

Alkoholsituasjoner i norsk arbeidsliv.
- En kvalitativ studie av seks norske bedrifter



Universitetet
i Stavanger

Institutt for Helsefag
Master i Helsevitenskap
Fordypning: Spesialisering i rusproblematikk
Masteroppgave (30 studiepoeng)

Student: Kristin Nordaune
Veileder: Randi Wågø Aas, PhD
Juni 2015

UNIVERSITETET I STAVANGER

MASTERSTUDIUM I HELSEVITENSKAP

MASTEROPPGAVE

SEMESTER: Vår 2015

FORFATTER/MASTERKANDIDAT: Kristin Nordaune

VEILEDER: Randi Wågø Aas, PhD

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Norsk tittel: Alkoholsituasjoner i norsk arbeidsliv – En kvalitativ studie av seks norske bedrifter

Engelsk tittel: Occasions for work-related drinking in six Norwegian companies

EMNEORD/STIKKORD: Alkohol – Drikkesituasjoner – Arbeidsrelatert alkoholbruk – Bedrift – Ansatte – Innholdsanalyse – Forebygging – Wirus-prosjektet – Wirus-kulturstudien

Alcohol – Occasions – Work-related drinking – Company – Employees – Content analysis – Prevention – The Wirus-project – The Wirus-culture-study

ANTALL SIDER: 56 (med vedlegg)

STAVANGER

01.06.2015

Forord

Denne masteroppgaven har vært en del av Wirus-prosjektet ved Universitet i Stavanger og Presenter. Å få være en del av et prosjekt har i aller høyeste grad bidratt til å holde min motivasjon og mitt engasjement oppe. Samtidig har det vært utrolig lærerikt, og vekket en interesse for forskning jeg ikke trodde jeg hadde. Jeg vil derfor rette en stor takk til alle involverte i Wirus. En spesiell takk til Åsa Sjøgren og Hildegunn Sagvaag, PhD, for godt samarbeid og støtte under datainnsamlingen.

I tillegg ønsker jeg å rette en stor takk til min veileder Randi Wågø Aas, PhD. Tusen takk for at du alltid har hatt tro på meg, og alle konstruktive tilbakemeldinger, både i veiledning og i lunsjpauser. Takk for at jeg har fått vært en del av Presenter, og fått deltatt på ulike samlinger og seminarer. Du har lært meg at forskning absolutt er relevant i så å si alle sammenhenger. Vil også takke for at du har gitt meg en kontorplass, det gjorde innspurten mye mer behagelig enn jeg hadde forutsett.

En stor takk rettes også til min kjære familie, som har hjulpet til med korrektur og sett positivt på å lese utallige versjoner av denne masteroppgaven. Masteroppgaven er også avslutningen på min 5 år lange studietid i Stavanger. Vil derfor takke medstudenter for støtte, sene kvelder og godt humør gjennom 5 fantastiske studieår.

Å skrive en masteroppgave har vært en langvarig og utfordrende prosess. Samtidig har det vært utrolig lærerikt, og en erfaring som jeg ikke ville vært foruten.

Stavanger, 01.06.2015
Kristin Nordaune

Innhold

SAMMENDRAG	5
1 INNLEDNING	6
1.1. BAKGRUNN.....	6
1.2. OPPGAVENS STRUKTUR.....	9
2. TEORETISK FUNDAMENT	10
2.1. ORGANISASJONSKULTUR.....	10
2.2. ”THE CULTURAL APPROACH”	12
3. METODE	13
3.1. DESIGN.....	13
3.2. SETTING.....	13
3.3. UTVALG.....	14
3.4. DATAINNSAMLING	15
3.5. ANALYSE.....	15
3.6. ETIKK	16
4. RESULTATER	16
4.1. SITUASJONER MED ALKOHOLBRUK.....	16
4.1.1. <i>Situasjoner arrangert av bedriften</i>	17
4.1.2. <i>Situasjoner arrangert av ansatte</i>	19
4.1.3. <i>Situasjoner arrangert av eksterne aktører</i>	20
4.2. POSITIVE OG NEGATIVE ERFARINGER MED ARBEIDSRELATERT ALKOHOLBRUK	21
5. DISKUSJON	22
5.1. SUBSTANSIELL DISKUSJON.....	22
5.2. METODEDISKUSJON.....	24
6. KONKLUSJON	25
REFERANSER	26
VEDLEGG	29
1. ARTIKKEL.....	29
2. FORFATTERVEILEDNING.....	50
3. INTERVJUGUIDE.....	52
4. SAMTYKKESKJEMA.....	55
5. UTDRAK FRA ANALYSEN	56

Sammendrag

Bakgrunn Ni av ti norske arbeidstakere drikker alkohol, samtidig drikker mange norske arbeidstakere mer enn WHO's anbefalte grenseverdier. Selv om det ikke er vanlig å drikke alkohol i den primære arbeidstiden, drikkes det gjerne i sosiale situasjoner som kan relateres til arbeidsplassen. Målet med denne studien var å få et innblikk i hvilke arbeidsrelaterte situasjoner norske arbeidstakere blir eksponert for alkohol.

Metode Det er blitt gjennomført fokusgruppeintervju i seks norske bedrifter. Både offentlig (n = 2) og privat (n = 4) sektor var representert. Bedriftene kom fra transportbransjen, oljebransjen, industribransjen og offentlig myndighet. Utvalget (n = 43) besto av representanter fra toppledelse, mellomledelse, HR, HMS, tillitsvalgte, verneombud, AMU og NAV-rådgiver for IA-bedrifter. Kvalitativ og kvantitativ innholdsanalyse ble anvendt i arbeid med intervjumaterialet.

Resultat Sekstisju ulike situasjoner for arbeidsrelatert alkoholbruk ble identifisert gjennom analysen av intervjuene. Samtidig ble det funnet tre ulike arrangører for arbeidsrelatert alkoholbruk; bedriften, ansatte eller eksterne aktører. Bedriften arrangerte over halvparten av situasjonene, andre eksterne over en fjerdedel og ansatte de resterende. De 67 drikkesituasjonene kunne kategoriseres inn i fem ulike typer drikkesituasjoner: fester, turer, reiser, middager i tilknytning til arrangement eller kollegatreff. Antall og type situasjoner varierte i stor grad mellom bedriftene, og fester og middager i tilknytning til arrangement dominerte.

Konklusjon Resultatene indikerer at alkohol er en naturlig del av norsk arbeidsliv. Selv om bedriften selv og ansatte arrangerte til sammen flest drikkesituasjoner, påvirker også eksterne aktører ansattes alkoholbruk i stor grad. Dette kan tyde på at ansatte i bedrifter med mange eksterne relasjoner, er mer utsatt for arbeidsrelatert alkoholbruk.

