nærmere på de gråsoner arbeidslivet skaper, og begrepet «afterwork». I en oppgave som omhandler alkohol, har det også vært viktig for meg å omtale begrepet avhengighet. Det tok en annen dreining enn forventet, avhengighet er omfattende og kan dreie seg om mye.

Jeg har i denne oppgaven ikke redegjort for arbeidsulykker relatert til alkoholbruk (ei heller annet rusbruk eller lovlig medisin). I følge Arbeidstilsynet er «4-11 % av arbeidsulykkene alkoholrelaterte, noe som er langt lavere enn for andre typer ulykker. Man antar at redselen

for ulykker er en sterk regulator som bidrar til å holde tallene nede. Blant ansatte med alkoholproblemer er likevel risikoen for ulykker 2,7 ganger større enn normalt» (Arbeidstilsynet (1) lesedato 26.03.16). I Aftenposten 09.04.16 finner jeg overskriften «Nå installerer Baneservice som første norske større entreprenør alkohol på sine kjempemaskiner» (Aftenposten (1) lesedato 09.04.16). Dette bringer meg videre til problematikken rundt ansatte med alkoholproblemer. Jeg har ikke skissert ulike tiltak for ledelse eller ansatte for ansatte med alkoholproblemer, eller tiltak ved bekymring omkring dette. Jeg har allikevel benyttet meg av nettsidene til både Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk (AKAN) og organisasjonen Av-og-til underveis i oppgaven.

Jeg har ønsket å skrive denne oppgaven for å belyse at stadig hyppigere alkoholbruk er i ferd med å normalisere seg, og etter min mening har glidd umerkelig inn i vår hverdag enten det dreier seg om jobb eller privatliv. Som Sørhaug påpekte i veiledning, kan rus fungere som både gift og medisin. I arbeidslivet kan kanskje alkoholen være den rette medisin for arbeidstager som tørster etter belønning. Det gir de ansatte den gode følelsen av verdsettelse. Det velfylte rødvinglasset kan bidra til å dempe stress etter en lang arbeidsdag, eller å styrke båndene mellom kolleger på pub etter endt arbeidsdag. Vi får allikevel ikke tak om dette, med mindre vi innser at rusen spiller flere roller - også i arbeidslivet. Rusen, eller i dette tilfellet alkoholen, kan bidra både positivt og negativt. Jeg forsøker å se det totale arbeidslivet, hvordan arbeidskarrieren og ruskarrieren smelter sammen.

1.1 Problemstilling

«Henrik våkner, litt skjelve og småkvalm. Jeg skal aldri drikke igjen, tenker han og plukker opp dressen fra gulvet. Han hadde tydeligvis bare slengt den fra seg i går. Drar med seg en ren skjorte fra skapet, går inn på badet. Først en paracet, litt vann. Nei, to paracet. Henter en cola fra kjøkkenet. Henrik setter seg rolig ned, gir seg selv to minutter før han går i dusjen. Må rekke morgenmøtet, viktig å vise sjefen at han står på, særlig nå som han fortsatt er ny. 12 minutter før møtet starter, småjogger han hjemmefra og mot kontoret. Ser på klokka, og kommer på at han har lovet gutta på jobben å bli med på afterwork i kveld. Pokker, tenker han, men vet han ikke kan skuffe. Viktig å bli en del av gjengen, han er fortsatt ny».

Situasjonen over er et tenkt eksempel. Temaet alkohol og arbeid er ikke ofte i nyhetsbildet, men på NRK Dagsrevyen 31.mars i år, ble en av hovedsakene innledet med ordene «Jeg vil ha deg tilbake i jobb edru». Innslaget omhandlet en arbeidstager, som hadde holdt for høyt tempo på jobb – og tilsvarende tempo i sitt alkoholinntak. I NRKs reportasje kommer det

frem at 40 prosent av norske arbeidsgivere er bekymret for én eller flere medarbeideres alkoholinntak. I følge NRK har nærmere 1.500 personer deltatt i undersøkelsen, fordelt på nærmere 1.700 ulike arbeidsplasser og yrkesgrupper. Rapporten er gjort i samarbeid med kompetansesenteret for rus- og avhengighetsproblematikk (Akan), organisasjonen for alkoholvett Av-og-til og rusfeltets samarbeidsorganisasjon (ACTIS). Undersøkelsen gjaldt kun alkohol, ikke andre rusmidler. De som svarte var blant annet ansatte, tillitsvalgte, verneombud og ledere. Flertallet av deltakerne i undersøkelsen var fra privat sektor, i underkant av 60 prosent (NRK (1) lesedato 08.04.16). Når jeg gjør et søk på relaterte artikler på nrk.no, dukker det opp en reportasje fra august 2014. Der kan jeg lese:

(..) nå viser ferske tall at én av tre i alderen 18–29 år har vært beruset på jobb, ifølge en undersøkelse om norske arbeidstakeres forhold til alkohol utført av Akan som har utarbeidet rapporten sammen med organisasjonen for alkoholvett Av-og-til og rusfeltets samarbeidsorganisasjon (ACTIS). (...) Akan, kompetansesenteret for rus- og avhengighetsproblematikk, mener utviklingen er alvorlig. Ute i arbeidslivet blir det gjort veldig mye bra, men vi ser også av tallene at mange synes det drikkes for mye. Derfor trenger vi en videre satsing på rusforebygging i arbeidslivet, sier Kristiansen som ikke ønsker å spekulere i årsaker» (NRK (2) lesedato 08.04.16).

Jeg ønsker ved hjelp av forskning, forsøke å redegjøre for en sammenheng mellom et økt alkoholforbruk og en stadig endring i arbeidslivet. Min problemstilling er: bidrar nye former for arbeidsliv til endring av våre alkoholvaner?

Den nye organiseringen av arbeidet forklares blant annet fordi økt konkurranse og en mer oppgavestyrte produksjon gir oss større innflytelse over arbeidets utforming. Jobben har blitt et sted man kan utfolde seg. (Ellingsæter og Solheim i Kvande, Rasmussen (red) 2007:65-66). Dette beskriver et arbeidsliv med mer autonomi og flatere strukturer enn tidligere. Kvande og Rasmussen (2007) henviser til Bauman (2001) som skriver:

Man blir aldri ferdig med jobben fordi jobben i en forstand er å jobbe med å utvikle ens eget potensial. Som arbeidstaker ønsker man å optimalisere ens egne ressurser og muligheter, men en er samtidig underlagt en tvang til å gjøre dette. Derfor finnes det heller ikke noen steder å hvile.

2 Metode

Alle ytringar er fulle av gjenklanger og gjenlydar av andre ytringar som dei er knytte saman med i det fellesskapet som den aktuelle sfæren for talekommunikasjonen utgjer (Bakhtin i Slaatelid 1998:35).

Denne oppgaven er basert på litteratur jeg har funnet gjennom ulike kilder. Jeg startet mitt arbeid med å oppsøke SIRUS-biblioteket (nå Rusfagsbiblioteket), hvor jeg fikk god hjelp av bibliotekar. Såpass tidlig i skriveprosessen fant vi det mest hensiktsmessig å søke bredt, ved å bruke med søkeordene «alkohol» og «arbeid», samt søke etter både norsk og engelsk litteratur. Dette ga meg både et grunnleggende og godt utvalg, som igjen hjalp meg å gjøre avgrensninger og finne veien videre. Jeg valgte bort mye av den engelsk litteraturen, da det meste viste seg å ikke være relevant for norske forhold. Allikevel har jeg ved hjelp av både norsk og svensk forskning fått et innblikk i begrepet afterwork, vårt arbeidsliv og alkoholbruk. Jeg utelukket videre litteratur omkring kjønn og etnisitet, primært av hensyn til oppgavens omfang.

Universitetsbiblioteket i Oslo gir god tilgang til ulike fagressurser, og hyppige søk i Oria er utført. Her har jeg søkt med ulike kombinasjoner av søkeord innenfor fagfeltet. I og med at jeg ønsket å se på norske forhold, og ikke minst ønsket å se nærmere på begrepet «afterwork», har dette begrepet også vært et særdeles flittig brukt søkeord. Jeg har også måttet benytte meg av ulike søkemotorer, som for eksempel Google for å lete frem ny forskning og artikler som omhandler afterwork, gråsonen mellom jobb og fritid, og tendenser i arbeidsliv og alkoholbruk. Videre kan man si at mange av både primær- og sekundærkilder er funnet ved hjelp av å følge tråder og med en slags «snøballmetode». Litteraturlister og henvisninger, har fungert for å finne veien til ny litteratur, samt penset meg videre til ulike ressursbanker.

Jeg har ikke utført feltarbeid eller intervjuer i denne oppgaven. Å delta på afterwork ville gitt forhåndskunnskap om dette i praksis. Men, et feltarbeid innebærer også å bli kjent med arbeidsplassen og bli akseptert som en i gjengen. Faren for å bli sett på som en som ikke hører til, men derimot en observatør utenfra vil kanskje også ha innvirkning på deltagerne. Ville jeg observert et «ekte» afterwork eller ville min deltagelse ført til at de at de rundt meg la bånd på seg selv? Slik sett vil dette være mer tidkrevende enn det oppgavens omfang tilsier. Derfor har jeg valgt dette bort og fokusert på afterwork, alkohol og arbeidsliv generelt.

3 Bakgrunn

3.1 Arbeidsliv i forandring

Arbeidslivet vårt er i stadig forandring. På 1800-tallet var respekten for Gud og fedreland to viktige styrings- og ledelsesprinsipper. Presten, lensmann eller storbonden kan trekkes frem som eksempler på ledere i samfunnet den gang. Da industrialismen vokste frem ble det også en større fokusering på spesialisering, og tankearbeid ble skilt fra manuelt arbeid. Det vokste frem nye yrkesgrupper og en stor klasse lønnsarbeidere som jobbet under hierarkiske organisasjonsformer. Her spilte arbeidsdisiplin, tidsstyring og lydighet en sentral rolle (Norgeshistorie, lesedato 22.02.16). Arbeidslivet for mange var preget av sterk regelstyring, hvor ledelsen ga arbeiderne detaljerte instruksjoner og anvisninger. Arbeidet som ble utført under en nærmest maskinaktig arbeidsform (Svedberg 2002:225), en arbeidsmetode som ble utarbeidet gjennom tids- og metodestudier. Den hadde som formål å bestemme hvordan mennesker best kunne utnyttes i en organisasjon bygd opp med maskinen som modell (SNL lesedato 08.04.16). Dette kjenner vi igjen fra blant annet fordismen, hvor arbeidet kjennetegnes med en høy grad av spesialisering, eller hos Frederick Taylors «scientific management». I motsetning til dagens arbeidsliv som er ofte kjennetegnet ved en fleksibilitet, både hos arbeideren og arbeidsplassen. I tillegg har teknologisk utvikling, ført til at vi i større grad er tilgjengelige. Vårt privatliv er ikke lenger så adskilt fra arbeidslivet (Dagens Næringsliv, lesedato 23.04.16).

3.1.1 Organisasjon

For dagens arbeidsorganisasjoner har jeg valgt denne definisjonen: «I en organisasjon har deltagerne felles oppgaver og mål som knytter dem sammen, og det finnes retningslinjer eller prosedyrer for hvordan dette skal løses» (Jacobsen & Thorsvik 2013:18). Mye av det tidligere arbeidslivet finner vi igjen i det nye arbeidslivet. Innen for eksempel industrien er det fortsatt i mange sammenhenger mest lønnsomt og hensiktsmessig å bruke maskinaktige arbeidsformer.

Også det hierarkiske byråkratiet er fortsatt en vanlig organisasjonsform. Selv om vi ikke nødvendigvis finner denne i sin helhet, er stadig deler av de byråkratiske arbeidsmetodene til stede i de aller fleste organisasjoner. Dette betyr at også dagens moderne og fleksible organisasjoner inneholder enkelte byråkratiske elementer. Byråkratiet kjennetegnes ved en

arbeidsdeling som styres ved hjelp av regler. Et annet kjennemerke er klare grenser mellom over- og underordnede. Byråkratiet oppfattes ofte som «traust», sammenliknet med dagens fleksible organisasjoner. Byråkratier identifiseres med tydelige skiller, sentralisering, regelstyring og innordning, mens de nye fleksible organisasjonene kjennetegnes ved å inneha en evne til allsidighet (Colbjørnsen 2003: 89, 90). I disse arbeidsorganisasjonene er målet å imøtekomme kunders behov gjennom å tilby varierte løsninger, ved hjelp av en kombinasjon av kompetanse og teknologi. Videre skal de, gjennom evnen til å fornye seg, fremme nye løsninger, varer og tjenester (Colbjørnsen 2003:15,16). På motsatt side blir regelkulturen som råder innad i en hierarkisk byråkratisk organisasjon ofte kritisert for ikke å ta vare på menneskelig kompetanse og skaperkraft. Denne organisasjonsformen kritiseres også for å ha vanskeligheter med å tilpasse seg et samfunn i stadig utvikling, da det nettopp heller ikke stilles krav til kreativitet og skaperevne, eller fleksibilitet hos de ansatte (Svedberg 2002:225-227). I følge Colbjørnsen vil «ulike former for fleksibel organisering komme til anvendelse når de byråkratiske mekanismene svikter» (Colbjørnsen 2003:98).

I 1960- og 1970-årene dukket det opp nye måter å se verden på, og det dannet seg større motsetning mellom generasjonene. Det var et sterkt engasjement for gruppens muligheter til å påvirke (Svedberg 2002:227). Samtidig skjedde en stadig endring i teknologien. Også i arbeidslivet dukket det opp en stor interesse og engasjement for endring og påvirkning, som førte til at det ble utviklet mer likestilte ledelses- og styringsformer.

Innen nye måter å organisere på, kan det nevnes blant annet matriseorganisasjonen, team- og nettverksorganisasjonen, samt prosjektorganisasjonen. I matriseorganisasjonen er stikkordet fleksible løsninger, og kombinasjonen av linjeorganisasjon og prosjektorganisasjon.

Teamorganisasjonen, utvikler den kollektive kompetansen i arbeidsgruppen. Der vil ulike team knyttes til hverandre gjennom samarbeid, som er en kontrast til byråkratiets spisskompetanse. Videre har vi prosjektorganisasjonen, som forsøker å forene fleksibilitet med teamtenkning, gjerne gjennom en prosjektleder. Vi ser også ulike nettverksorganisasjoner, eksempler på dette er EU eller Nato, eller organisasjoner som har utkontrakterte enheter, joint ventures eller know-how-agreements. Vi får dermed også mer usynlige grenser mellom organisasjonene. Det er viktig å påpeke at organisasjonene antageligvis ikke er så rendyrket som beskrevet ovenfor (Svedberg 2003:231).