1 Innledning

1.1.Bakgrunn

Studier har avdekket at ni av ti arbeidstakere drikker alkohol, og at alkoholforbruket til norske arbeidstakere har økt i tråd med den generelle befolkningens økende alkoholkonsum (Frøyland, 2005). En studie anslår at ca. 4 - 5 % av norske arbeidstakere drikker mer enn Verdens helseorganisasjons anbefalte grenseverdier, og seks - syv prosent har et risikofylt alkoholkonsum ut fra samme anbefaling (Nesvåg, 2005; Nesvåg & Lie, 2004). Den anbefalte grenseverdien overstiges i denne sammenheng når det drikkes på ”rødt”, som tilsvarer flere enn 21 alkoholenheter (AE) i uken for menn, og flere enn 14 AE for kvinner. Et risikofylt alkoholkonsum, å drikke på ”gult”, tilsvarer mellom 13 og 21 AE for menn i uken, og mellom 9 og 14 AE for kvinner (Nesvåg, 2005; Nesvåg & Lie, 2004). En annen studie fant at blant 6300 arbeidstakere hadde 12 % mannlige ansatte og 8 % kvinnelige ansatte et risikofylt alkoholkonsum (Skutle et al., 2009). Foreløpige resultater fra Wirus-studien viser at ca. 15 % av ansatte drikker over det WHO anbefaler.

I tillegg til økende alkoholforbruk blant den voksne befolkningen generelt, anslår flere studier at det har oppstått nye og flere situasjoner hvor norske arbeidstakere blir eksponert for alkohol. Det drikkes generelt lite i arbeidstiden, men mer i sosiale situasjoner som kan knyttes til arbeidsplassen (Frøyland, 2005; Nesvåg, 2005; Nesvåg & Lie, 2004; Skutle, Buvik, & Iversen, 2009). Alkoholbruk i slike situasjoner betegnes gjerne som arbeidsrelatert alkoholbruk. Frøyland (2014) definerer rusmiddelbruk som kan tilknyttes arbeidsplassen slik:

”Rusmiddelbruk som skjer på arbeidsplassen eller blant ansatte i sammenhenger som kan knyttes til arbeidsplassen, arbeidsmiljøet eller situasjoner man kommer inn i på grunn av arbeidsforholdet. Rusmiddelbruk som foregår i fritiden, men som kan ha konsekvenser for arbeid eller arbeidsplassen (fravær, lavere arbeidskapasitet, uheldige rykter, negativt rennommé), kan også regnes som arbeidsrelatert” (s. 29).

I internasjonal sammenheng fokuserer forskningen mest på alkoholbruk før og under arbeidsdagen (Ames, Grube, & Moore, 2000; Frone, 2006, 2012; Frone & Trinidad, 2014; Moore, Ames, Duke, & Cunradi, 2012; Pidd, Roche, & Buisman-Pijlman, 2011). En studie gjennomført blant ansatte i privat norsk næringsliv, fant at 23 % av det samlede alkoholforbruket var arbeidsrelatert. I løpet av de to siste ukene viste det seg at

for dem som hadde drukket alkohol i arbeidsrelatert sammenheng, utgjorde arbeidsrelatert alkoholbruk 57 % av deltakernes totale forbruk. (Nesvåg, 2005). Arbeidsrelatert alkoholbruk utgjorde i gjennomsnitt 10 AE per uke for ansatte som hadde drukket alkohol i arbeidsrelaterte situasjoner. Ikke-arbeidsrelatert alkoholforbruk utgjorde for alle som hadde drukket de siste to ukene i gjennomsnitt 8 AE (Nesvåg, 2005). En nyere studie viste at 2 av 3 arbeidstakere drakk i arbeidsrelaterte sammenhenger sjeldnere enn månedlig, og at 1 av 6 hadde drukket i arbeidsrelaterte sammenhenger nokså jevnlig, definert som flere ganger i måneden, noen dager i uka, eller daglig det siste året (Andreassen & Johannessen, 2012). Etersom det foreligger få studier på området kan det være vanskelig å generalisere disse resultatene til den norske befolkningen. Samtidig er over halvparten av den norske befolkningen i arbeid (SSB, 2015). Det kan derfor antas at store deler av befolkningen må forholde seg til arbeidsrelatert alkoholbruk, og nevnte studie indikerer da at arbeidsrelatert alkoholbruk påvirker den norske befolkningens totale alkoholkonsum i stor grad.

Studier som har undersøkt arbeidsplassens påvirkning på ansattes alkoholbruk, påpeker at normer og kultur er viktige faktorer for ansattes arbeidsrelaterte alkoholbruk (Ames & Bennett, 2011; Ames & Grube, 1999; Ames et al., 2000; Ames & Janes, 1992; Bennett, Patterson, Wiitala, & Woo, 2006; Nesvåg, 2005; Yang, Yang, & Kawachi, 2001). Litteraturen skiller i hovedsak mellom liberal og restriktiv drikkekultur. Flere studier argumenterer for at i bedrifter hvor liberal drikkekultur dominerer, har de ansatte et høyere alkoholforbruk og er mer utsatt for risiko i forbindelse med alkoholbruken (Ames et al., 2000; Andreassen, 2014; Barrientos-Gutierrez et al., 2007; Biron, Bamberger, & Noyman, 2011; Kjaerheim et al., 1995). Ansattes alkoholbruk påvirkes også gjennom de sub- eller yrkesmessige kulturene som inngår på arbeidsplassen, samt av den sosiale kontrollen ansatte utsettes for av kollegaer i et arbeidsfellesskap (Sagvaag, 2007). Enkelte studier peker blant annet på at ansatte som er avholdende eller har et generelt lavt alkoholforbruk, likevel drikker i sammenhenger relatert til arbeidsplass og arbeidsfellesskap (Frone, 2009; Kahlbom, 2014).

Sosial kontroll påvirkes av arbeidsplassens strukturering og tilrettelegging for alkoholbruk (Sagvaag, 2007). En studie viser at arbeidsgivere tilrettelegger for alkoholbruk blant ansatte fordi de erfarer at prosessene som skjer når ansatte drikker alkohol sammen, er verdifulle for arbeidsgiver i utviklingen av virksomheten (Walker &

Bridgman, 2013). Tilrettelegging for arbeidsrelatert alkoholbruk bidrar til økning i ansattes alkoholforbruk, grunnet tilgjengelighet av alkohol (Ames & Grube, 1999). Samtidig ble alkoholbruken i den nevnte studien sett på som en positiv faktor i arbeidsrelatert sammenheng (Walker & Bridgman, 2013). Positive sider ved arbeidsrelatert alkoholbruk er lite belyst i forskningssammenheng, men flere studier indikerer at alkoholbruk bidrar til å forbedre relasjoner mellom ansatte (Frøyland, 2005; Nesvåg, 2005; Walker & Bridgman, 2013).