3.1.2 Ledelse

Uansett hvor forenklet denne fremstillingen av utviklingen av organisasjonsformer er, er det kanskje ingen tvil om at disse ulike kulturene og arbeidsformene gir ledelse forskjellige forutsetninger, både før og nå.

Sørhaug mener at mens «vi i det gamle arbeidslivet ble utslitt, blir vi nå utbrent» (Dagens Næringsliv, lesedato 22.02.16). I nåtidens arbeidsorganisasjoner er spørsmålene blant annet hvordan man skal styre organisasjonen effektivt, hvordan motiverer man de ansatte, eller hvordan og av hvem skal beslutningene fattes. I følge Svedberg er ikke ansatte lenger styrt utenfra, men i større grad indrestyrt. Lederen skal stå for en personliggjøring av styringen (Svedberg 2003:232). Vi har i følge fagbøkene gått fra en autoritær sjef, til en leder med autoritet. Slik jeg tolker det, har vi gått i en retning av mer autoritative ledere. Jacobsen og Thorsvik definerer ledelse slik: «ledelse er en spesiell atferd som mennesker utviser i den hensikt å påvirke andre menneskers tenkning, holdning og atferd». Innenfor en organisasjon fokuserer forfatterne på tre aspekter ved ledelse. Ledelse er en rekke handlinger som utøves av en eller flere personer (en leder er person, med formell stilling som leder). Ledelse har til hensikt å få andre mennesker til å gjøre noe, og ledelse skal bidra til at organisasjonen når sine mål, som betyr at ledelse er målrettet (Jacobsen, Thorsvik 2013:416).

Begrepet ledelse er tett knyttet opp mot begrepet «makt». Begrepet makt kan beskrives på flere måter, en beskrivelse er gitt av statsviteren Robert A. Dahl: «A har makt over B i den grad A får B til å gjøre noe han/hun ellers ikke ville gjort», eller å hindre noen i å gjøre bestemte ting Bruken av makt kan være åpenlys eller skjult, som for eksempel åpenlys tvang eller ved skjult indirekte manipulering. Noen ganger er makten knyttet til personen, og noen ganger er det knyttet til posisjon. Uansett må disse «eie» noe eller kontrollere noe, som gjør dem mektigere enn andre (SNL (2) lesedato 29.09.15). Makt innad i organisasjonen skal jeg komme tilbake til.

3.2 Alkoholbruk i forandring

Frem til 1600-tallet var øl den tradisjonelle alkoholdrikken i Norge. Vi kjenner for eksempel til Snorre-sagaen med fortellinger om ølens betydning i forbindelse med helg eller høytid. Etter 1600-tallet kom brennevinet på banen, og det var noe man drakk for helsens skyld. Den ble sett på som styrkende, man drakk for holde varmen eller bli oppkvikket (Hauge 2009:77).

Rundt 1900-tallet blir synet på alkoholen endret. Den ble ikke lenger ansett som helbredende og sunn, og i takt med avholdsbevegelsens framvekst og et nytt vitenskapelig syn, blir begreper som drukkenbolt og drukkenskap avløst av termer som alkoholiker og alkoholisme (Forskning.no (1) lesedato 13.09.15). Avholdsbevegelsen stod sterkt i Norge og flere andre steder i verden på denne tiden. Parallelt skjer det dermed også kraftige tiltak for å motvirke fyll i andre land, og begrepet «forbudstiden» blir brukt om denne perioden hvor en rekke land innførte forbud mot blant annet å omsette, transportere og produsere alkohol. Særlig forbudstiden i USA blir fortsatt diskutert og trukket frem i pågående debatter omkring legalisering – og liberalisering av andre rusmidler (Fekjær 2005:20,40-42). I Norge vedtok Stortinget et midlertidig brennevinsforbud i 1916 som et forsøk på å skape en rolig jul- og nyttårsfeiring. Siden dette har kontroll vært et viktig stikkord i norsk alkoholpolitikk, og i Norge har vi fortsatt i dag et godt system for regulering av alkoholbruk. Med dette ønsker man å bidra til en begrensning av både tilbud og etterspørsel. Av tiltak som kan begrense etterspørsel finner vi regulering av pris, avgifter, antall salgs- og skjenkesteder, åpningstider og informasjonskampanjer. Av tiltak som kan begrense tilbudet finner vi reklameforbud, monopoler, åpningstider, aldersgrenser og forbud mot å selge alkohol til berusede (Skog 2006:260).

Noregs offentlege utgreiingar (NOU) 1995:24 «Alkoholpolitikken i endring? — Hvordan norske myndigheter kan møte de nye utfordringer nasjonalt og internasjonalt» beskriver utviklingen norsk alkoholpolitikk på følgende måte (Regjeringen.no, lesedato 13.09.15):

Når en skal forsøke å forstå framveksten av norsk alkoholpolitikk, bør den ses på som en reaksjon på noe samfunnet oppfatter som et problem. Den norske alkoholpolitikken er et resultat av det norske alkoholproblemet. På samme måte som alkoholproblemet i Frankrike må søkes i det franske folkets omgang med alkohol, må alkoholproblemet i Norge søkes i måten det norske folket bruker alkohol på. Det som framfor alt preger den norske drikkeskikken, er at folk bruker alkohol for å drikke seg beruset. Slik har det, som vi har sett, vært til uminnelige tider, og slik er det også i dag. Derfor er norsk alkoholpolitikk i meget stor grad et resultat av dette faktum. Tydeligst kommer dette kanskje til syne gjennom forskjellene i tilgjengeligheten av alkoholdrikker i Norge i forhold til det en finner i mange andre land, vi finner ikke vin og brennevin i matvarebutikkene her til lands. I Norge drikker en heller ikke vanligvis vin til måltidene eller brennevin til kaffen, slike alkoholvaner er ingen del av norsk kultur.

3.2.1 Alkoholpolitikk i Norge

I følge SIRUS-rapport nr. 3/11 «Utviklingstrekk på rusmiddelfeltet – Grunnlagsmateriale til regjeringens stortingsmelding om rusmiddelpolitikken»¹, ble den nordiske modellen i alkoholpolitikken samlet sett svekket i perioden 1995-2009. Dette settes i sammenheng med internasjonaliseringen av alkoholpolitikken som følge av EU og EØS-medlemskap (SIRUS-rapport 3/11, 2011:80). I følge denne rapporten settes Norges selvstendighet til alkoholpolitikken på prøve, da denne politikken gjennom EØS-avtalen i større grad blir rettsliggjort.



Figur 1 – Informasjonskampanje fra Helsedirektoratet (Kreativt forum, lesedato 03.03.16)

Diskusjonen omkring en økt liberalisering i alkoholpolitikk kommer frem med jevne mellomrom. Her kan for eksempel den sittende regjeringens oppmykning av regelverket om alkoholreklame fungere som eksempel. Gjennom nye vedtatte endringer i alkoholforskriftens bestemmelser om alkoholreklame, åpner Landbruks- og matdepartementet opp for at «produsenter og grossister kan gi nøktern informasjon, herunder bilder, om produktene på

¹ Statens institutt for rusmiddelforskning (SIRUS) ble innlemmet i Folkehelseinstituttet 01.01.16. På SIRUS nettsider blir det informert om siden legges ned, når alt innhold er flyttet til fhl.no. I følge SIRUS skal dette flyttes til <http://www.fhi.no/rusmiddelforskning>

sine hjemmesider, samt på arrangementer som messer, omvisninger og kurs. Det åpnes også for produktbilder i Vinmonopolets nettbutikk» (Regjeringen.no (2) lesedato 13.09.15). Av litt eldre dato var diskusjonen omkring vinsalg i butikk i forkant av stortingsvalget i 2013 ett tema. I denne forbindelse ytret Ingeborg Rossow og Geir Scott Brunborg ved Statens institutt for rusmiddelforskning (SIRUS) sin bekymring, gjennom en kronikk i Aftenposten (Aftenposten (2) lesedato 13.09.15). I følge kronikken har studier fra USA, Canada og New Zealand vist at en endring fra statlig monopol på vinomsetning til privatisert omsetning med vin i butikk, ført til tydelig økning i vinkonsumet. En økning i alkoholkonsumet er gjerne nært forbundet med en økning i omfanget av alkoholrelaterte helseproblemer og sosiale problemer. Videre skriver Rossow og Brunborg at salg av vin i butikk kan føre til svekket sosial kontroll. For eksempel har ikke Vinmonopolet privatøkonomiske interesser i omsetningen, noe som kanskje vil gi bedre forutsetninger for nøye kontroll av aldersgrense, og for å unngå salg til berusede. Nyere studier fra Finland, Norge og Sverige synes å bekrefte dette; monopolbutikkene fører en bedre aldersgrensekontroll og er mindre tilbøyelige til å selge til mindreårige enn private butikker. Avslutningsvis i kronikken peker Rossow og Brunborg på at med vin i butikk vil vi trolig kunne få nye og billigere produkter. Her nevnes vin av typen «First Price rødvin». Uten endring i alkoholavgiftene, vil butikker da kunne tilby vin som er betraktelig billigere enn Vinmonopolets billigste viner. På denne måten kan minimumsprisen på vin i Norge bli senket. I følge forfatterne har forskning vist at økt minimumspris fører til redusert alkoholkonsum og bedret helse blant dem som drikker mye. Tilsvarende kan det anta at en lavere minimumspris vil øke alkoholkonsumet og helseskadene blant dem som allerede drikker svært mye, skriver forskerne i denne kronikken.

Små endringer som myker opp alkoholloven skjer med jevne mellomrom. Som for eksempel at ølprodusenter nå kan informere om produktene sine (men ikke reklamere), eller da «rusbrus» ble flyttet fra vinmonopol til butikk i 2003, eller overgangen fra salg over disk hos vinmonopolet til selvbetjening.

3.2.2 Alkoholkonsum

Hvis vi vender blikket mot vårt naboland Sverige, har alkoholkonsumet økt med 30 % i perioden etter EU-medlemskap i 1995 og frem til 2004. Her har alkoholskatten blitt senket og tilgjengeligheten for alkohol økt med utvidede åpningstider i systembutikkene. Svenskene drikker mer enn de har gjort på 100 år, og med økningen på 30 % de siste årene inkludert,

driker de alkohol som tilsvarer mengden til 37 helflasker vodka per år (10,5 liter ren alkohol) (Heldmark 2005:16). I Norge ser vi også en økning i alkoholbruk. Tall fra 2014 viser et forbruk på 6,06 liter ren alkohol per innbygger (ikke medregnet hjemmeproduisert alkohol, turistimport og smuglervarer, dette anslås av Folkehelseinstituttet (FHI) å være på ca. 1,6 liter alkohol per innbygger) (Sirus.no (1) lesedato 28.08.15).

Når det gjelder å beregne hvor stor økningen i alkoholforbruket er, vil det variere med hvilke år som sammenliknes. I følge FHI var 1993 et bunnår i nyere tid, med 4,55 liter ren alkohol per innbygger 15 år og eldre. 2008 et toppår med 6,75 liter. FHI regner en økning med 40 % de siste 20 årene her i Norge.

Dette går hånd i hånd med hva forskning fra SIRUS viser oss, for ifølge SIRUS-rapport 4/2010 er det skjedd en endring i folks oppfatning om *hva som er misbruk av rusmidler*. For alkohol har vært en klar tendens til økt toleranse for alkoholbruk, for mens 9 av 10 mente det var alkoholmisbruk «å drikke et par ganger i uka sammen med venner og bli ganske beruset» i 1964, mente 6 av 10 det samme i 2006. Etter hvert som alkoholbruken i Norge har økt, har en større andel av befolkningen akseptert mer og hyppigere drikking. Definisjonen for misbruk er derfor i forandring. Hvis vi sammenligner dette med narkotika, ser vi at i motsetning til narkotika som er et ulovlig rusmiddel og hvor all bruk regnes som misbruk av store deler av befolkningen, vil synet på hva som regnes som misbruk av alkohol variere med hva som er regnes som normalt for tiden vi lever i (Sirus.no (2) lesedato 28.08.15).

Betyr tallene fra SIRUS at vi er i ferd med å normalisere alkoholforbruket, ikke bare i større grad, men også ved en ny drikkekultur? Historisk sett har vårt bilde av hva som er normalt og unormalt, endret seg gjennom tidene. I følge Ole Jørgen Skog, har vi et kollektivt drikkemønster. Han viser at hvor mye vi drikker, avhenger av hvor mye folk rundt deg drikker – vårt alkoholkonsum gjenspeiles av våre venners alkoholkonsum. Rapporten *The collectivity changes in alcohol consumption revisited* av Ingeborg Rossow, Pia Mäkelä og William Kerr, publisert i *Addiction* (Volume 109, issue 9/2014) (*Addiction*, lesedato 28.08.15) forteller oss at en økning i stordrikkere, gjenspeiler en generell økning av alkoholbruk i samfunnet. Det er altså ikke bare stordrikkere som drikker mer, men det drikkes også mer blant dem som drikker liten eller middels mengde alkohol. Funnene fra studiet viser at det kan være mest hensiktsmessig å rette tiltak mot alle som bruker alkohol, ikke bare mot dem som anses som storforbrukere. Dette settes i sammenheng med begrepet «forebyggingsparadokset», som jeg vil komme tilbake til senere.

Når det gjelder et generelt økt inntak av alkohol, er det også viktig å se på andre faktorer som økt levestandard og kjøpekraft hos befolkningen. Hvis vi ser på befolkningen i helhet, viser en rapport utarbeidet av SIRUS hvordan en økning i kjøpekraften blant befolkningen, er med på å øke salget av alkohol. Salget av vin er fordoblet de siste 20 årene, mesteparten av dette kan knyttes til økt salg av pappvin. I 2009 stod pappvin for 55 prosent av den solgte vinen i volum (Forskning.no (3) lesedato 13.09.15). I følge Fekjær (2005:93) og som nevnt tidligere i forbindelse med Rossow og Brunborgs kronikk i Aftenposten, kan alkoholvarenes pris begrense det generelle forbruket. Allikevel påpeker Fekjær at dette igjen vil bidra til følelsen av å «unne seg noe ekstra». Og hvis vi ser nærmere på nordmenns kjøpekraft, har vi har nå stadig oftere mulighet til nettopp å unne oss noe ekstra. I rapporten «Regulering av pris og tilgjengelighet på alkohol» skriver Ingeborg Rossow (Sirus.no (3) lesedato 13.09.15):

I forhold til konsumprisindeksen (som gir et uttrykk for det generelle prisnivået på varer og tjenester) har prisene på alkoholholdige varer i Norge sunket noe i løpet av de siste ti årene (...) Samtidig har lønnsnivået i Norge steget betraktelig i denne perioden, og følgelig også kjøpekraften. Det betyr at i forhold til hvor mye vi tjener, er alkohol blitt betydelig billigere i løpet av de siste ti årene. (...) Selv om det registrerte alkoholkonsumet har steget med nesten 50 % siden 1993, utgjør alkoholforbruket en lavere andel av husholdningenes utgifter nå enn for 15 år siden (SSB, 2010).

I sosiale lag drikker vi i takt med sidemannen, dette er riktignok også regulert av hvor nær relasjonen er (Pedersen 2015:57). Fekjær påpeker også at vårt syn på alkohol påvirkes av de rundt oss. Det vi får høre av venner og familie kan igjen være påvirket av mediebildet, og akkurat slik som våre egne meninger ofte også kan være.

Blir det da greit å drikke mer vin, fordi «alle andre» gjør det? Som Howard Becker skriver «Whether an act is deviant, then, depends on how other people react to it» (Becker 2006:18).

3.2.3 Alkoholens tilgjengelighet

Alkohol er det mest utbredte rusmiddelet blant befolkningen (Sagvaag 2014:205), og det er et lovlig rusmiddel. Til tross for at alkohol er godt regulert her i Norge, er det allikevel et relativt lett tilgjengelig rusmiddel. Å vite hva som karakteriserer en god rødvin eller hvitvin til enhver anledning og matrett, kan gi deg den rette sosiale kapitalen i noen kretser. Allikevel, er alkoholen et problematisk rusmiddel. I Stortingsmelding 30 2011-2012 s. 13 (Regjeringen.no (3) lesedato 13.09.15) finner vi følgende utsagn: «Alkohol er i omfang det rusmidlet som

forårsaker mest skade.» Dette står i sterk kontrast til hvordan alkoholen blir omtalt, blant annet i medier hvor særlig vinen får svært positiv produktomtale. Enten om det defineres som sunt for hjertet, eller om det formidles gjennom vinspalter, som for eksempel dette utdraget fra Aftenposten (Aftenposten (3) lesedato 13.09.15): «Nydelig hvitvin med personlighet! Interessant duft av gule plommer, epler og høy. Masse smak, og tørr, mineralsk avslutning i munnen. Dette må du prøve». Alkoholforbruket vårt derimot, nevnes sjelden og er fortsatt tabu. Alkoholen omtales som elefanten i rommet, det ingen tør å prate om (vg.no lesedato 13.09.15). Hvorfor er denne pinligheten ved et overdrevet alkoholforbruk fortsatt til stede? Holdes ikke pinligheten alkoholproblemer vedlike, ved nettopp ikke å prate om det? I tillegg synes debatten omkring «alcohol's harm to others» å være fraværende. Paradoksalt nok, har også den pågående debatten omkring legalisering av cannabis bidratt til et økt fokus på alkoholens skadevirkninger (for eksempel Universitas lesedato 13.09.15).

3.2.4 Alkoholens kostnadmessige konsekvenser

Utredningen til Roar Gjelsvik (2004) som omhandler de samfunnsmessige kostnadene relatert til alkohol, er hyppig brukt i litteratur om alkohol og arbeidsliv. I følge denne rapporten har en rekke internasjonale studier dokumentert at alkohol har ulike negative konsekvenser for arbeidslivet. Gjelsvik viser oss følgende sammenhenger, ved overdrevet bruk og misbruk av alkohol:

Alkoholmisbruk har dokumenter å ha negativ innvirkning på:

- Fravær (langtids- og korttidsfravær)
- Arbeidsulykker
- Yteevne og kvalitet på arbeid
- Skadevirkning i forhold til sosiale relasjoner på arbeidsplassen

Overdrevet alkoholkonsum vil:

- Redusere arbeidstager arbeidsinnsats, evne til resonnering og koordinering
- Oppfordre til fraværskultur med hyppige fravær, hvor igjen terskelen for å holde seg hjemme blir stadig lavere.

Utredningen viser en antatt kostnad ved alkoholproblemer blant de ansatte og såkalt

arbeidsrelatert alkoholforbruk koster samfunnet mellom 11,5 og 12,5 milliarder kroner årlig (Gjelsvik 2004:44). Rapporten viser også til en undersøkelse blant unge arbeidstagere (i alderen 25-28) hvor det kommer frem at 34 prosent av korttidsfraværet er alkoholrelatert, altså fyllesjuka, skade i forbindelse med alkoholinntak etc. (det er allikevel liten sammenheng mellom alkohol og langtidsfravær i denne aldersgruppen). Gjelsvik viser også til to svenske undersøkelser, hvorav en anslår cirka 15 prosent av det totale sykefraværet til å være alkoholbettinget. Når det gjelder førtidspensjonering, anslås det at cirka 23 prosent av de mannlige førtidspensjoneringene, og cirka 5 prosent av de kvinnelige førtidspensjoneringene, kan skyldes alkoholmisbruk (Gjelsvik 2004:33). Nesvåg (2005:28) viser også i sin avhandling til disse to undersøkelsene, og påpeker at i likhet med Gjelsvik at det også finnes en «skjult» alkoholproblematikk i deler av langtidsfraværet, da diagnosen kan dreie seg om noe annet. Dette begrunnes med at det kan være vanskelig å samle inn data om sykefravær koblet mot alkoholbruk, fordi det ikke alltid er lett å skille mellom lidelser som for eksempel angst og depresjoner, og symptomer på alkoholmisbruk. Videre kan legitime årsaker til fravær som oppkast og hodepine, også være vanskelig å skille fra symptomer på fyllesjuka. Det vil antageligvis også være en del underrapportering i undersøkelser som forsøker å kartlegge fravær forbundet med alkoholbruk, da dette er noe som er forbundet med tabu (Gjelsvik 2004:33,34) og noe man ønsker å holde for seg selv eller «pynte litt på». I følge regjeringens opptrappingsplan fra 2009 (Regjeringen.no (4) lesedato 01.11.15), er det også grunn til å tro at en betydelig del av korttidsfraværet skyldes alkohol og belastninger knyttet til å være pårørende. Opptrappingsplanen hadde blant annet som mål å gi rusmiddelpolitikken et tydeligere folkehelseperspektiv, og også med fokus på de rundt.

I forbindelse med redegjørelsen av hva alkoholbruken koster samfunnet, bør begrepet «forebyggingsparadokset» redegjøres for. Det sentrale her er at tiltak som er rettet mot veldig mange, altså hele gruppen brukere – ikke bare den mest utsatte, kan ha langt større virkning enn tiltak kun rettet mot noen få særlig risikoutsatte. Hvis vi ser på tall fra SSB om arbeidsstyrke, er 68,6 prosent av befolkningen sysselsatte (SSB lesedato 01.11.15). Derfor kan også arbeidsplassen være et sentralt sted for forebyggingsarbeid. Nesvåg, Ramvi og Tunngland (1999:93) skriver:

(...) skaderisikoen er langt høyere for dem som drikker mye enn for dem som drikker lite. Men samtidig dokumenterer spesielt de nyere studiene at denne skaderisikoen

også er klart til stede hos flertallet av arbeidstakerne, de som drikker moderat. Den samlede skadevirkningen for bedriftene kan dermed i større grad tilskrives de som drikker moderat enn de som drikker mye, rett og slett fordi disse er langt flere.

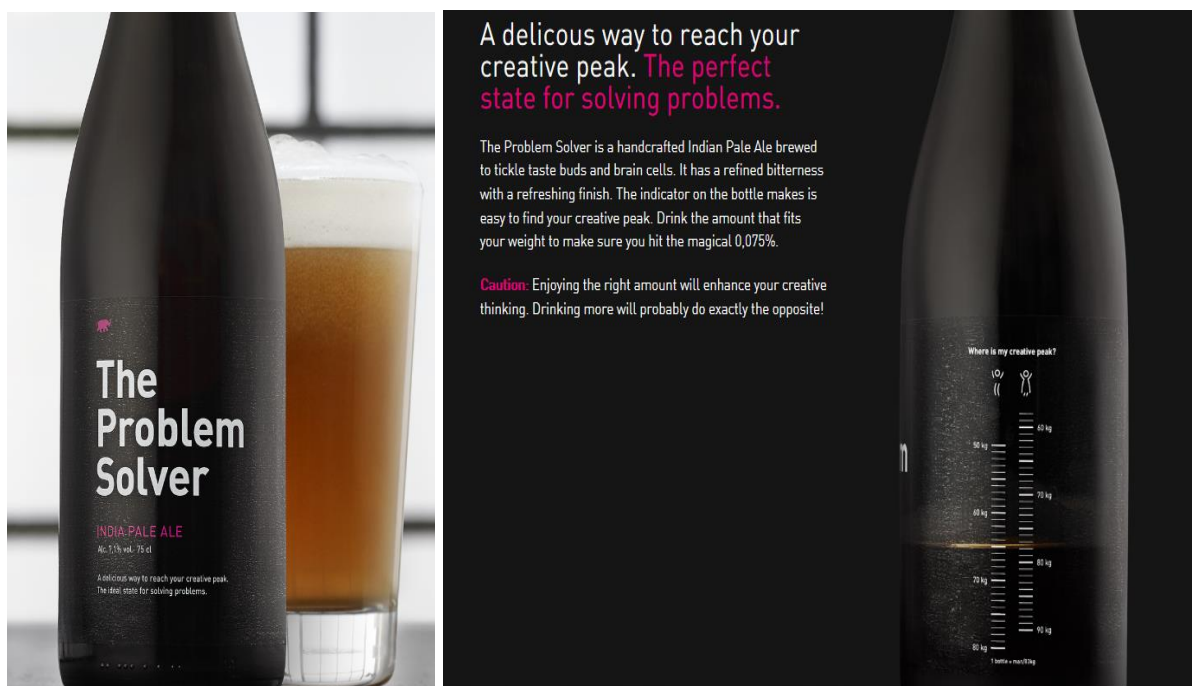
Til tross for at alkohol også kan hjelpe til med å skape god stemning rundt sosiale begivenheter på arbeidsplassen og fungere som en belønning når de ansatte fortjener en klapp på skulderen, forteller forebyggingsparadokset oss at det også er viktig at ledere og ansatte har et bevisst forhold til alkoholbruk. Spørsmålet er kanskje hvordan denne bevisstgjøringen best kan gjøres i en tid med sterk individualisering?

3.3 Metamorfose

«Metamorphosis: a major change in the appearance or character of someone or something. Examples of METAMORPHOSIS in a sentence: We have watched her metamorphosis from a shy schoolgirl into a self-confident businesswoman. A company that has gone through a series of metamorphoses» (Kilde: Merriam-Webster dictionary)

Overskriften på dette kapittelet er lånt fra boken *Drunken Comportment*, hvor begrepet «metamorphosis» er brukt i en beskrivelse av en forandring Abipone indianerne går igjennom ved inntak av alkohol (1969:16). Forfatterne MacAndrew og Edgerton viser oss gjennom denne boken, at forandringer i adferd ved alkoholbruk skjer på ulike måter - i ulike samfunn. Virkningen av rusen kan altså ses på som noe kulturelt betinget: «Nor are similar examples hard to come by; societies in which Jekyll-to-Hyde transformations occur are to be found in virtually all parts the world». Vi har også behov for å forandre oss. Som Tian Sørhaug påpekte i veiledning, «man kanskje si at alkohol er vår lovlige time-out, i en verden som stort sett krever time-in».

MacAndrew og Edgerton påpeker også at « (...) for in ever-increasing numbers we are coming to agree that if drinking and driving don't go together, drinking and partying most emphatically do» (1969:3). Hva med arbeid og alkohol, går det sammen? Er det noe med vårt nye arbeidsliv, som gjør at vi har et større behov for å forandre oss, enn tidligere? Er det større behov for å koble ut oftere enn før? Eller gir alkoholen oss en mulighet til å bli noe mer enn det vi vanligvis er? Kanskje kan den uorden vi har i fylla være med på å bekrefte den orden vi har i arbeidslivet?



Figur 2 - «Have you ever considered why you seem to find the most interesting solutions after a couple of beers?» Det danske bryggeriet Rocket Brewing Company i Danmark tilbyr ølen The Problem Solver som fremmer kreativitet – riktignok inntatt i den rette, og nøye beregnede mengde. (Kilde www.rocketbrewing.dk, lesedato 23.04.16)

I 2012 gjennomførte organisasjonen Av-og-til en undersøkelse, hvor hele 634 000 nordmenn svarte at de har angret på noe de har sagt etter å ha drukket alkohol i jobbsammenheng. To av ti har opplevd ubehagelige situasjoner fordi kolleger har vært beruset. Undersøkelsen viser også at en av fire arbeidstakere mener det drikkes for mye i jobbrelaterte sammenhenger (AV-OG-TIL, lesedato 02.03.16). Og som nevnt innledningsvis, fra en undersøkelse gjennomført senere, viste NRKs reportasje at 40 prosent av norske arbeidsgivere er bekymret for én eller flere medarbeideres alkoholinntak. Dette leder meg over på neste del av oppgaven. Kan alkoholen hjelpe oss å holde orden på et grenseløst arbeidsliv?

4 Afterwork

«Gusfield (1987) described a similar transition rite on the part of individuals in the U.S., many of whom come directly home from work and immediately have's drink, effectively signaling the change of pace and expectations. Others do not even bother to go home before dramatizing the end of the workday. Some bars advertise "happy hour" or "attitude adjustment hour", with specially discounted prices of drinks for a couple of hours in the late afternoon or early evening » (Heath 2000:15)

For inntil 50 år siden var det sterk motstand mot å lovfeste et alkoholforbud på arbeidsplassen i Norge (Ledernytt.no lesedato 02.11.15), i motsetning til nå hvor de fleste norske arbeidsplasser har formelle regler om bruk av alkohol *i arbeidstiden* (Sikveland, Sagvaag 2014:65). Allikevel ser vi en sterk økning av alkoholbruk *i tilknytning* til arbeid, da det i økt grad er skapt en gråsoner mellom hva som er fritid og hva som er arbeid. I følge Sverre Nesvåg ser det ut til at arbeidslivet *byr på flere anledninger til å drikke alkohol enn tidligere*, og den generelle utviklingstrenden at *alkoholbruk og arbeid oppleves å høres stadig mer sammen* (Nesvåg 2005:27, 167). Tian Sørhaug beskriver arbeidet som mer totalt. Arbeidslivet stiller mer totale krav til arbeidstagerne enn tidligere. Dette understreker Sørhaug i artikkelen med tittelen «Vi har gått fra å være on-time, til online»:

Sørhaug påpeker at klokketiden ikke regulerer arbeidet lenger.