Det er ikke bare konsumet til ansatte som kan bli påvirket av arbeidsrelatert alkoholbruk, men også samspillet og relasjonene mellom ansatte. (Bacharach, Bamberger, & McKinney, 2007; Bennett & Lehman, 1998; Nesvåg, 2005; Skutle et al., 2009). Tidligere forskning har hatt størst fokus på negative sider ved liberal alkoholkultur, særlig med tanke på økt alkoholkonsum blant ansatte. Samtidig problematiserer Nesvåg (2014) den kulturelle påvirkningen med fokus på både liberale og restriktive kulturer. Utestenging og marginalisering kan oppstå når personer eller grupper ikke helt klarer å forholde seg til den sosiale normen som er satt i ulike situasjoner. Eksempelvis kan det være hvis noen drikker for mye i sosiale sammenhenger hvor det ikke passer seg, eller er avholdende hvor det forventes at en drikker (Nesvåg, 2014).

Alkohol fører med seg en del helsemessige og psykososiale utfordringer, og kan utgjøre en stor trussel mot folkehelsen (Halkjelsvik & Storvoll, 2014). Betrakter man arbeidsplassen som en forebyggingsarena for slike utfordringer, kan man nå store deler av befolkningen (Mangione et al., 1999; Nesvåg, 2005). Likevel er tiltak på arbeidsplassen i dag stort sett rettet mot de få enkeltmenneskene med store og omfattende alkoholproblemer (Buvik et al., 2011). Problemer angående gruppen arbeidstakere som drikker moderat, men som drikker på "gult" i følge WHO (Babor, Higgins-Biddle, Saunders, & Monterio, 2001), blir sjeldent trukket frem i lyset. Dette til tross for at denne gruppen er betydelig større enn de som drikker på "rødt" og har omfattende alkoholproblemer (Aseltine, DeMarco, Wallenstein, & Jacobs, 2009; Mangione et al., 1999; McPherson et al., 2010; Nesvåg, 2005; Nesvåg & Lie, 2004; Skutle et al., 2009).

Skal en drive forebyggende helsearbeid på arbeidsplassen, er det hensiktsmessig å vite konkret i hvilke settinger, arbeidstakerne blir utsatt for arbeidsrelatert alkoholbruk og omfanget. Likevel er forskningen på området begrenset, der kun to studier har utforsket aktuelle drikkesituasjoner. En studie fra 2005 kartla drikkesituasjonen i åtte norske bedrifter (Nesvåg, 2005), og en studie blant norske kvinnelige ledere, viser til en del konkrete arbeidsrelaterte drikkesituasjoner (Skutle et al., 2009). Utover dette er forskningen mangelfull. Målet med denne studien er å få et innblikk i hvilke arbeidsrelaterte situasjoner norske arbeidstakere blir eksponert for alkohol. Samtidig ønsker studien å rette fokus på de positive og negative sidene alkohol kan ha i et arbeidsfellesskap. Følgende forskningsspørsmål søkes å bli besvart:

- I hvilke situasjoner inngår alkohol i bedriftene?
- Hvilke positive og negative erfaringer har ansatte knyttet til arbeidsrelatert alkoholbruk?

1.2.Oppgavens struktur

Ved Universitetet i Stavanger er det mulig å levere masteroppgaven i form av en artikkel til et tidsskrift med en tilhørende kappe. Denne formen for fremstilling av masteroppgaven har jeg valgt å benytte meg av. På grunn av at kappen i dette tilfellet skal bestå av kun 2000 ord mer enn artikkelen, har jeg valgt å skrive to ulike diskusjoner. I kappen vil diskusjonen være mer rettet mot implikasjon for praksis og vil bli diskutert opp mot den teoretiske forankringen. I artikkelen vil hovedfunnene bli presentert og diskutert opp mot relevant forskningslitteratur. Artikkelen er skrevet på engelsk og legges ved som Vedlegg 1. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health sine retningslinjer, har vært utgangspunktet for utformingen av artikkelen. Jeg anbefaler å lese kappen først, deretter artikkelen.

2. Teoretisk fundament

Studien er forankret teoretisk i modellen til Schein (1987) om organisasjonskultur, og Ames & Janes (1992) sin modell om arbeidskulturens påvirkning på ansattes alkoholbruk "the cultural approach".

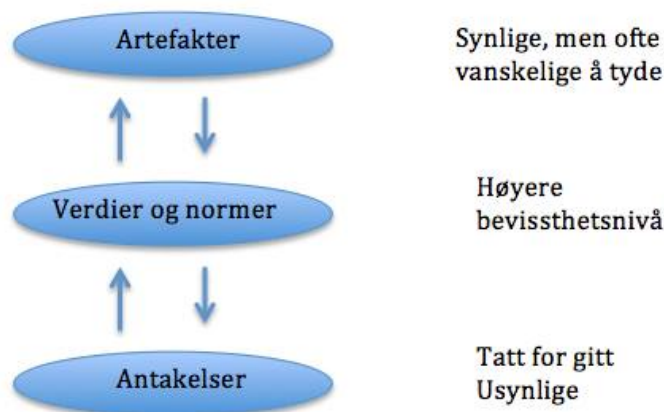
2.1. Organisasjonskultur

Schein (1987) definerer organisasjonskultur slik:

"et mønster av grunnleggende antakelser –skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og til at det læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i forhold til disse problemene."

(s. 7).

Kulturen blir sett i forhold til tre ulike nivåer; artefakter, verdier og normer, og antakelser:



Schein (1987, s. 12)

Grunnleggende antakelser utvikles over tid, og inngår til slutt i personers underbevissthet. Det er handlinger som tas for gitt og kan betegnes som usynlige. Slike antakelser blir dannet ved at handlinger gjentatte ganger viser seg å fungere. Etter hvert blir handlingene tatt for gitt og blir "normalen" i organisasjonen.

Verdier og normer tilhører et høyere bevissthetsnivå. Det kan defineres som hva som er bra, ønskelig, riktig, osv. Samt en felles forståelse blant medlemmene om hva som betegnes som rett og galt, de fremstår som organisasjonens ideologi. Hvilke verdier og

normer organisasjonen verdsetter er klart for medlemmene, og det er verdiene som kommer til syne hvis det er ønskelig å endre på en organisasjonskultur.

Artefakter defineres som synlige produkter laget av mennesker. Det omhandler både fysiske gjenstander, kunst og atferdsmønstre som er synlige og hørbare. Artefakter må tolkes fordi de representerer kulturelle symboler. Før en tolkning foreligger kan ikke artefaktene betegnes som symboler. Artefakter kan for eksempel være en bygning eller en logo, og før en tolkning foreligger kan det være vanskelig å forstå hvilke kulturelle mønstre som ligger til grunn for artefaktene. Artefakter kan også være atferd og språkbruk blant organisasjonsmedlemmene. For eksempel kan det si noe om samholdet/arbeidsmengden i en organisasjon hvis de har felles lunsj hver dag, eller om alle spiser hver for seg når det passer. Eksempel på språkbruk kan være implementerte begreper som brukes internt i bedriften og som gir lite mening utenfor den gruppens felles forståelse.

Organisasjonskultur innebærer at medlemmene deler en rekke grunnleggende forutsetninger som det ikke blir stilt spørsmål ved. Det foreligger en felles forståelse i forhold til atferd og hva som er rett og galt i ulike situasjoner. Schein (1987) legger vekt på at nye medlemmer som kommer inn i organisasjonen er valgt inn fordi de allerede passer til kulturen, eller blir fort sosialisert inn i det som betegnes som felles normer og verdier. Kulturen kan endre seg ifølge Schein (1987), men bare hvis det kommer nye verdier inn utenfra, for eksempel ved påvirkning av ledelse. Han presiserer at nye verdier bare blir implementert hvis de viser seg å være hensiktsmessige i praksis. Da vil de etter en stund bli gjort om til grunnleggende antakelser og blir en del av rutinene.

Pilene i Scheins (1987) teori går begge veier. Det er altså ikke slik at grunnleggende antakelser blir gjort om til verdier og normer, som blir til artefakter som kan tolkes. Tolkninger av artefakter påvirker også organisasjonsmedlemmene på en måte som kan påvirke verdiene og normene og antakelsene som først var utgangspunktet for artefaktene.

2.2. "The cultural approach"

Ames & Janes (1992) tar utgangspunkt i Trice & Sonnenstuhl (1988) sin fremstilling av hvordan arbeidsplassen kan bidra til høyt alkoholkonsum blant ansatte. De presenterer fire dimensjoner hvor arbeidsplassen påvirker arbeidstakeres alkoholkonsum; normative reguleringer, kvalitet og organisering av arbeid, ytre påvirkninger fra privatlivet og "drinking subcultures". Den første dimensjonen; normative reguleringer deler Ames & Janes (1992) opp i to perspektiver; formell sosial kontroll og uformell sosial kontroll. Den formelle sosiale kontrollen innebærer bedriftens nedskrevne alkoholpolicy som omhandler regler, forventninger og eventuelle tiltak ved regelbrudd. Den uformelle sosiale kontrollen defineres som forventninger, normer, verdier og holdninger til alkoholbruk blant de ansatte. Disse to dimensjonene kan komme i konflikt, og i følge Ames & Janes (1992) er det ofte majoriteten som betegnes som vinneren. Det kan i mange tilfeller være en stor gruppe av de ansatte som ikke følger bedriftens nedskrevne policy.

I tillegg til formell og uformell sosial kontroll, innebærer normative reguleringer også tilgjengeligheten av alkohol. De skiller mellom fysisk og sosial tilgjengelighet. Den fysiske tilgjengeligheten innebærer i hvilken grad alkohol er tilgjengelig på arbeidsplassen, og muligheten for å ta med seg og drikke alkohol i arbeidstiden. Den sosiale tilgjengeligheten viser til hvordan det at venner drikker kan påvirke ens eget alkoholbruk. I arbeidslivssammenheng reises det to hypoteser med utgangspunkt i sosiale tilgjengelighet. Den første hypotesen sier at kulturelle normer som fremmer arbeidsrelatert alkoholbruk fører til etablering av sub-kulturer hvor alkoholbruk på arbeidsplassen blir akseptert. Den andre hypotesen retter seg mot at personer velger å omgås kollegaer som drikker på samme måte som de selv.

Den andre dimensjonen beskriver kvaliteten og organiseringen av arbeidet. Arbeidsplassens organisering og kvaliteten på arbeidslivet påvirker ansattes alkoholbruk. Det trekkes spesielt frem to faktorer som kan bidra til høyt alkoholkonsum blant ansatte; stress og fremmedgjøring. I den forbindelse tenkes det blant annet på hvordan oppgaver blir tildelt, gjennomført og veiledet, samt kvaliteten på det fysiske og sosiale miljøet på arbeidsplassen.

Den tredje dimensjonen er ytre påvirkninger fra privatlivet som påvirker alkoholbruken i arbeidslivet. Sosiale erfaringer fra privatlivet blir ofte med inn i arbeidslivet og påvirker atferden på arbeidsplassen, dette gjelder også erfaringer med alkoholbruk. Personer som kommer fra miljøer hvor alkohol spiller en stor rolle, tar med seg denne erfaringen inn på arbeidsplassen, og velger kanskje arbeidsplasser og situasjoner hvor en slik kultur allerede er satt.

Den fjerde dimensjonen i modellen omhandler ”drinking subcultures”. Definert som grupper som deler samme oppfatning, verdier og forventninger i forhold til alkoholbruk på arbeidsplassen. Gruppene kan ofte karakteriseres etter kollegafelleskap, jobbidentitet og alder. I slike ”drinking subcultures” blir felles forståelse av alkoholbruk og atferd ofte dominerende i forhold til den generelle kulturen på arbeidsplassen.

3. Metode

3.1. Design

Denne studien har et kvalitativt design hvor semi-strukturerte fokusgruppeintervjuer med åpne spørsmål ble benyttet. I analysen av datamaterialet ble innholdsanalyse med induktiv tilnærming anvendt (Hsieh & Shannon, 2005). Induktiv tilnærming ble benyttet fordi det foreligger få studier som konkret undersøker i hvilke situasjoner norske arbeidstakere blir eksponert for alkohol. I tillegg er de studiene som er gjort på området, mellom 10 og 15 år gamle, og med et arbeidsliv i stadig utvikling, er det hensiktsmessig med en ny kartlegging av situasjoner hvor det forekommer arbeidsrelatert alkoholbruk. Både kvalitativ og kvantitativ innholdsanalyse ble brukt i analyseprosessen (Weber, 1990).

3.2. Setting

Denne masteroppgaven er en av del av ”Kultur-studien” som er et av fem delprosjekt i Wirus-prosjektet. Wirus står for Workplace Interventions preventing Risky Use of alcohol and Sick leave, og skal hovedsakelig undersøke effekten av to intervensjonstiltak, Balance og Riskbruk-modellen, i norsk arbeidsliv.

3.3. Utvalg

Informantene var ”nøkkelinformanter” fra seks av bedriftene som hadde takket ja til å delta i Virus-prosjektet. Tabell 1 viser informasjon om bedriftene som deltok i intervjuet. Både privat (n = 4) og offentlig sektor (n = 2) var representert. Bedriftene som deltok var fra transportbransjen, oljebransjen, industribransjen og offentlige myndigheter.