– Før visste du at åtte timer var nok, fordi det var da du var på jobb. Nå vet vi ikke lenger hva som er godt nok. At jeg forberedte meg åtte timer til et foredrag, er det ingen som bryr seg om. Hvis jeg holdt et dårlig foredrag, kan jeg ikke skylde på at «i dag var ordene mine dårlige». Det er jeg som er dårlig. Vi er fortsatt bundet av tid, men samtidig er vi i en kontinuerlig prosess, der vi må levere kvalitet hele tiden. (TU.no lesedato 09.04.16)

Vi har beveget oss fra taylorismens og fordismens sterkt rutinepregete produksjonsform, til et arbeidsliv som man i stor grad får inntrykk av at er preget av fleksibilitet, mobilitet og individualisering. Dette er også begreper som får en del omtale, i pressen og media. Som beskrevet tidligere er ikke ansatte lenger styrt utenfra, men i større grad indrestyrt (Svedberg 2003:232). Vi har gått fra hierarkiske organisasjonsformer, til mer dynamiske organisasjonsformer – på godt og vondt.

I boken «Det fleksible mennesket. Personlige konsekvenser ved å arbeide i den nye kapitalismen» beskriver Richard Sennett (2001), blant annet gjennom sine møter med en far og hans sønn, hvordan arbeidslivet har forandret seg og hvilke konsekvenser det får for arbeidstagerne. Det er det amerikanske arbeidsmarkedet vi får innsikt i, og som det gjøres oppmerksom på i bokens forord, kan bokens originaltittel «The Corrosion of Character»

oppfattes som noe mer bitende enn den norske tittelen. Sennett viser oss, med bekymring, et nytt arbeidsliv preget av ekstrem individualisering og krav til fleksibilitet.

Hvordan kan vi avgjøre hva som er av varig verdi i oss selv, når samfunnet er så utålmodig og kun fokuserer på det umiddelbare øyeblikk? Hvordan kan langsiktige mål etterstrebes innenfor en økonomi som er hengitt til det kortsiktige? Hvordan kan gjensidig lojalitet og forpliktelse opprettholdes av institusjoner som hele tiden plukkes fra hverandre og kontinuerlig blir reorganisert? (Sennett 2001:17)

Gjennom sitt møte med en tidligere bekjents sønn viser Sennett oss hvordan arbeidslivet har forandret seg, fra en generasjon til den neste. Vi får et innblikk i livene til en far og hans sønn. Gjennom mottoet «ingen langsiktige mål», beskriver Sennett generasjonskløften mellom de to. Han tar for seg hvordan begrepet «jobb», har blir erstattet med ord som «prosjekt» eller «arbeidsområde». Dette er begreper som står i sterk kontrast til den eldste generasjonens livshistorie. Han har en livshistorie basert på rutinen – og det med et positivt fortegn. Den eldste, vaktmesteren, beskriver tidsmåling og rutinearbeid som et maktmiddel – blant annet noe fagforeningen kan bruke til å fremme krav. Faren har levd et liv sønnen tar avstand fra, og avfeid. Allikevel, gjennom en historie om et arbeidsliv med omstruktureringer, sentralisering, forfremmelser og nedskjæringer, viser Sennett oss at denne sønnen ikke råder over sin egen tid, men derimot har mistet kontrollen over tiden og disponeringen av denne (Sennett 2001:27). Sennett formidler også hvordan lojalitet og tilknytning har forsvunnet ut fra sønnens hverdag, og hvordan det ikke bare berører han, men også familien: «Du kan ikke forestille deg hvor dum jeg føler meg når jeg snakker til barna om forpliktelse. For dem er det bare en abstrakt verdi. De har aldri sett det» (Sennett 2001:31)

Richard Sennett (2001:15) beskriver også forventningene til arbeidstagere: «det forventes at arbeiderne skal være kjappe i vendingen, åpne for endringer på kort varsel, ta sjanser kontinuerlig og bli enda mindre avhengige av regler og formelle prosedyrer».

I boken «Managementaltet og autoritetens forvandling – ledelse i en kunnskapsøkonomi» skriver Tian Sørhaug at «jobben ikke lenger er en tid og et sted, men en tilstand» (Sørhaug 2004:133). Som nevnt, blir utviklingen beskrevet på følgende måte: «Vi har gått fra å være on time til online, tilgjengelige» (TU.no lesedato 13.09.15).

Det nye arbeidslivet skaper flere «gråsoner» mellom arbeidsliv og privatliv. Det skillet er blitt mer flytende - i dobbelt forstand.

4.1.1 I gråsonen

«Unni gledet seg til å bli ferdig med seminaret. Det hadde vært en lang dag, og nå gledet hun seg til å treffe de andre i baren før middag. Hun småløp opp på rommet sitt, tok en øl ut av minibaren. Ellers ville hun aldri en gang ha tenkt tanken på ta noe fra en overpriset minibar, men denne gangen syntes hun at det må være lov å kose seg litt. De var jo på seminar. En velfortjent pause fra kontoret og hverdagslivet, ganske enkelt. Unni skiftet fort til middagsantrekk og sminket seg litt ekstra, mens hun drakk opp ølen. Så tok hun heisen ned for å treffe de andre for en drink»

Dette er et tenkt eksempel, men bruk av alkohol i jobberelaterte sammenhenger er noe vi finner i mange bedrifter. Grensen mellom hva som er arbeid og hva som er fritid, kan også være vanskelige å definere. Er man fortsatt på jobb etter en lang dag på seminar, samlet for en aperitif før middag? Når sjefen har invitert sine ansatte ut for å feire et godt resultat, er vi fortsatt på jobb? Hva med fredagspilsen med gode kolleger, eller kundemiddagen? Hva med hjemmekontoret, er jeg hjemme eller på jobb? Kan man ta seg et glass vin på flyet, på vei hjem fra et møte, selv om man fortsatt er innenfor normal arbeidstid? Og ikke minst, hvordan kan vi regulere dette grenselandet mellom arbeid og fritid, når vi alle sammen er online?

Sverre Nesvåg (2005:166-167) påpeker i «Alkohol kulturer i norsk arbeidsliv – You could be yourself but where's the Comfort in that» at selv om vi har et tydelig regelverk for alkoholbruk i arbeidslivet, er det vanskelig å regulere alkoholbruken i denne gråsonen. Fordi dette skjer nettopp i gråsonen mellom arbeidsliv og privatliv, gjør at det vanskelig å rettferdiggjøre en regulering i dette tidsrommet. Nesvåg skriver (2005:168):

For det første er både arbeidsgivere og ansatte svært ambivalente til hvordan de skal vurdere denne gråsonen der ansattes fritid blir beslaglagt med mer eller mindre jobberelaterte aktiviteter. Skal gråsonen da vurderes som en del av arbeidet, med de forpliktelser det gir, eller som en del av de ansattes fritid, med de friheter det gir.

For det andre har reglene om alkoholbruk i arbeidslivet vært rettet mot selve alkoholbruken; det er ikke lov å drikke eller komme beruset på arbeid. Men begrunnelsen for slike regler er nødvendigvis de skadevirkningene slik atferd kan føre med seg. I den grad er retter oppmerksomheten mot slike skadevirkninger, kan det ikke lenger skilles mellom alkoholbruk i fritid, gråsoner eller arbeidstiden. Poenget blir om alkoholbruken, uansett når den skjer, har negative konsekvenser for bedriften og øvrige ansatte. Spørsmålet blir hvordan regler om alkoholbruk da skal utformes; skal de være rettet mot alkoholbruk i bestemte situasjoner, steder og tidsrom, eller mot all alkoholbruk som kan innebære en risiko for skadevirkninger.

For det tredje har både bedriften og de ansatte stort sett bare subjektivt positive opplevelser av drikkingen, mens en regulering vil måtte begrunnes med en med en risiko for skadevirkninger som få har bevisste erfaringer med (...)

Hos Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk (AKAN) rettes søkelyset mot at flattere struktur på arbeidsplassen, kanskje skaper større autonomi for arbeidstagerne - men, det påpekes også at økt frihet også gir mindre mulighet for kontroll (akan.no lesedato 12.09.15). Fra Nesvågs punkter ovenfor, ser vi at det har dukket opp nye arenaer i arbeidslivet, som er vanskelig å regulere og ikke minst å definere. Betyr det at vårt nye fleksible og flate arbeidsliv egentlig er friere, eller sitter vi bare igjen med et løsere sikkerhetsnett?

Nesvåg (2005: 20-26) påpeker fire punkter som viser sammenheng mellom utviklingen i arbeidslivet og muligheter for økt alkoholbruk:

- 1) Internasjonalisering av markeder og produksjon, som fører til økt reisevirksomhet for flere grupper innad i organisasjonen enn tidligere.
- 2) Økt krav til fleksibilitet, med blant annet økt bruk av fleksitid og hjemmekontor.
- 3) Økt krav til kompetanseutvikling, samarbeid og team-utvikling, hvor også arrangement som julebord og sommerfest nevnes.
- 4) Kollegiale fellesskap og identitet knyttet til arbeid, vi ser flere sosiale sammenkomster utenfor arbeidstiden og arbeidsplassens rammer.

I følge Nesvåg viser internasjonaliseringen seg på flere måter, også eierskapet blitt mer internasjonalt. Videre påpeker han at større deler av produksjonen, som for eksempel installasjon, opplæring, service og vedlikehold foregår hos kunden. Og med større deler av produksjon flyttet ut, vil ikke lenger reisevirksomhet være forbeholdt ledelsen, men flere typer ansatte vil bli sendt ut på reise. Dette fører også til at flere grupper kommer i kontakt med mer alkohol-liberale arbeidsliv, som igjen kan føre til flere anledninger for å bruke alkohol. Kunder skal følges opp, det skal repareres, kurses og informeres om nye produkter - og relasjoner skal bygges. Sistnevnte, kanskje gjennom restaurantbesøk, turer til puben, og ofte vil begrepet «wining and dining» være dekkende. Nesvåg (2005:21) skriver: «Og selv om det også kan gå rutine i utenlandsreiser for dem som reiser mye, vil nok slike reiser ha et visst preg av avbrekk og «friminutt» fra den faste arbeidsrutinen». Som nevnt innledningsvis, kan rusen også fungere som en time-out eller et «friminutt», og veien er kanskje kortere til et glass vin, når man er på reise. Nesvåg nevner også flere eksempler, som alkoholbruk i forbindelse med reise - et glass vin på flyet hjem, eller kanskje turen avsluttes med tax-free handel.

Nesvåg (2005:23) utdyper også tre typer fleksible arbeidstidsordninger, som særlig har vært med på å viske ut skillene mellom hva som er arbeidstid og hva som er fritid. Den første er fleksitid på de faste arbeidsplassene, videre arbeid utover normaltid i hektiske arbeidsperioder (som igjen avløses av lengre tids avspasering) og til sist hjemmekontoret (hvor han påpeker, uten faste arbeidstider). Nesvåg skriver (2005:24) «Alle disse situasjonene ligger i et grenseland for hva som skal oppfattes som arbeidstid og som bedriften legitimt har kunnet regulere.» Arbeidslivets nye krav, fører også til mer kursing av de ansatte. Seminarer har blitt vanlig men også anledninger som «kick-off» og feiringer ved for eksempel oppnådde mål underveis i et prosjekt. Vi treffer også flere grupper mennesker og andre organisasjonskulturer, gjennom nye samarbeidsmønstre innenfor og utenfor organisasjonen (Nesvåg 2005:23, 24). Tilknytning til arbeidsplassen er også et viktig punkt, Nesvåg skriver (2005:26):

Den sterke kollegiale tilknytningen dyrkes på flere måter. Det meste av den sosiale kontakten skjer gjennom selve arbeidet og i arbeidstiden. Men man treffes også på byen, eller hjemme hos hverandre eller reiser på en helgetur sammen. Og ved nesten alle disse anledningene inngår bruken av alkohol

4.1.2 Bli med på afterwork?

«Ølen den er kaldere, enn toppene på Hemsedal
Alle opp på bordene, den stemninga her gjør meg gal
Jägerbomb og lederhosen, langrennski med ridesal
Solen steker her og alle
Klikker etter DJ Dan

Øl, øl, øl
På afterski»

Teksten ovenfor er hentet fra sangen «Afterski» utgitt av DJ Broiler i 2013. De fleste kjenner til begrepet «afterski». Et begrep som har betydning ut over sin faktiske betydning, som gir mange av oss assosiasjoner til fulle folk i skiklær. Det er noe grenseløst over begrepet, som også kommer til syne i tekstutdraget over. Vi er ferdige med skiene for i dag, men vi skal videre - vi skal på afterski! Etter en lang dag i bakken er vi klare for fest og løs stemning på puben, med kjente og ukjente. Kjørereglene når vi kommer inn døra på puben er enkle, alle er slitne og klare for en øl, stemningen er høy! Et annet begrep, som vekker assosiasjoner til

begrepet afterski, er det nye begrepet «afterwork». Dette skal jeg se nærmere på, og spørsmålet er vel om kjørereglene er like klare her.



Figur 3 - Afterwork – foto: Kristina Miller

Mange av oss tar kanskje et glass vin, når vi kommer fra jobb fredag ettermiddag, for å markere helg og fritid. Som Fekjær beskriver har dette en symbolverdi. Allikevel opplever mange etter hvert en grenseløshet mellom arbeid og fritid, med et arbeidsliv i stadig forandring. Vi skiller ikke like mye lenger mellom arbeid og fritid (Porsfelt 2004:1). Nesvågs undersøkelse om alkoholbruk blant ansatte i norsk arbeidsliv, forteller oss at det arbeidsrelaterte alkoholforbruket vårt utgjør 23 prosent av det totale forbruket (Nesvåg 2005:62).

«Før markerte vinglasset at man ikke lenger er på jobb, men nå er øl en markering på at man ikke jobber mer». Utsagnet har jeg lånt fra min veileder Tian Sørhaug. Ølen markerer at vi ikke lenger jobber, men vi er nok muligens fortsatt på jobb. Vi pratet om det nye begrepet afterwork. I denne gråsonen mellom arbeid og fritid, har vi nå «afterwork». Dette nokså nye begrepet beskriver sosial aktivitet med kolleger etter jobb. En aktivitet som befinner seg i gråsonen mellom arbeidsliv og privatliv, som i stor grad innebærer bruk av alkohol (for ordens skyld, selv om det ofte inkluderer noen øl eller glass vin, er det også et begrep som kan omfatte for eksempel bedriftsidrett). På afterwork går man ut med kollegaer etter arbeidstid, enten på privat initiativ eller i regi av jobben. Kanskje noe skal markeres, en god kollega som fyller år, eller kanskje bare været tilsier en utepils. Det som før var lønningspilsen har blitt til fredagspilsen, fra en gang i måneden til en ukentlig hendelse. Vi tar oss en øl selv om noe ikke skal feires, og det nesten rutinemessig. Er vi nå i ferd med å innføre afterwork i tillegg, til de mer kjente sosiale sammenkomstene arbeidslivet tradisjonelt byr på?

For å kunne dra på afterwork trenger man ikke lenger en anledning, bortsett fra at det skal skje «after work». Man kan kanskje si, at før var alkoholen en måte å håndtere unntakene på, for eksempel det årlige julebordet. Mens vi nå i stor grad, bruker alkoholen til å håndtere alle anledninger. Alkohol er ikke lenger bare til fest, men også hverdags.

Dan Porsfelt mener han ser en «ökande japanisering av arbetslivet, att unga människor allt mer identifierar sig med sin arbetsplats och företagets mål vilket är det samma som företagsledningens mål». Han har møtt unge karrierejegere, som er på byen enten med kunder eller kollegaer, fem kvelder i uka. Porsfelt mener også selv om arbeidslivet har blitt friere, er fritiden blitt mer regulert (Porsfelt i Heldmark 2005:13). Dette kan også settes i sammenheng med begrepet afterwork. I følge Porsfelt er det tre drivkrefter bak utviklingen av afterwork som utpeker seg. En moderne lederstil som omtales som «Fun and profit management», videre er denne utviklingen avhengig av at medarbeiderne engasjerer seg, og til sist – noe vi foreløpig ikke finner i særlig grad her i Norge, nemlig puber og restauranter som markedsfører med «afterwork priser» (Porsfelt i Heldmark 2005:11). Som beskrevet tidligere har organisasjonsstrukturen beveget seg fra noe stivbeint til mer løssluppen, og er i stor grad uten den skarpe strukturen som kjennetegnet arbeidslivet under industrialiseringen. Vi har beveget oss fra en arbeidshverdag med faste rammer til løsere rammer - hvor reglene til tider er mer udefinierbare og kontekstavhengige. Som Sørhaug sier, vi har gått fra on-time til online. Vi er tilgjengelige og befinner oss oftere innenfor gråsonen mellom arbeid og fritid. De nye organisasjonene og organisasjonskulturene, skaper nye forutsetninger for ledelse. Som nevnt tidligere, er et av spørsmålene i nåtidens arbeidsorganisasjoner nettopp hvordan man skal motivere ansatte. Alkohol er et virkemiddel oppleves som sterkt belønnende, og blir også hyppig brukt i anledninger hvor man skal sette litt ekstra pris på sine ansatte. Lederen som systembærer, kan i slike tilfeller både være deltagende i en ruskultur og ansvarlig for den. Slik jeg ser det, vil det også kunne være vanskelig å si noe om effekten av en kveld ute, iallfall som et ledd i å drive organisasjonsutvikling. Nesvåg (2005:25) skriver:

Ønsket om å utvikle bedre samarbeid og team eller «lagånd», har ført til en markert økning i antallet anledninger av alkoholbruk. Det arrangeres alt fra samlinger der det faglige programmet dominerer og det sosiale har en liten plass, til arrangement med utelukkende sosialt innhold.

De tradisjonelle arrangementene av denne typen, så som julebord og sommeravslutninger finnes i svært mange bedrifter. Disse arrangementene har nesten utelukkende preg av markering, fest og belønning. Teamutviklings-arrangementene er mer en type samlinger der en ønsket å fremme utviklingen av gode relasjoner mellom ansatte, og opplevelse av fellesskap knyttet til arbeid og tilhørighet til den bedriften en arbeider i. Svært ofte blir slike arrangement dominert av måltid med alkoholserving eller bare alkoholserving, som blir oppfattet som den beste og sikreste måten å få til dette på. I mange bedrifter har alkohol fått en svært sentral rolle i slike sammenhenger, og man kan nesten ikke tenke seg slike arrangement uten alkoholserving.

Som vist i kapittel 2.2.2 Alkoholkonsum, har det skjedd en endring i folks oppfatning av hva som er misbruk av rusmidler, og synet på hva som regnes som misbruk av alkohol vil variere med hva som regnes som normalt for tiden vi lever i. I utdraget fra Nesvåg over skriver han «(...) at man ikke kan tenke seg slike arrangementer uten alkoholserving», en setning som på et sett og vis både gleder og bekymrer. Den som har lederansvaret vil uansett havne i et krysspress, skal man ta vare på helsa til sine ansatte eller bygge teamfølelse på den vanlige måten? Som nevnt har vi ifølge Ole Jørgen Skog et kollektivt drikkemønster. Dette viser at hvor mye vi drikker, avhenger av hvor mye folk rundt deg drikker, og at vårt alkoholkonsum gjenspeiles av våre venners alkoholkonsum. I tillegg påpeker Fekjær at den høye prisen på alkohol, bidrar til vår følelse om å unne oss noe ekstra. Betyr dette vi synes kanskje det er mer lukrativt enn det er? Slik jeg ser det vil derfor både afterwork med kollegaer og et glass øl, samt en påspandert aften ute i forbindelse med for eksempel gode resultater, virke sterkt belønnende på ansatte. Allikevel, er det som skrevet tidligere, muligens vanskelig å måle effekten av denne formen for organisasjonsutvikling. Porsfelt (2004:3) beskriver fenomenet afterwork som komplekst: «Fenomenet är mycket komplext och har komplexa funktioner och konsekvenser. Dessa kan vara positiva, negativa eller neutrala och återfinns på individ-, grupp-, organisations- eller samhällsnivå. Ofta är konsekvensarna båda positiva och negativa.

4.1.3 Formell og uformell afterwork

Japanese office workers often similarly go out to drink together after work, but their behavior tends to be far more focused. Much of the conversation deals with the day's work, and it is an occasion in which subordinates, who have quietly done what they are told all day, have an opportunity to express their feelings to supervisors. It is not only accepted but even appropriate for a Japanese male to act as he was slightly drunk after a single drink, and to be voluble and heated after a couple of drinks (usually sake, beer or whiskey). In this context, it is expected that any grievances that may have arisen during the day will be aired without reservation, and that no one will take offence of what is said. In fact, the unspoken rule is that what transpires in those afterwork parties is to be forgotten, because no offence was intended and everyone was talking or acting under the influence of alcohol. With such an institutionalized understanding, informal communication may well be more effective than more formal exchanges between the same individuals» (Heath 2000:15-16)

I følge Porsfelt opptrer fenomenet afterwork i en mengde ulike former, men man kan skille mellom formelt og uformelt. Det siktes da til i hvor stor grad afterwork støttes og oppfordres til av arbeidsgiver, eller om det er på privat initiativ blant kolleger. Afterwork, som initieres av arbeidsgiver, kanskje til og med som bevisst ledelsesstrategi, vil dermed kunne kalles et formelt afterwork. Afterwork som arrangeres mellom kollegaer, uten oppfordring fra ledelse, vil da være et uformelt afterwork - en mer spontan sammenkomst mellom kollegaer. Det

finnes også organisasjonsoverskridende afterwork, dette betyr at det også inkluderer personer ut over en formell arbeidsorganisasjon. Videre er det organisasjonsavgrensede afterwork, som inkluderer kun visse medlemmer, for eksempel en avdeling (Porsfelt 2004:3). Dermed vil afterwork også tillate flere kombinasjoner, enn det vi har sett før. Det er ikke lenger sommerfest eller julebord som gjelder.

Organisasjonsavgrensede	Organisasjonsoverskridende
Arbeidsorganisasjonen	Profesjonsnettverket
Avdelingen	Bransjearrangement, som for eksempel et reklamebransjetreff.
Kompisgjengen	Kompisgjengen, som for eksempel gamle skolekamerater.

Figur 4 – Porsfelt (2004)

4.1.4 Alkoholiker eller arbeidsnarkoman? Ta testen her!

Her er faresignalene:

- > Hvis du drikker på galt sted, på steder andre ikke drikker
- > Hvis du drikker til gal tid, til tider andre ikke drikker
- > Hvis du skjuler forbruket ditt
- > Hvis du merker at du drikker mer enn andre rundt deg. At du har drukket tre glass, mens bordkavaleren ennå ikke har tømt det første glasset.
- > Hvis du bruker alkohol som trøst og oppmuntring
- > Hvis du merker at andre reagerer på drikkingen din
- > Hvis du merker at du drikker mer alkohol enn før
- > Hvis du gjør ting i fylla som du angreer på eller ikke husker

Figur 5- kilde nrk.no «Tegnene på at du drikker for mye»

Med jevne mellomrom dukker det opp nettartikler eller avisoppslag med overskrifter av typen «Drikker du for mye? Sjekk om du er i faresonen». Artikkene henviser gjerne til nye forskningsrapporter, eller så er det ganske enkelt en reportasje knyttet opp mot julebordsesongen eller sommerferie. Dette er tider på året da mange konsumerer litt mer alkohol enn de gjør resten av året.

Tidligere forskning på alkohol og arbeidsmiljø, har ofte pekt ut tre faktorer som gjeldende for grupper som kan være i faresonen for å utvikle et alkoholproblem (Lindèn-Boström 53:1990):

1. Alkohol som mestringsstrategi. Dette betyr at både de med lav kontroll over egen jobbsituasjon og de med høye jobbkrav, samt «arbeidsnarkomane» kan stå i faresonen for å bruke alkohol til «nøytralisering» av en krevende arbeidshverdag.

2. Arbeid som gir anledning til å bruke alkohol, som for eksempel i yrkesgrupper som styrer egen arbeidstid.
3. Yrker med mye representasjon, hvor arbeidstager må svare til sosiale forventninger for å nå sosial konformitet.

Dette er fortsatt aktuelle problemstillinger. Nyere forskning viser at negative følelser og mistriivsel på jobben - gjerne knyttet til dårlige relasjoner til kollegaer eller leder, høye jobbkraav og lav jobbkontroll, øker sjansen for bruk av alkohol som mestringsstrategi (Sagvaag 2010:11). Allikevel åpner mye dagens arbeidsliv opp for flere muligheter til å bruke alkohol.

Alkoholproblemer er ofte omtalt som «elefanten i rommet». Boken «Skam og skade. Noen avvikssosiologiske temaer» av Ole-Jørgen Skog, redegjøres det grundig for hva avhengighet er. Begrepene toleranseøkning og abstinenssymptomer spiller en sentral rolle i beskrivelsen av avhengighetsskapende stoffers virkninger.

Toleranseøkning skjer når kroppen tilvennes stoffet, samtidig som virkningene avtar gradvis. Dette skjer gjerne i en periode med høyt forbruk, og det trengs stadig større mengder for å oppnå den samme virkningen.

Abstinenssymptomer vil inntre når inntaket av stoffet stopper, etter en periode med misbruk. Abstinenssymptomer kan være en grunn til at personen fortsetter med bruken.

I følge Skog finner vi den mest brukte måten å definere avhengighet på i Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, versjon 4 (DSM-IV). I følge DSM-IV foreligger det avhengighet, dersom minst tre av syv følgende symptomer har vært til stede de siste 12 måneder. *Toleranseøkning* er knyttet til fysiologiske forhold, det samme gjelder *abstinenssymptomer*. *Økt konsum*, personen konsumerer ofte mer enn han eller hun hadde tenkt. Dette knyttes viljessvakhet, og man handler ikke i overensstemmelse med egne planer og intensjoner. Det samme gjelder når man har et *vedvarende ønske om å slutte*, men gjør stadig flere mislykkede forsøk. Hvis man bruker svært mye av sin *tid til rusmiddelbruk* og rusrelatert virksomhet, viser man at rusen har blitt et svært dominerende trekk ved personens liv. Videre hvis forbruket har ført til at personen har *sluttet å delta* i viktige sosiale, yrkesmessige eller fritidsaktiviteter. Til slutt, hvis bruken fortsetter til tross for at personen selv forstår at det foreligger betydelige skadevirkninger, både fysisk og psykisk.

Skog påpeker at man bør merke seg at DSM-IV beskriver avhengighet som et enten/-eller fenomen. Det er bred enighet om at avhengighet er et gradsfenomen, og ikke et rent enten/eller-fenomen. Når definisjonen setter en grense ved tre symptomer i løpet av de siste 12 måneder, er det fordi det ofte er behov for et klart ja/nei-svar på spørsmålet om personen har en avhengighet, for eksempel av terapeutiske hensyn (Skog 2006:154-156).

Også symptomene forekommer i grader. For eksempel må det defineres om det er liten eller stor toleranseøkning? Har personen lette eller tunge abstinenssymptomer? Hvor ofte er det handlet i uoverensstemmelse med egne planer? Har man gått fullt og helt inn for å slutte? Hvor mye tid, er *for* mye tid? I hvilken grad er sosiale aktiviteter droppet? Og hvor store er de psykiske/fysiske helseplagen?

Man skiller også mellom *dissonant avhengighet* og *consonant avhengighet*. Ved dissonant avhengighet, finner vi den avhengige i en konfliktsituasjon styrt av motivasjon, dette inntreffer hvis den avhengige både vil og ikke vil konsumere. Ved consonant avhengighet, stemmer intensjon og handling med hverandre. Dette kan for eksempel bety at den avhengige ikke opplever de kroppslige eller psyko-sosiale skadevirkningene ikke større enn at personen er villig til å akseptere dem og fortsette sitt misbruk, eller kan ha resignert og gitt opp forsøket på å slutte (Skog 2006:157).

Alkoholvaner kan også måles med et verktøy utviklet av Verdens helseorganisasjon (WHO). Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT), består av ti ledd eller grupper med spørsmål som måler skadeligheten av personens alkoholforbruk. Disse bolkene skal måle alkoholkonsum, avhengighet og alkoholrelaterte konsekvenser (Andreassen 2012:6). WHO beskriver AUDIT slik (WHO, lesedato 29.02.16):

The AUDIT was developed by the World Health Organization (WHO) as a simple method of screening for excessive drinking and to assist in brief assessment. It can help in identifying excessive drinking as the cause of the presenting illness. It also provides a framework for intervention to help hazardous and harmful drinkers reduce or cease alcohol consumption and thereby avoid the harmful consequences of their drinking.