Tabell 1 Informasjon om bedriftene

Bedrift	Sektor	Bransje	Type bedrift	Antall ansatte
1	Privat	Transport	Varetransport	200
2	Privat	Olje og gass industri	Industri, bygg & anlegg, marine & offshore	1100
3	Privat	Industri	Produksjon	300
4	Privat	Bygg- og anlegg	Entreprenør	900
5	Offentlig	Offentlig myndighet	Forvaltningsorgan	1100
6	Offentlig	Offentlig myndighet	Fagdirektorat/ Forvaltningsorgan	250
Total				3850

Ansvar for rekruttering av informanter ble lagt til en oppnevnt ansvarsperson i hver enkelt bedrift, som også hadde ansvar for oppfølging i Virus-prosjektet i egen bedrift. Følgende informanter ble ønsket rekruttert: representanter fra toppledelse og mellomledelse, Human Resources (HR), Helse, miljø og sikkerhet (HMS), verneombud, tillitsvalgte, arbeid- og miljøutvalget (AMU), samt rådgiver fra NAV Arbeidslivssenter for IA-bedrifter. Tabell 2 viser en oversikt over informantene i hver bedrift. Totalt deltok 43 ansatte i intervjuene, og utvalget besto av dobbelt så mange menn som kvinner. Alle bedriftene hadde representanter fra mellomledelsen, HR, Verneombud og AMU til stede.

Tabell 2 Informasjon om informantene

Bedrift	1	2	3	4	5	6	SUM
Menn	5	4	5	8	3	5	30
Kvinner	-	2	2	2	6	1	13
Totalt	5	6	7	10	9	6	43
Overordnet ledelse	2	2	3	3	1	-	11
Mellomleder/linjeleder	1	2	1	4	3	1	12
Ansatt i HR/personalavdelingen	1	3	1	2	3	1	11
Ansatt i HMS-avdelingen/enhet	2	-	-	1	1	1	5
Tillitsvalg	-	-	2	2	1	-	5
Verneombud	2	1	1	2	1	1	8
NAV-rådgiver	1	-	-	-	-	-	1
Medlem i AMU	4	3	7	8	8	5	35
Annet ²	-	-	-	-	1	3	4
Total¹	13	11	15	22	19	12	92

Note: 1. Mange av informantene hadde flere roller i bedriften, totalen er derfor høyere enn antall informanter.
2. Andre roller ble spesifisert som bedriftslege, AMU-representant og Akan-kontakt.

3.4. Datainnsamling

Datainnsamlingen ble utført i tråd med intervjuguiden som ble utviklet i Wirus-Kulturstudien. Alle intervjuene startet med at informantene hver for seg, ble bedt om å skrive ned alle situasjoner tilknyttet arbeidsplassen, hvor ansatte ble eksponert for alkohol. Alle situasjonene ble skrevet opp på en tavle og systematisk gjennomgått i plenum. Intervjuene startet med et åpent spørsmål for hver alkoholsituasjon; ”hva kan dere fortelle om denne situasjonen?” Samtidig var det en del spørsmål/temaer som var ønskelig å få belyst, men rekkefølgen varierte, og intervjuguiden var dermed ikke satt (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010). Det første intervjuet ble ledet av en person fra prosjektgruppen i Wirus, de resterende fem ble ledet av masterstudenten. Grunnen til dette var at masterstudenten skulle få et innblikk i hvordan et intervju ble gjennomført. På hvert intervju var det i tillegg til masterstudenten en person fra prosjektgruppen i Wirus tilstede. Intervjuene fant sted i bedriftenes lokaler. Alle intervjuene ble tatt opp på lydbånd. Etter hvert intervju ble det skrevet refleksjonsnotat, og intervjuene ble fortløpende transkribert av masterstudenten.

3.5. Analyse

De transkriberte intervjuene ble analysert ved hjelp av kvalitativ og kvantitativ innholdsanalyse (Hellevik, 1999; Hsieh & Shannon, 2005; Weber, 1990). Med utgangspunkt i forskningsspørsmålene ble det foretatt en koding av intervjuene, basert på de ulike drikkesituasjonene. Positive og negative erfaringer knyttet til arbeidsrelatert alkoholbruk, ble også trukket ut. For hver drikkesituasjon ble det foretatt en kondensering av gjeldene utsagn for å korte ned analyseteksten. Drikkesituasjonene ble deretter kategorisert etter hvem som arrangerte dem; bedriften, ansatte eller eksterne aktører. For å systematisere drikkesituasjonene ytterligere, ble de ulike situasjonene fordelt mellom fem ulike underkategorier; fester, turer, reiser, middager i tilknytning til arrangement og kollegatreff. Like situasjoner ble slått sammen, og det ble laget definisjoner for de ulike drikkesituasjonene. Videre ble drikkesituasjonene telt opp for hver bedrift, slik at det var mulig å se på forskjeller og likheter mellom bedriftene. Microsoft Excel ble brukt som verktøy i analyseprosessen. Alle dataene ble strukturert i et dokument. Arbeidet med analysen er gjort av masterstudenten, i tillegg har to uavhengige forskere (Randi Wågø Aas, PhD og Hildegunn Sagvaag, PhD) hatt innspill på analysen.

3.6. Etikk

Denne studien har, som en studie i Wirus-prosjektet, fått godkjenning av Regional etisk komite (REK), referansenummer: 2014/647/REK sør-øst A. Før intervjuet startet, ble informantene informert om hva intervjuet skulle omhandle, viktigheten av taushetsplikten, også mellom deltakerne, samt muligheten til å trekke seg uten begrunnelse på hvilket som helst tidspunkt i studien, også i etterkant av intervjuet. Intervjuer opplyste samtidig, at det ikke var nødvendig å nevne navn på personer i diskusjonen om drikkesituasjonene. Alle informantene skrev under på et informert samtykke, og godkjente samtidig muntlig at intervjuet ble tatt opp på lydbånd. Rett etter intervjuene ble lydfilene lagt inn på en beskyttet mappe på et lukket dataområde, som bare intervjuer, forsker og prosjektleder har tilgang til. Lydfilene har så blitt slettet fra båndopptakeren. For å sikre at informantene ikke kan identifiseres, er lydfilene blitt transkribert og anonymisert.

4. Resultater

4.1. Situasjoner med alkoholbruk

Sekstisju unike situasjoner for arbeidsrelatert alkoholbruk ble identifisert gjennom analysen av intervjuene. Det ble også identifisert tre ulike arrangører av drikkesituasjoner; bedriften, ansatte og eksterne aktører. Tabell 3 viser hvilke typer drikkesituasjoner som ble arrangert av de ulike arrangørene. Det er tydelig at drikkesituasjonene som oftest ble nevnt, var fester og middager i tilknytning til arrangement.

Tabell 3 Fordeling av arrangører og aktuelle drikkesituasjoner

Bedriften	Eksterne aktører	Ansatte
	Fester (n = 25)	
	Turer (n = 13)	Kollegatreff (n = 19)
Middager i tilknytning til arrangement (n = 49)		
	Reiser (n = 7)	

Note: n = totalt antall situasjoner i alle bedriftene fordelt mellom arrangørene.