Avhengighet må videre ses på som et gradsfenomen, det er altså ikke en stabil og fullstendig irreversibel tilstand (Skog 2006:169, 170). Det er faktisk slik at storforbrukere ikke nødvendigvis skiller seg like mye fra gjennomsnittet i befolkning, i like stor grad som man skulle tro (Pedersen 2015:60). Man finner ikke det klare skillet mellom «normalkonsumentene» og «alkoholikerne», men heller en glidende overgang mellom

normalkonsumenter og storkonsumenter (Skog 2006:171). Dette fører til at begrepet «misbruk» kan bli et problematisk begrep, også «alkoholikeren» har vekslende faser av forbruk. Definisjonen «misbruk» vil også være kulturavhengig, det som er misbruk for noen, er ikke nødvendigvis misbruk for andre. Dette ser vi også fra tallene fra SIRUS tidligere, og stemmer nok i større grad for alkohol som er et lovlig rusmiddel, enn for ulovlige stoffer. Dermed vil kanskje også definisjonen av misbruk endres, med et jevnt over mer liberalt syn på alkoholbruk.

I følge Skog vil det å si at noe er misbruk innebære at man stempler det som et problem. På den ene siden vil det kunne fungere som en advarsel til de mer uerfarne, på den andre siden blir den som misbruker påført en negativ merkelapp eller et stigma. Skog skriver at veien kan være kort fra «uønsket handling» til uønsket «person» (Skog 2006:177). Dette er i tråd med stemplingsteorien, et rykte om at du kanskje drikker for mye kan få følger for deg i så stor grad, at du til slutt går inn i rollen som avviker. Det vil gradvis påvirke deg, de rundt deg, naboer og kolleger, før du til slutt trer inn i det bildet og rollen folk rundt deg har skapt av deg.

Artikkelen «Rus og voksenbefolkning» (Andreassen 2012) basert på prosjektrapporten «Rus og voksenbefolkningen – Tidlig intervensjon ut fra et arbeidslivsperspektiv» (Andreassen, Johannesen, 2012) beskriver resultatene for et utvalg på 10171 personer (hvorav 6543 menn, og 3623 kvinner), i aldersgruppen 19 til 90 år (gjennomsnittsalder 41,8) som besvarte en spørreundersøkelse hvor det ble målt 1) alkoholkultur på arbeidsplassen, hvor det ble målt om de jobbet i et miljø med en liberal eller konservativ alkoholkultur 2) alkoholbruk i arbeidslivet, med spørsmål om de har unnlatt å gå på jobb på grunn av bakrus, hatt problemer med å fungere på jobb dagen derpå, og hvor ofte de har drukket i jobbsammenheng, samt 3) alkoholvaner ved hjelp av AUDIT som kartlegger alkoholkonsum, avhengighet og alkoholrelaterte konsekvenser. I tillegg besvarte de demografiske spørsmål. Undersøkelsen viser blant annet at menn rapporterer om en mer liberal alkoholkultur på arbeidsplassen, enn det kvinner gjør. Det er mer liberalt i privat sektor og blant selvstendig næringsdrivende, enn i offentlig sektor. For jobbrelatert drikking, viser undersøkelsen at cirka 1 av 5 ikke har drukket alkohol i jobbsammenheng det siste året. Cirka 2 av 3 rapporterte at de sjeldnere enn månedlig har drukket alkohol i forbindelse med jobb, mens 1 av 6 har drukket nokså jevnlig i forbindelse med jobb. Sistnevnte er definert som enten flere dager i måneden, noen dager i uker eller daglig det siste året. Undersøkelsen viser også at jobbrelatert drikking øker med

lederansvar, altså dette forekommer oftest blant topp- og mellomledere (kvinner hadde noe mindre konsum enn menn). Videre for alkohol og fravær, viste det seg at cirka 9 av 10 aldri hadde latt være å gå på jobb på grunn av fyllesyke eller bakrus, mens cirka 1 av 10 rapporterte at dette har forekommet enten flere ganger i året, flere ganger i måneden, noen dager i uken eller daglig. Når det gjaldt alkohol og jobbrelatert funksjonstap rapporterte cirka 2 av 3 at de aldri har hatt problemer med å fungere i jobben dagen derpå det siste året, mens cirka 1 av 3 rapporterte at det har forekommet enten flere ganger i året, flere ganger i måneden, noen dager i uken eller daglig.

Undersøkelsen viste også at:

- 61 % av kvinnene og 39 % av mennene havnet i kategorien lav risikofylt alkoholbruk, med en AUDIT-skåre mellom 0 og 7.
- I kategorien økende grad av risiko, altså AUDIT-skåre mellom 8 og 15, havnet 43 % av mennene og 30 % av kvinnene.
- I gruppen med høy risiko, AUDIT mellom 15 og 25, fant de 16 % av mennene og 8 % av kvinnene.
- I gruppen med svært høy risiko, AUDIT 26 til 40, fant forskerne 3 % av mennene og 1 % av kvinnene.

Andreassen oppsummerer dette med at de samlet fant at 39 % av kvinnene og 61 % av mennene, hadde et alkoholforbruk som kan betegnes som risikofylt. Det er selvsagt også viktig å trekke frem potensielle feilkilder, hvor det blant annet trekkes frem at undersøkelsens utvalg var selvselektert gjennom annonse på internett.

Jeg ble nysgjerrig på om noe av dette også gjaldt arbeidslivet. Vi har jo god «tilgang» på arbeid gjennom «remote desktop», epost på mobil eller nettbrettet som bare ligger der, rett ved siden av deg i sofaen. Fra Lindèn-Boströms forskning på alkohol og arbeidsmiljø (s.25), ble også begrepet «arbeidsnarkoman» trukket frem.

Ved raskt søk på internett etter begrepet «arbeidsnarkoman», kom artikkelen «Hvor arbeidsnarkoman er du?» (forskning.no (4) lesedato 23.04.16) øverst på søkelisten. Her finner vi en artikkel som omtaler «The Bergen Work Addicition Scale». Ifølge artikkelen er denne skalaen, eller målestokken om du vil, basert på Cecilie Schou Andreassens doktoravhandling om arbeidsavhengighet fra 2009.

«The Bergen Work addiction Scale» ble presentert i artikkelen Development of a work addiction scale (Andreassen, C., Griffiths, M.D., Hetland, J. og Pallesen, S., 2012). På forskning.no uttaler Andreassen: «Den arbeidsnarkomane lar jobben få forrang hele tiden, på tvers av yrker og bransjer. Det er altså mulig å jobbe lange timer, betjene et boliglån, betale for to biler og samtidig ikke være en arbeidsnarkoman». Dette forklares med at den arbeidsnarkomane er i hovedsak motivert av en tvangsmessig trang, som er karakteristisk for enhver avhengighet (Andreassen m.fl. 2012:265, min oversettelse)

Test deg selv – hva svarer du på spørsmålene?

- Du tenker på hvordan du kan frigjøre mer tid til arbeid
- Du jobber mye mer enn du egentlig planla
- Du jobber for å redusere skyldfølelse, angst, hjelpeløshet og depresjon
- Du har blitt fortalt av andre at du burde arbeide mindre, uten at du har tatt deres råd
- Du blir stresset hvis du blir forhindret fra å jobbe
- Du nedprioriterer hobbyer, fritidsaktiviteter og trening til fordel for jobben
- Du jobber så mye at det har hatt negativ innvirkning på helsa di

Ifølge studien er du sannsynligvis arbeidsnarkoman dersom du svarer "ofte" eller "alltid" på minst fire av de syv spørsmålene.

Figur 4 – Hvor arbeidsnarkoman er du? Test deg selv! Kilde forskning.no, lesedato 23.04.16

Selve testen er utviklet med bakgrunn i syv elementer som finnes i alle typer avhengighet, om det er alkohol, arbeid eller trening. Disse syv elementene eller «addiction components» er fremtredenhet, humørendringer, toleranse, abstinenser, konflikt, tilbakefall og problemer. Disse syv delene ble innarbeidet i en serie med syv spørsmål, hvor svarene angis på en femtrinns-skala, der 1 betyr «aldri», 2 er «sjelden», 3 betyr «noen ganger», 4 betyr «ofte» og 5 betyr «alltid» (forskning.no lesedato 23.04.16). Hvor arbeidsnarkoman ble du?

Artikkelen forteller meg at det er de samme elementer vi finner igjen i alle typer avhengighet, enten om det er alkohol, trening eller arbeid. Et søk på det engelske begrepet «Workaholics», ga meg et treff jeg ikke hadde forventet (men burde ha forutsett), nemlig organisasjonen Workaholics Anonymous (WA). Etter å ha sett gjennom nettsiden, ser jeg at de bruker samme 12-trinnsmodell som Anonyme Alkoholikere (AA), og møtetilbudet sprer seg over en rekke land, blant annet Sverige. I en artikkel i The Guardian, finner jeg også noe interessant. Artikkelen beskriver et USA hvor folk strever med en balanse mellom jobb og privatliv, som har blitt forverret av teknologien som gjør oss tilgjengelige til enhver tid. Vi blir presentert en kultur som berømmer de som vier hele sitt liv til jobb og karriere, og ikke minst et manglende

lovverk til å beskytte den ansatte (i motsetning til arbeidsmiljøloven vi har i Norge). I tillegg sliter amerikanske arbeidstagere med forventningen til at de skal være fleksible til enhver tid. The Guardian skriver (guardian.com, lesedato 24.04.16):

Even those who aren't workaholics have to deal with workaholic expectations. The majority of Americans – both men and women – struggle with the expectation that they will work at all hours, found Erin Reid, an assistant professor of organizational behavior at Questrom School of Business. In order to cope with unrealistic expectations, some workers she interviewed were “passing” as workaholics while in fact maintaining a healthy work-life balance.

“I interviewed people who knew each other to get their perception of their coworkers,” said Reid, who interviewed 82 consultants at a global consulting firm and 13 people associated with the firm. She found that in order to appear as if they were working long hours, some workers – especially men – would send an occasional late-night email. Other strategies included being vague about schedules and finding clients near home to avoid long work-related trips.

Er man ikke tilgjengelig til enhver tid, later man som om man er det. En tilværelse som kan minne om Sennett, og hans fleksible menneske.

Dette viser oss at begreper som toleranseøkning, abstinenssymptomer, økt konsum/ bruk av tid, nedprioritering av for eksempel fritidsaktiviteter, samt helseskader er begreper vi også finner igjen i tilknytning til arbeidslivet. Det tvangsmessige i bruken av alkohol, kan sidestilles med det tvangsmessige i trangen til å jobbe. Arbeidstilsynet belyser også problematikken omkring arbeidsnarkomane i nettartikkelen «Arbeidsnarkomani – den respekterte avhengighet». I følge artikkelen er det å være arbeidsnarkoman nærmest en hedersbetegnelse (kilde arbeidstilsynet.no (2) 24.04.16), som står i skarp kontrast til de fleste andre avhengigheter.

I motsetning til hva artikkelen i The Guardian forteller oss om amerikanske forhold, er norske arbeidstagere bedre beskyttet gjennom vår arbeidsmiljølov. Denne understreker at arbeidet ikke skal skape sykdom hos de ansatte, hverken fysisk eller psykisk, samt sikre helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Arbeidsgiver har også ansvaret for å kartlegge farer og problemer og vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen (arbeidstilsynet.no (3), lesedato 24.04.16).

4.1.5 Innenfor eller utenfor?

Med jevne mellomrom er det personer som forteller om sitt liv med alkoholen. Artister, idrettsfolk eller andre som står frem med sine alkoholrelaterte problemer bidrar til å løfte diskusjonen frem, og ikke minst skape en åpenhet omkring alkoholproblemer. Boken «Hei, jeg heter Lars. En alkoholikers dobbeltliv» som kom ut i 2015, skrevet av journalist og redaktør Lars Kittelsen, var et av bidragene som satte alkohol på dagsordenen. I et intervju med Dagsavisen 14. januar 2015 sier Lars Kittelsen følgende (www.dagsavisen, lesedato 13.09.15):

Jeg tenkte at jeg ikke kunne være alkoholiker, for jeg lignet ikke på den stigmatiserte stereotypiske alkoholikeren. Jeg var ikke den som drakk sprit, drakk meg full på pub eller ravet rundt. Jeg løp maraton og var sunn. Jeg spiste salat, spiste ikke godteri og drakk ikke brus. Jeg skapte et bilde av meg selv som en helt annen. På denne måten ble veien til erkjennelsen ekstra lang.

I følge Porsfelt, er det arbeidsplasser «där man inte kan vara nykterist», og som han skriver, kan det å ikke drikke være et handicap. Man må i så fall utvikle strategier for å kunne delta, uten å drikke. Det å være avholds, kan oppleves som vanskelig for den det gjelder, og særlig for de med et alkoholproblem (Porsfelt i Heldmark 2005:14).

Porsfelt (2004:2) skriver «I vissa arbetsorganisationers officiella och/eller inofficiella kulturar «after workande» blivit en institutionaliserad rutin där «alla» anställda rutinmässigt går ut på en pub på en viss veckodag». Arbeidsplassen kan være en aktiv pådriver for økt rusmiddelbruk for sine ansatte, men det kan altså være vanskelig å definere regler for dette. Og hvor går grensen mellom hva som kan oppfattes som leders ansvar, og hva som er arbeidstager ansvar? Kan uformelle normer fungere bedre enn formelle, i begivenheter som befinner seg i gråsonen mellom arbeid og fritid?

I sitatet over, som er hentet fra artikkelen «Hänger du med på en bira», er ordet «alle» markert i anførselstegn. Alle henger altså ikke med ut, og det er kanskje noen som av ulike årsaker, sjelden eller aldri deltar. Kan dette få negative konsekvenser for karriere eller tilhørigheten på arbeidsplassen?

«Etter hvert som elitens størrelse krymper, blir det stadig vanskeligere å lykkes»
(Sennett 2001:146)

I denne sammenhengen, bør også begrepet makt bør utdypes. Jeg har valgt Jacobsen og Thorsvik beskrivelse av ulike maktbaser innad i organisasjonen, for å kunne redegjøre nærmere. I følge disse forfatterne kan man definere seks ulike maktbaser i organisasjoner, som har ulike grunnlag for sin makt. Først nevnes hierarkisk makt, en formell makt, som kan utøves gjennom posisjon og formelle verv. Et eksempel her vil være den som innehar lederposisjonen, som kan være den tar avgjørelser om opprykk til høyere stilling eller lønn. Videre skildres den eller de som innehar kontroll over «dagsorden», og som vil ha makt til definere hvem som kan være deltakere i en beslutningsprosess. På denne måten vil de kunne styre hvilke synspunkter som løftes frem, og ta avgjørelser på områder som for eksempel hvem skal sitte i ledergruppen. De som innehar kontroll over informasjon, fremstilles også som en egen maktbase. Blir det gitt fullstendig eller ufullstendig informasjon? Blir det holdt tilbake viktig informasjon, eller blir det lekket informasjon? Makt tilskrives også dem eller den som har kontroll over arbeidsoppgaver. Jo mer kritisk ens oppgave er, desto mer makt får den som kontrollerer denne oppgaven. Kontroll over sosialiseringprosesser beskriver Jacobsen og Thorsvik som en normativ makt, som tydeliggjøres ved at noen personer oppfattes som uformelle ledere, og drivkreftene bak organisasjonens dominerende kultur. Personlige ressurser er også forbundet med makt, som karisma, retoriske evner og variasjoner mellom kunnskap blant folk i organisasjonen. Sist nevnes makt i form av allianser og nettverk, som forteller noe om hvilke tilgang de ulike personene har til de ovennevnte maktbaser (Jacobsen & Thorsvik 2013:175-176). I denne sammenheng mener jeg det er viktig å understreke tre av disse: hierarkisk posisjon, makt i form av allianser og nettverk, samt kontroll over sosialiseringprosesser. Sistnevnte, er den eller de som definerer hvem som er «innenfor» og hvem som er «utenfor», eller hva som er riktig og galt. Hva med dem som ikke ønsker eller har anledning til å delta på de mer uformelle begivenhetene arbeidslivet byr på? Vil det å ikke delta, kunne bety det samme som å havne på benken?