I hver bedrift ble det arrangert mellom 12 og 26 drikkesituasjoner som kan forbindes med arbeidsplassen. Til sammen ble 112 drikkesituasjoner diskutert i de seks intervjuene. Av de 112 drikkesituasjonene var bedriften betegnet som arrangør i over halvparten av dem. Litt over en fjerdedel ble arrangert av eksterne aktører, og de resterende ble arrangert av ansatte. Alle bedriftene hadde flest drikkesituasjoner arrangert av bedriften, utenom Bedrift 6. Noe som skyldes at denne bedriften fikk mange invitasjoner til møter og faglige arrangement. Tabell 4 viser en oppdeling av arrangører i hver av bedriftene, samt hvor mange drikkesituasjoner som forekom i hver enkelt bedrift.

Tabell 4 Arrangører

Bedrift	Bedriften		Ansatte		Eksterne aktører		Sum n
	n	%	n	%	n	%	
1	9	60	3	20	3	20	15
2	11	65	2	12	4	24	17
3	7	58	1	8	4	33	12
4	13	59	5	23	4	18	22
5	13	50	9	35	4	15	26
6	8	40	1	5	11	55	20
Total	61	54	21	19	30	27	112

Note: n = Totalt antall arbeidsrelaterte alkoholsituasjoner for hver bedrift

4.1.1. Situasjoner arrangert av bedriften

Tabell 5 viser en oversikt over hvilke drikkesituasjoner bedriften arrangerte. Trettien unike drikkesituasjoner arrangert av bedriften ble identifisert. Når bedriften arrangerte situasjoner hvor det ble servert alkohol, var det vanlig at bedriften spanderte to til tre enheter alkohol til hver ansatt. Utover det betalte de ansatte selv for drikken. Det var likevel ett unntak; når ansatte var i møte med kunder. I møte med kunder var det ingen begrensninger i forhold til hvor mye alkohol bedriften spanderte, dette gjaldt både i forhold til kundene, samt bedriftens egne ansatte.

Tabell 5 Drikkesituasjoner arrangert av bedriften

Anledning	Informantens betegnelse	Definisjon	Deltakere
Fester	Firmafest Høstfest Jubileumsfest Julebord Prosjektavslutning Rekefest Sommerfest	Bedriften arrangerer fester for sine ansatte. Festene kan være årlige arrangement, eller de kan forekomme uregelmessig. I store bedrifter kan festene bli arrangert i de forskjellige avdelingene. Fester kan arrangeres på mange ulike måter, men det de har til felles er at bedriften spanderer alkohol på sine ansatte. Bedriften spanderer gjerne to til fire enheter alkohol per ansatt, og resten betaler ansatte selv.	Ansatte
Turer	Blåtur Firmatur Firmatur med julebord Kontortur Studietur Utflukt Teambuilding	Bedriften arrangerer sosiale turer og utflukter for de ansatte. Det kan både være innlandsturer og utenlandsturer, med og uten overnatting. Bedriften kan betale for hele eller deler av turen, men ansatte kan betale en egenandel. På slike turer spanderer gjerne bedriften to til fire alkoholenheter per person, utover det betaler de ansatte selv for drikke.	Ansatte
Middager i tilknytning til arrangement	Kurs Lærlingesamling Seminar	Kurs og seminarer kan bli arrangert på et hotell, både med og uten overnatting. Det blir ikke servert alkohol under selve kurset eller seminaret, men på kvelden møtes man gjerne til en middag med alkoholservering. Bedriften spanderer gjerne to til tre enheter til middagen. Kurs og seminarer er i utgangspunkt faglige arrangement, men det forekommer at kveldene blir brukt til festing, spesielt hvis det er med overnatting.	Ansatte
	Ledermøte Strategisamling Styremøte Styresamling	Ledere arrangerer samlinger kun for ledere. Slike samlinger kan foregå over en dag eller det kan være med overnatting. Slike samlinger består av faglig opplegg på dagtid, med påfølgende middag på kveldstid. Under middagen servers det alkohol, og bedriften spanderer ofte to til tre enheter alkohol til maten. Hvis man bor på hotell er det ofte at man møtes i baren, der kjøper deltakerne sin egen drikke.	Ledere
	Møter i andre byer Prosjektmøter Samarbeidsmøter Sjåførmøter Lagsamling Sentrale samlinger Samlinger	Møter er som regel lagt til ukedager og kan finne sted på et hotell med eller uten overnatting. Det drikkes ikke alkohol på møtene, men under middagen på kvelden. Bedriften spanderer gjerne to til tre alkoholenheter på de ansatte, utover det betaler de ansatte selv, også hvis man møtes i baren eller på en pub etter middagen.	Ansatte
	Messer	Messer foregår ofte over flere dager, og under slike arrangement møter representanter fra bedriften kunder og leverandører. Det blir ofte avtalt å møtes til en middag på kvelden. Når bedriften inviterer sine kunder betaler bedriften for alkoholen til kundene og sine ansatte. Det er ingen begrensninger i hvor mange enheter som blir spandert i møte med kunder. Hvis messen blir arrangert i byen hvor bedriften har hovedkontor, er det også vanlig at bedriften leier en restaurant eller et utested hvor de inviterer kunder og leverandører,	Ansatte
	Kundemøte Kundepleie	Etter et kundemøte inviterer bedriften gjerne kunden ut på middag. Bedriften betaler for all alkoholen til kunden og sine ansatte under slike middager. Det er ingen begrensninger i forhold til hvor mange alkoholenheter bedriften spanderer i møte med kunder. Kunden får det den vil ha.	Ansatte

4.1.2. Situasjoner arrangert av ansatte

Tabell 6 beskriver hvilke drikkesituasjoner som ble arrangert av ansatte. Det ble identifisert 17 ulike drikkesituasjoner arrangert av ansatte. Situasjonene kan betegnes som sosiale situasjoner, arrangert for å skape gode relasjoner mellom kollegaer. På slike arrangement betaler de som deltar for sin egen alkohol, og det er ikke lagt noen begrensninger med tanke på konsum.

Tabell 6 Drikkesituasjoner arrangert av ansatte

Anledning	Informantens betegnelse	Definisjon
Fester	Avdelingsfest Høst-takke-fest Sosiale arrangementer med idrettslaget Gangfest Sosiale samlinger på kontoret Teamsamling i prosjekt	Ansatte arrangerer også fester. På slike fester inviteres personer som for eksempel er en del av en avdeling, et prosjekt eller bedriftsidrettslaget. Disse festene kan bli arrangert som en middag hvor man etterpå går ut på byen, eller det kan være en fest i et leid lokale. På disse festene betaler ansatte selv for alkoholen.
Kollegatreff	Vinlotteri	Vinlotteri blir arrangert i bedriftens lokaler, i arbeidstiden. Det er ikke vanlig å drikke alkohol under et vinlotteri, men det loddet ut både rødvin og hvitvin. De ansatte kjøper lodd, og kan vinne vin. Inntektene fra vinlotteriet kan finansiere andre sosiale arrangement for kollegaer hvor det drikkes alkohol.
	Lønningspils Markering Middag med kollegaer Sosiale arrangementer etter arbeidstid Ut med kollegaer Fredagspils Øl-smaking	Ansatte arrangerer sosiale tilstelninger for kollegaer. Det kan være en fast dag i måneden, eller forekomme mer tilfeldig. Slike arrangement kan finne sted på en pub eller en restaurant. Ved noen anledninger blir det sendt ut en invitasjon, og noen ganger blir man bare enige om å møtes. De ansatte betaler for sin egen alkohol. Hvis det er avtalt på forhånd med puben/utestedet kan de ansatte få reduserte priser fordi de samles som kollegaer fra en bedrift.
	Reisejobb Rotasjonsarbeid Sjåførrom	Når ansatte arbeider utenfor hjemmet bor de ofte i brakker. Under arbeidsperioden har man pålagt hviletid, som ofte tilsvarer en dag. Siden man er langt hjemmefra, blir dagen før hviledag ofte en festdag hvor man drikker alkohol.

Note: Alle situasjonene ble arrangert for en gruppe kollegaer.

4.1.3. Situasjoner arrangert av eksterne aktører

Tabell 7 viser drikkesituasjoner som er arrangert av eksterne aktører, som står utenfor bedriften. Dette er situasjoner som ofte er knyttet til møtevirksomhet, og nettverksbygging. Når ansatte deltar på arrangement arrangert av eksterne aktører, er det ingen begrensning i hvor mye alkohol som blir servert. Slike situasjoner har ofte åpen bar, eller fri flyt av alkohol.

Tabell 7 Drikkesituasjoner arrangert av eksterne aktører

Anledning	Informantens betegnelse	Definisjon
Middager i tilknytning til arrangement	Icebreaker Konferanser Mottagelser	Konferanser består av en faglig del på dagtid, med påfølgende middag på kvelden. Ved ankomstdag eller før middagen serveres det gjerne en icebreaker. På icebreakere får man servert alkohol og fingermat, og hensikten er å bli kjent med andre deltakere. Arrangøren spanderer både mat og drikke under icebreakeren og middagen.
	Leverandørarrangement Arbeidsgivernetverk	Leverandører kan invitere kunder til et faglig opplegg med påfølgende middag og alkoholserving, eller det kan bare være middag med alkoholserving. Slike arrangementer legges til midt i uka og fungerer gjerne som en nettverkssamling for bransjefolk. Leverandøren står for utgiftene til mat og alkohol.
	Messer	Messer foregår ofte over flere dager, og under slike arrangement møter representanter fra bedriften kunder og leverandører. Det blir ofte avtalt å møtes til en middag på kvelden. Når leverandører eller eksterne aktører inviterer til middag, er det de som står for utgiftene.
	Fagmøter Feltteksusjon Felttur Lisensmiddag Lisenstur Representasjon	Representanter fra bedriften deltar ofte på møter som avsluttes med en middag med alkoholserving. Det varierer om det er åpen bar, forhåndsbetalt alkohol til middagen og om de ansatte betaler for alkoholen selv. Det er vanlig å møtes i en bar etter maten, og da betaler man for sin egen drikke. Det drikkes gjerne 1-2 enheter i baren etter middagen.
	Sponsortur	Sponsorturer blir arrangert av for eksempel en organisasjon som bedriften sponser. Slike turer inkluderer middag med alkoholserving. Det hender også at bedriften tar med kunder på slike arrangement. Organisasjonen som inviterer står for utgiftene til både mat og drikke.
Reiser	Reiser- innland Reiser - utland	Reiser kan være innenlands og utenlands. Reisens formål kan være møter, konferanser, kurs, messer, etc., med eller uten overnatting. På reiser spiser man ofte middag sammen med andre i samme situasjon, da drikker man gjerne alkohol til maten. Når man reiser via flyplass og er på vei hjem fra reise hender det man drikker en øl eller et glass vin mens man venter på flyavgang.
	Gaver	Hvis ansatte har holdt et foredrag, hender det at man mottar vin i gave som en takk. Alkohol kan også bli gitt som gave i møter med utenlandske samarbeidspartnere.
Turer	Fagforeningstur Velferdstur	Fagforeningen kan organisere turer for sine medlemmer. Det er lagt opp til faglig innhold på dagtid, med en påfølgende middag og fest på kveldstid. Fagforeningen betaler ofte for alkoholen under middagen, utover det betaler deltakerne selv. Hvis turene er lagt til utlandet, er det også mange som kjøper alkohol på Tax-Free.
Fester	”Fagforenings”-gløggen	Den lokale fagforeningen arrangerer en samling for sine medlemmer rett før jul, hvor de spanderer alkohol.

Notes: Alle situasjonene ble arrangert for grupper av ansatte

4.2. Positive og negative erfaringer med arbeidsrelatert alkoholbruk

I tillegg til å kartlegge drikkesituasjoner i hver bedrift, ble også erfaringer knyttet til arbeidsrelatert alkoholbruk, diskutert mellom informantene. Flere kom opp med positive erfaringer knyttet til arbeidsrelatert alkoholbruk. Informantene opplevde at kollegaer slappet mer av når de drakk alkohol, noe som førte til at mange ble oppfattet som mer sosiale i slike situasjoner. Alkohol var som regel forbundet med sosiale situasjoner hvor fokuset var samvær og hygge. Alkohol spilte en avgjørende rolle i disse situasjonene. En informant uttrykte:

”Vi kan si, hadde det vært uten alkohol, så hadde du ikke hatt mange folk som stilte. Altså, det er jo en måte å koble av på, og komme litt vekk. Og du skifter miljø og du skal drikke og ha det kjekt. Men det var med folk som ikke drakk og, og de hadde det kjekt de og, men...”

Alkohol ble også sett på som positivt fordi bedriften spanderte alkohol på sine ansatte. Flere informanter uttrykte at bedriften måtte hatt en god unnskyldning for ikke å servere alkohol når de arrangerte ulike tilstelninger. Informantene mente at ingen ville ha reagert hvis det ikke ble servert alkohol, men at det likevel kunne blitt et slags irritasjonsmoment. En informant sa:

”Ja, for jeg tenker litt sånn at det, vi får jo ikke noe sånn julegratsia eller vi får, altså når du jobber i staten så får du ikke noe ekstra på noe. Så det med dette vinglasset eller hva det nå er, det er jo på en måte en måte å bli verdsatt på. Det høres jo sikkert helt sykt ut, men jeg tror mange tenker sånn da. At hvis vi hadde hatt ei samling der alle fikk vann til maten da, for å si det sånn, og kunne kjøpe selv, så ville det oppleves veldig sånn, ”får ikke vi det en gang”-aktig. Det tror jeg nok...”