Dan Porsfelt (2005) gir oss gjennom sine feltstudier, bilder av to nokså ulike arbeidsgrupper. Reklamebyrået i storbyen og lærerstaben på en skole på et mindre tettsted. I førstnevnte møter vi sjefen for et reklamebyrå med 220 ansatte. Han følger prinsippet «kan man kröka i hop så kan man jobba i hop». I følge han, kan «de flesta problem kan man lösa genom att ta en pilsner tillsammans». Vi ser det Porsfelt beskriver som et «fun and profitmanagement», der man bruker alkohol bevisst for å få med seg de ansatte på afterwork. Som Porsfelt skriver, bidrar dette det økende alkoholkonsumet i samfunnet, men det er ikke nødvendigvis der

problemet ligger. Dette begrunnes med at fenomenet afterwork er *tvetydig* (Porsfelt i Heldmark 2005:11).

Det Porsfelt beskriver som positivt, er hvordan hierarkier kan forandres når man endrer miljø. Vi tar oss en tur på puben etter jobb, vi åpner seg mer og tonen blir en annen. En kollega man anså som stille og sjenert, kan vise seg å være noe helt annet etter et par glass vin på puben. Praten beveger seg på innsiden og utsiden av temaer som vanligvis diskuteres på kontoret. Vi ser våre kollegaer fra en annen side. Kanskje man lettere finner løsninger på problemer i en annen og mer avslappet setting? Porsfelt påpeker at det utenfor de vanlige rammene og forutsetningene et kontor gir oss, kan man lettere knytte nye kontakter, som igjen kan føre til større tillit. Det kan være positivt at medarbeidere og sjefer får vise seg fra flere sider. Økt trivsel, kan også bidra til gi oss større tilhørighet til gruppen. Som igjen kanskje fører til at vi gjør den ekstra innsatsen, eller trår til for en kollega som trenger avlastning i en stresset periode. På den andre siden kan det splitte gruppen, for eksempel mellom de som blir med ut på afterwork - og de som ikke gjør det. Om det alltid bare er en eller to på arbeidsplassen som aldri kan eller vil bli med på puben, kan deres karrierer påvirkes i negative retning mener Porsfelt. Man blir da utestengt fra en viktig arena. Ikke bare fra en arena, men fra flere. For hva skjer når gårldagens sladder skal ut, enten ved kaffemaskinen eller i lunsjpausen? Er man ikke til stede da det skjedde, er man heller ikke delaktig i historiene i etterkant. Dette kan også føre til at man blir holdt utenfor, og sitter igjen uten den tilhørigheten de andre har. Heldmark (2005:12) skriver: «För en central person på arbetsplatsen är det kanske mindre viktigt att delta. Men för någon i en lägre position kan det vara avgörande för framtiden på företaget att man är med på barhänget». Også for lederen, vil dette være et tveegget sverd. Vil man rekruttere den som aldri er med på det sosiale til en sjefsstilling (Porsfelt i Heldmark 2005:11, 12)? Afterwork handler altså også i stor grad om forbindelser og kontaktflate, og som leder trenger man også nærhet for å kunne lede. Allikevel, er man som leder i stand til å veksle mellom distanse og nærhet i den grad man burde?

Sett fra den andre siden, skriver Skog at veien kan være kort fra «uønsket handling» til uønsket «person» (Skog 2006:177). Handlinger begått i fylla, blir ikke alltid feid under teppet, selv om de aller fleste nok kjenner begrepet «fylla har skylda». Dette gjelder både lederen og den ansatte. Som min veileder Tian Sørhaug sa, «driter du deg ut flere ganger er du kanskje den første til å få sparken, men har du kontroll på drikkingen så ser man kanskje litt mellom fingrene på det å komme for sent»

Med alkoholen så godt forankret i våre liv, kan det være vanskelig ikke å fremstå som moraliserende, hvis man ønsker å rette søkelyset mot alkoholbruk. Man kan ikke stikke under stol at alkohol også kan være til glede. Samtidig er det en del sider ved alkoholbruk som ikke lar seg forene med et arbeidsliv.

4.1.6 Kjøreregler

Søker man Instagram for bilder med emneknaggen #afterworkdrinks, viser søkeresultatet bilder av vinglass, ølflasker og ulike drinker. Søket viser selvsagt også bilder av mennesker som holder disse flaskene eller drinkene, og det er nokså stor forskjell på hvordan disse menneskene fremstår. Du finner den mer forsiktige typen, pent kledd og viser drinken pent til fotografen. Her har man altså full kontroll, selv om noen har plassert en rød drink med paraply og appelsinskive på snei i hånden din. Og du finner festgjengen, de tre som har lagt armene rundt skuldrene på hverandre, de to ytterste med ølen i hånden og han i midten har snudd capsen bak frem og stikker ut tunga. For hvordan skal man egentlig oppføre seg på afterwork? Vil man tilpasse seg vissheten om at noen har total oversikt over deg?

I «Alkohol – varför vi dricker som vi gör» beskrives after work som et «grenseland» (Porsfelt i Heldmark 2005:10):

After work är ett gränsland. Även om vi har lämnat kontoret så tar vi med oss våra yrkesroller. Du kanske känner dig ledig och fri i barmiljön. Men du blir fortfarande bedömd, både av kollegor och av chefer. Allt du säger eller gör kan vändas till din fördel eller nackdel.

Alkoholen fungerer på mange måter som en døråpner til dette grenselandet, hvor man som ansatt befinner seg i en situasjon hvor man skal prestere, men kanskje ikke vet hva man skal prestere. Afterwork kan derfor også ses på som en konkurransesituasjon, som både skal være hyggelig og samtidig skaper press. Man har ulike forståelsesformer av hva dette er. Porsfelt (2004:12) trekker også sammenligninger til begrepet panoptikon i sin forskning. Kan dermed afterwork minne om et slags panoptikon? Fra eget feltarbeid viser Porsfelt blant annet til en hvordan en gruppe kan bli observert utenfra, og selvovervåkingen som inntreffer da. Som utsnittet over viser, kan dette også gjelde innad i gruppen. Uansett hvordan vi tolker dette, vil det som Porsfelt påpeker, til syvende og sist handle om å drikke alkohol etter jobb.

Att after worka är ett uttryck som blivit allt vanligare och som avser att man går ut på krogen i direkt anslutning till arbetet, istället for att åka hem (..) Det existerar också after workanda på själva arbetsplatsen, i bland genom tillfälligt arrangeranda «publokaler» men på sina håll i permanent inredda bar/pubmiljöer inom arbetsplatsens väggar. Alkoholen och krogmiljøen kan också ses på som en redskap för en ökad integrering av arbetsdomän och hem/fritidsdomäner, delvis som en konsekvens av nya managementfilosofier i det senmoderna svenska arbetslivet och av de krav som därmed ställs på individen. (Porsfelt 2004:2)

Noen ganger tar man en spontan tur ut med noen kolleger, andre ganger arrangeres det en sosial begivenhet av avdelingsleder, eller vi er på kundemiddag. Porsfelt mener det i alle tilfeller er uklart om dette dreier seg om jobb eller fritid. Fenomenet er også i ferd med å spre seg, fra bransjer som muligens er ansett som mer «fuktige» (for eksempel reklame/media og finansbransjen), til mindre glamorøse yrker. Afterwork som storbyfenomen er også i ferd med å viskes ut (Porsfelt i Heldmark 2005:10). I følge Porsfelt har vi adoptert det vi *tror* er kontinentale drikkevaner, men som i virkeligheten er en anglosaksisk alkoholkultur kopiert fra tv-serier, hvor man alltid tar en tur innom puben etter jobb (Porsfelt i Heldmark 2005:11). Er dette drikkemønsteret i ferd med å legge seg på toppen av det tradisjonelle norske drikkemønsteret?

I boken «*Drugs – without the hot air. Minimising the harms of legal and illegal drugs*» retter David Nutt søkelyset mot spørsmålet om hvor farlige lovlige rusmidler som tobakk og alkohol, er i forhold til ulovlige rusmidler. Selve alkoholens rolle i Storbritannia, tar Nutt for seg i kapittelet «*If alcohol were discovered today, would it be legal?*»². Tittelen på kapittelet er beskrivende for teksten som følger. For ville alkohol blitt et lovlig rusmiddel, hvis vi fant det opp i dag (Nutt 2012:91,92)?

I henhold til David Nutt (2012), er alkoholindustrien i Storbritannia proaktive for å beskytte det offentlige bildet av sine produkter. Dette til tross for bevisene for skadevirkningene av alkohol er uomtvistelige. Nutt henviser til The European Centre for Monitoring Alcohol Marketing (EUCAM) sin rapport, som oppsummerer budskapene alkoholindustrien forsøker å påvirke alkoholpolitikken med på følgende måte:

Consuming alcohol is normal, common, healthy and very responsible. The damage

² All henvisning på norsk til boken «*Drugs – without the hot air. Minimising the harms of legal and illegal drugs*» er min oversettelse.

done by alcohol is caused by a small group of deviants who cannot handle alcohol. Normal adult non-drinkers do not, in fact, exist. Ignore the fact that alcohol is a harmful and addictive chemical substance (ethanol) for the body. Alcohol problems can only be solved when all parties work together. Alcohol marketing is not harmful. It is simply intended to assist the consumer in selecting a certain product or brand. Education about responsible use is the best method to protect society from alcohol problems. (Nutt 2012:94)

Som nevnt tidligere i oppgaven, har vi et forbud mot alkoholreklame i Norge. Allikevel, blir grensene for hva som tillates stadig vekk tøyd. Organisasjonen Av-og-til, skriver følgende på sine nettsider (lesedato 02.03.16):

I Norge har vi et lovbestemt forbud mot alkoholreklame. Reklameforbudet er veletablert, relativt unikt i Europa og har en bred støtte i befolkningen. På tross av dette ser vi til stadighet at forbudet blir utfordret både av alkoholbransjen selv, av en økende aksept av såkalt redaksjonell omtale og av gråsonene som finnes blant annet i de sosiale mediene.

Når jeg leser igjennom punktene Nutt presenterer over, stemmer de godt overens med det bildet jeg selv har av alkohol. Alkohol har blitt dagligdags, kaffekoppen med venninnegjengen er byttet ut med rødvinglasset. Alle drikker, bortsett fra noen få særinger (som man sleivete kanskje kaller treningsnarkomane, eller vi bruker den litt mer alvorlige betegnelsen avholdsfolk). Jeg leser A-magasinet vinanmeldelser før helga, og plukker opp en av de anbefalte flaskene på Vinmonopolet på vei hjem. Jeg lever i det hele tatt som de fleste andre jeg kjenner, kollegaer, venner og familie. Alkoholproblemer angår liksom ikke meg. Jeg liker måten Nutt setter det hele i perspektiv for meg, selv med strenge rammer for regulering av alkohol, jeg er nok også litt påvirket av overskrifter om at rødvin er bra for hjertet og at øl er kultur, og glemmer fort den lørdagen jeg følte meg fyllesyk. Normalt sett ville jeg aldri ha lest Stortingsmelding 30 2011-2012, hvor man får greie på at alkohol i omfang er det rusmidlet som forårsaker mest skade. Jeg sluker bare vintipsene (i dobbel forstand) og nikker lettet hver gang overskriftene i tabloidavisene forteller meg at rødvin gir positive helseeffekter.

Nutt hjelper meg med å få litt annet syn på alt dette, og jeg velger å løfte frem de punktene jeg mener er mest relevante for norske forhold. For Nutt slår tilbake på alle punktene listet over og alt det vi lar oss påvirke av.

Han beskriver «binge drinking», eller flatfylla som vi kjenner godt til her også. Avviser at alkohol er sunt, og minner oss det er et giftstoff som dreper celler og organismer. Begrepet «responsible drinking» blir det også satt spørsmål ved, for de fleste er vel mer ansvarlige når de er edru? At skader bare rammer de få som ikke kan håndtere alkohol tilbakevises. Det er millioner av mennesker som rammes av alkoholforbruk direkte eller indirekte. Og med dette løfter Nutt også frem viktigheten omkring «alcohol's harm to others», ved å minne oss om at alkoholforbruk rammer både direkte og indirekte.

Nutt mener også at leversykdom vil nå samme nivå som hjertesykdom i Storbritannia innen 2020 nå som alkoholen har blitt en del av hverdagslivet vårt, fremfor den luksusen det pleide å være. Økt levestandard knyttes til økt alkoholforbruk, også her hjemme.

Påstanden om at det ikke er noe som heter normalavhold blant voksne, tar også Nutt tar avstand fra. Selv om alkoholindustrien ønsker å gi et bilde av at alkoholen ivaretar en viktig sosial funksjon, finnes det faktisk folk som tar et valg om avstå fra alkohol – også av grunner som ikke er alkoholisme. Denne gruppen er, som Nutt presiserer, under stadig press for å ta et glass vin eller en øl, for å passe inn i den sosiale konteksten. I følge EUCAM-rapporten ønsker alkoholindustrien at vi bør se bort ifra at alkohol er vanedannende. Som Nutt innrømmer er ikke alkohol det mest avhengighetsskapende rusmiddelet, men gitt tilgjengeligheten og at det er et sosialt akseptert rusmiddel, er det å bli avhengig mer sannsynlig (Nutt 2012:94-103).

I kapittel 4.1.6 spør jeg: hva er leders ansvar og hva er arbeidstagers ansvar? Kan uformelle normer fungere bedre enn formelle, i begivenheter som befinner seg i gråsonen mellom arbeid og fritid? Arbeidsplassen kan være en aktiv pådriver for økt alkoholbruk for sine ansatte, og det kan som nevnt tidligere være vanskelig å rettferdiggjøre en regulering av aktivitet i gråsonen mellom arbeid og fritid (Nesvåg 2005).

Når det gjelder arbeidslivet er det enkelte høytider for alkoholkonsum. For eksempel julebord eller sommerfest, men vi ser også at vi har fått mange flere anledninger. Vi er tilbake til spørsmålet om hvordan vi belønner oss selv for vår innsats? Om det er en påspandert middag ute, et julebord eller et seminar, hvordan kommuniserer ledelsen omkring rus?

10 alkovevtråd til julebordet

1. Dropp lange vorspiel

Det blir som regel nok av drikke utover kvelden. Lange vorspiel kan føre til at man starter feiringen med for høy promille.

2. Ikke drikk på tom mage

Mange "sparer" på kaloriene ved ikke å spise så mye hvis de vet de skal drikke øl eller vin som har et høyt kaloriinnhold. Dette er en dårlig strategi.

3. Drikk vann

Dersom man husker å drikke vann i løpet av kvelden blir både festen bedre og man får en hyggeligere dagen derpå.

4. Gi beng i bong

Det er faktisk lov å ikke bruke opp drikkebonger dersom man føler man har fått nok. Eller kjøpe noe som ikke inneholder alkohol.

5. Unngå å ta opp konflikter

Julebordet er verken tid eller sted for å løse jobbkonflikter. Miksen av alkohol og vanskelige følelser kan være nokså eksplosiv.

6. Vær helt sjef

Dersom du er leder har du et spesielt ansvar for å sette standarden når det kommer til hva som er akseptabelt på julebord. God alkoholkultur starter på toppen.

7. Ta vare på hverandre

Gode kolleger forteller hverandre på en hyggelig måte når man bør roe ned tempoet på drikkingen.

8. Husk at dere blir sett av andre

Hvis dere har julebordet på et offentlig sted representerer dere bedriften. Det kan skade omdømmet dersom man fester vilt.

9. Det er ingen skam å snu

Gå hjem mens kvelden er på topp og før du er blitt for sliten.

10. Vis respekt

Flørtning på jobb kan være gøy og mange treffer partneren sin i arbeidslivet. Seksuell trakassering eller ubehageligheter er aldri greit. Samme om du er full eller ei.

Selvsagt har de ansatte har et ansvar for seg selv, men lederen har også et ansvar for sine ansatte.

Og lederen har et resultatansvar, parallelt som han eller hun bør inneha et ansvar for liv og helse i andre enden.

«Vær helt sjef» lyder Av-og-til sitt sjette alkovevtråd for julebordet.

Oversikten ser ut til å være laget slik at man enkelt kan henge den opp på jobben. Gode råd serveres, ispedd litt humor. Det sjette rådet er uansett min favoritt: «god alkoholkultur starter på toppen».

Figur 2 – 10 alkovevtråd til julebordet, kilde Av-og-til

5 Avslutning

Problemstillingen for denne oppgaven var «bidrar nye former for arbeidsliv til endring av våre alkoholvaner?» Jeg har forsøkt å gi et svar på dette, gjennom å belyse nye trender i arbeidslivet som kan (men ikke nødvendigvis må) føre til et økt alkoholforbruk og sider av arbeidslivet som kan gi oss lettere tilgang til alkohol.

Jeg har også ønsket å gi et svar gjennom å vise at rus kan være så mangt, og at vi bruker alkoholen til å håndtere flere situasjoner enn tidligere. Det er mye i vår hverdag som kan være altoppslukende, om det er jobb, internett, trening, spill eller rusmidler. Selv kjærlighet blir beskrevet som en rus, og det kan virke som vi alle har en kjærlighet til rusen.

Det er mye ved alkoholen som er vanskelig, og det blir særlig vanskelig nettopp fordi alkohol er forbundet med kos og hygge – iallfall stort sett. Et overforbruk blir sjelden diskutert og pinligheten omkring alkoholproblemer holdes dermed vedlike. Hverken i jobbsammenheng eller generelt i hverdagen er dette en problemstilling vi hører noe særlig om. Derimot snakker vi om de positive opplevelsene vi har med alkohol, gjennom historier om hvor hyggelig vi hadde det i går og hvor deilig det smakte med et glass hvitvin eller en øl i sola på bryggekannten. De negative sidene spøkes kanskje bort, eller at man tar noen «hvite uker» eller en «hvit måned» der man ikke drikker alkohol og ser fordelene ved dette, før man igjen går tilbake til de gamle vanene.

Og selvfølgelig er det hyggelig å dra på seminar med kolleger eller å ta en øl sammen etter jobb. Derfor kan man lett fremstå som moraliserende ved å rette søkelyset mot noe så dagligdags. Allikevel kan det synes viktig å ha et mer bevisst forhold til *når* alkoholen er til stede, for mulighetene har blitt langt flere i vårt fleksible arbeidsliv.

Litteraturliste

Bøker:

- Colbjørnsen, T. (2003). *Fleksibilitet og forutsigbarhet. Arbeid og organisasjon i endring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hauge, R. (2009). *Rus og rusmidler gjennom tidene*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Heath, D. B. (2005). *Drinking Occasions: Comparative Perspectives on Alcohol and Culture*. London: Routledge
- Heldmark, T. (2005). *Alkohol – varför vi dricker som vi gör*. Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv og socialvetenskap (FAS).
- Jacobsen D.I, Thorsvik, J. (2013, 4utg). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvande, E., Rasmussen, B. (red). (2007). *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget
- McLaughlin E. (red) et al. (2006) Chapter 20: Outsiders. *Criminological Perspectives. Essential readings*. London: Sage
- Nesvåg, S. (2005) (kapittel 2,6,12). *Alkohol kulturer i norsk arbeidsliv. «You could be yourself but where's the Comfort in that»*. Oslo: Unipub
- Nutt, D. (2012). *Drugs – without the hot air. Minimising the harms of legal an illegal drugs*. Cambridge: UIT
- Pedersen, W. (3. utgave 2015). *Bittersøtt. Nye perspektiv på rus og rusmidler*. Oslo: Universitetsforlaget
- Sagvaag, H. (2010). *Arbeidsliv, alkohol og kjønn*. Stavanger: Hertervig akademisk
- Sagvaag, H, Sikveland B.(red.) (2014). *Alkohol + arbeidsliv = sant? En vitenskapelig antologi*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Sennett, R. (3.opplag 2008) *Det fleksible mennesket. Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget
- Slaatelid, R.T (red) (1998). *Spørsmålet om talegenrane*. Bergen: Ariadne Forlag
- Skog, O.J (2006). *Skam og skade. Noen avvikssosiologiske temaer*. Oslo: Gyldendal
- Sørhaug, T. (2006). *Managementaltitet og autoritetens forvandling, Ledelse i en kunnskapsøkonomi*. (2 utg.). Bergen: Fagbokforlaget

Artikler:

Aftenposten (1), lesedato 09.04.16: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/De-kjorer-materiell-som-veier-titalls-tonn---na-innfores-alkolas-8413789.html>

Aftenposten (2), lesedato 13.09.15: <http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/Vin-i-butikk-7191320.html>

Aftenposten (3), lesedato 13.09.15: <http://www.aftenposten.no/amagasinet/Lytt-til-vinen-7413119.html>

Aftenposten (4), lesedato 13.09.15: <http://www.aftenposten.no/nyheter/uriks/Pa-den-Stockholm-nattklubben-slipper-du-ikke-inn-med-promille-7814066.html>

Akan.no, lesedato 12.09.15: <http://akan.no/wp-content/uploads/2013/09/metodepermversjon-7-1.pdf>

Alna.se, lesedato 26.02.16: <http://www.alna.se/K%C3%A4llor>

Andreassen (2012) Rus og voksenbefolkning»: <http://tidligintervensjon.no/Global/Rus%20og%20voksenbefolkningen%202012.pdf>

Andreassen, C., Griffiths, M.D., Hetland, J. og Pallesen, S. Scandinavian Journal of Psychology (53/2012) : <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x/epdf>

Arbeidstilsynet (1), lesedato 26.03.16: <http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=95870>

Arbeidstilsynet (2), lesedato 24.04.16: <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=99524>

Arbeidstilsynet (3), lesedato 24.04.16: <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=79128>

AV-OG-TIL undersøkelse 2012, lesedato 02.03.16: <http://avogtil.no/paa-jobben/fakta-om-arbeidsliv-og-alkohol/>

AV-OG-TIL tips til julebordet, lesedato 02.03.16: <http://avogtil.no/aktuelt/rad-som-gjor-jobbjulebordet-til-en-suksess/>

Broiler.no, DJ Broiler (2013). *Afterski*. Ikke utgitt hos plateselskap. Nettside: www.broiler.no tekst funnet her: <http://artists.letsingit.com/broiler-lyrics-afterski-slq15hg#ixzz415fOyvJq>

Dagens Næringsliv, lesedato 22.02.16: <http://www.dn.no/tekno/2011/04/22/-na-driter-de-i-om-du-jobber-atte-timer-dagen-eller-ei-bare-kvaliteten-er-god-nok>

Dagsavisen, lesedato 13.09.15: <http://www.dagsavisen.no/kultur/den-velfungerende-alkoholikeren-1.310613>

Dagens Næringsliv, lesedato 23.04.16: <http://www.dn.no/tekno/2011/04/20/jobber-pa-tog-trikk-og-buss-far-ikke-betalt>

Forebygging.no, lesedato 01.10.15: <http://www.forebygging.no/Artikler/2011-2008/Et-glass-vin-etter-jobben/>

Forskning.no (1), lesedato 13.09.15: <http://forskning.no/alkohol-og-narkotika/2008/02/alkohol-venn-eller-fiende>

Forskning.no (2), lesedato 13.09.15: <http://forskning.no/alkohol-og-narkotika-forbruk-ekonomi/2015/05/billigere-butikkdrift-mer-slepphendt-med-alkohol>

Forskning.no (3), lesedato 13.09.15: <http://forskning.no/alkohol-og-narkotika-samfunnsmedisin-forbruk/2011/01/mer-alkohol-med-okt-kjopekraft>

Forskning.no (4), lesedato 23.04.16: <http://forskning.no/arbeid-ledelse-og-organisasjon-naeringsliv/2012/04/hvor-arbeidsnarkoman-er-du>

Gjelsvik, R. (2004). Utredning av de samfunnsmessige kostnadene relatert til alkohol. Notatserie i helseøkonomi, Nr 07/07, Rokkansenteret, Bergen: <http://www.sirus.no/hvilke-konsekvenser-har-rusmiddelbruk-for-arbeidslivet/#sthash.EahGzu1k.dpuf>

Nesvåg S., Ramvi E., Tunglund E. *Arbeidslivet i forandring. Nye rammer for alkoholbruk*. Nordisk alkohol og narkotikatidsskrift vol 16, 1999 (3) : <http://www.nordicwelfare.org/PageFiles/15032/Arbeidslivet%20i%20forandring.%20Nye%20rammer%20for%20alkoholbruk.pdf>

Norgeshistorie, lesedato 22.02.16: <http://www.norgeshistorie.no/industrialisering-og-demokrati/teknologi-og-okonomi/1504-norge-blir-et-industriland.html>

NRK (1), lesedato 08.04.16: http://www.nrk.no/sorlandet/_jeg-vil-ha-deg-tilbake-i-jobbedru-1.12876928

NRK (2), lesedato 08.04.16: <http://www.nrk.no/norge/unge-har-vaert-beruset-pa-jobb-1.11867651>

NRK, figur 3 Tegnene på at du drikker for mye, lesedato 03.03.16:

<http://www.nrk.no/livsstil/tegnene-pa-at-du-drikker-for-mye-1.11384168>

Ledernytt.no, lesedato 02.11.15: <http://www.ledernytt.no/fyll-paa-arbeidsplassene-koster-12-milliarder-aarlig.5401594-112372.html>

Porsfelt, Dan (2007). *After work – himmel eller helvete*. Spiritus nr. 9/2007.
http://spritmuseum.se/wp-content/uploads/2013/03/Dan-Porsfelt_Afterwork_S9.pdf

Regjeringen.no (1), lesedato 13.09.15: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-1995-24/id140425/>

Regjeringen.no (2), lesedato 13.09.15: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/bedre-forbrukerinformasjon-om-alkoholholdige-drikker/id2438202/>

Regjeringen.no (3), lesedato 13.09.15:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/bba17f176efc40269984ef0de3dc48e5/no/pdfs/stm201120120030000dddpdfs.pdf>

Regjeringen.no (4), lesedato 01.11.15:
<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/hod/dokumenter-fha/opptr.plan.pdf>

Rossow I., Mäkelä P., Kerr W. *The collectivity changes in alcohol consumption revisited* *Addiction*, Volume 109, issue 9/2014)
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/add.12520/abstract;jsessionid=6D8082FBD3B4C08A5E169B9EDBF270B4.f01t02>

Sirus.no (1), lesedato 28.08.15: <http://statistikk.sirus.no/sirus>

Sirus.no (2), lesedato 28.08.15: <http://www.sirus.no/publikasjon/rapporter/2010-2/hva-er-misbruk-og-avhengighet/>

Sirus.no (3), lesedato 13.09.15: <http://www.sirus.no/regulering-av-pris-og-tilgjengelighet-pa-alkohol/>

SNL (1), lesedato 08.04.16: <https://snl.no/organisasjonsteori>

SNL (2), lesedato 29.09.15: <https://snl.no/makt>

SSB, lesedato 01.11.15: <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/akumnd/maaned/2015-03-26#content>

The Guardian, lesedato 24.04.16:

<http://www.theguardian.com/money/2015/oct/31/workaholics-anonymous-impossible-workplace-life-balance>

Lesedato 01.10.2015 <http://wpstatic.idium.no/www.sirus.no/2015/01/sirusrap.2.07.pdf>

Merriam-Webster, lesedato 08.05.16: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/metamorphosis>

TU.no, lesedato 13.09.15/09.04.16: <http://www.tu.no/karriere/2011/12/23/-vi-har-gatt-fra-a-vare-on-time-til-a-vare-online>

Universitas, lesedato 15.09.15: <http://universitas.no/nyhet/60422/hasjholdninger-overrasker-forskerne>

Vg.no, lesedato 13.09.15: <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/arbeiderpartiet/jonas-gahr-stoere-refser-norsk-drikkekultur/a/23434938/>

WHO, lesedato 29.02.16:

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67205/1/WHO_MSD_MSB_01.6a.pdf

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord (uten innholdsfortegnelse, forord og litteraturliste): 15657