Flere negative erfaringer grunnet arbeidsrelatert alkoholbruk ble også beskrevet. Informantene hadde erfart at noen av kollegaene hadde drukket for mye og dummet seg ut. Slike episoder ble som regel ikke tatt opp med vedkommende i ettertid, men det kunne bli snakket om mellom andre ansatte. En informant sa blant annet:

”Det er jo folk som mister jo litt bedømmelsesevner, kanskje, og det er jo folk som har gjort ting som de ellers ikke ville gjort i et kollegialt samvær da, det er det jo. Både ting du sier, og ting du gjør...”

At en ansatt dummet seg ut ved en anledning, hadde også ført til at vedkommende ikke deltok på sosiale arrangement ved senere anledninger. Samtidig kunne fulle ansatte også føre til at andre ansatte valgte å ikke delta på sosiale arrangement. Grunnen var at det opplevdes som vanskelig å møte kollegaer på jobb senere, fordi man hadde observert uheldig atferd under alkoholpåvirkning. Dette ble også sett på som utfordrende for ledere, som derfor valgte å gå tidlig hjem, for nettopp å skjerme seg selv og sine ansatte for vanskelige situasjoner i ettertid.

5. Diskusjon

5.1. Substansiell diskusjon

Målet med studien var å få et innblikk i hvilke situasjoner norske arbeidstakere blir eksponert for alkohol. Intervjuene kartla mange ulike drikkesituasjoner. I følge informantene hadde alle bedriftene en nedskreven alkoholpolicy, med begrensninger i forhold til det å spandere alkohol på sine ansatte. Dette kan betegnes som en form for formell sosial kontroll (Ames & Janes, 1992), og det er én måte å redusere ansattes alkoholkonsum. Samtidig viser resultatene at bedriftene bare arrangerte halvparten av de arbeidsrelaterte alkoholsituasjonene. Over en fjerdedel av situasjonene ble arrangert av eksterne aktører, noe som kan bidra til at bedriftens formelle kontroll blir utfordrende å håndheve. I slike tilfeller kan man si at det er den uformelle sosiale kontrollen som er fremtredende, og hvilke forventninger, normer, verdier og holdninger som dominerer i den gitte situasjonen kan påvirke deltakernes alkoholbruk. I slike tilfeller kan det være kulturen til arrangøren som er gjeldende, og er man i en situasjon hvor alle andre drikker alkohol, drikker man også gjerne selv (Ames & Janes, 1992). Samtidig peker resultatene på at ikke alle ansatte deltar i like mange arbeidsrelaterte alkoholsituasjoner. Ansvarsområdet til den ansatte kan ha betydning for alkoholbruken til den enkelte (Ames & Janes, 1992). I og med at eksterne aktører er arrangør for store deler av den arbeidsrelaterte alkoholbruken, kan man anta at ansatte som har ansvarsområder som bidrar til stor deltakelse på arrangement arrangert av eksterne aktører, er mer utsatt for arbeidsrelatert alkoholbruk enn andre ansatte.

Selv om eksterne aktører arrangerte mange av de arbeidsrelaterte alkoholsituasjonene, ble det kartlagt et høyt antall av drikkesituasjoner arrangert av bedriften og ansatte. Likevel var det stor variasjon mellom bedriftene i forhold til hvor mange slike drikkesituasjoner som ble arrangert. Disse funnene kan tyde på at kulturen i de ulike bedriftene var ulik. I de bedriftene hvor antallet drikkesituasjoner arrangert av bedriften og ansatte var høyt, var en høy prosentandel av drikkesituasjoner arrangert av ansatte. Dette kan skyldes at ulike sub-kulturer var dominerende innad i bedriften (Ames & Janes, 1992). Samtidig beskrev mange av informantene negative opplevelser knyttet til høyt alkoholkonsum blant kollegaer. Selv om bedriften hadde nedskrevne policyer, kan det tenkes at disse kom i konflikt med de ulike sub-kulturene på arbeidsplassen (Ames & Janes, 1992), og dermed hadde liten verdi i gitte situasjoner.

Selv om resultatene kan tyde på at bruk av alkohol er nokså vanlig i arbeidslivssammenheng, var inntrykket i møte med bedriftene at ansatte ikke alltid reflekterte over at de faktisk drakk alkohol i ulike sammenhenger. Det kunne virke som alkoholbruken var blitt en del av de ansattes ubevisste antakelser (Schein, 1987). For å kunne drive helseforebyggende arbeid på en arbeidsplass, og eventuelt endre en kultur, presiserer Schein (1987) at nye verdier må komme utenfra. Denne studien kan bidra til en bevisstgjøring av norske arbeidstakers alkoholbruk, og fungere som en ny verdi som kommer inn i bedriftene. Samtidig sier Schein (1987) at hvis en endring skal skje, må de nye verdiene betegnes som hensiktsmessige i praksis.

Studien har også belyst positive erfaringer i forhold til arbeidsrelatert alkoholbruk. Med utgangspunkt i de positive erfaringene, var det klart at alkoholen hadde stor betydning for relasjonsbygging, og at det var utfordrende å arrangere slike møteplasser uten at alkoholen ble en del av det. At alkoholen er så viktig i forhold til samhold mellom ansatte, kan være en utfordring hvis man ønsker å endre en kultur. Samtidig blir også relasjonene mellom kollegaer satt på prøve, nettopp på grunn av alkoholbruk. I slike tilfeller kan det tenkes at det også her er majoriteten av sub-kulturer som avgjør om en kulturendring gjennomføres eller ikke (Ames & Janes, 1992).

På den annen side, hvis man tenker forebygging bare i forhold til ansattes alkoholkonsum, er det ikke sikkert at det er drikkesituasjonene arrangert av bedriften og ansatte, som er avgjørende. Som påpekt tidligere stod eksterne aktører for store deler av

de arbeidsrelaterte alkoholsituasjonene, og resultatene indikerer at ansatte i bedrifter med mange eksterne relasjoner er mer utsatt for arbeidsrelatert alkoholbruk. Å gjøre ansatte og arbeidslivet bevisst på at det til sammen konsumeres store mengder alkohol i slike situasjoner, kan også være et utgangspunkt for forebygging. For selv om det ikke drikkes store mengder alkohol ved hver anledning, kan konsumet i løpet av en uke betraktes som relativt høyt, hvis man for eksempel deltar på tre middager og drikker to glass vin til hver middag. Da kommer man opp i 6 alkoholenheter på en uke, utenom det man drikker privat.

5.2. Metodediskusjon

Da målet med masterstudien var å få et innblikk i hvilke situasjoner ansatte i bedriftene ble eksponert for alkohol i arbeidssammenheng, var det ønskelig å få representanter fra ulike organisatoriske nivåer. Det bidro til at en helhet av bedriften ble representert i intervjuet. I etterkant av intervjuene er erfaringen at utvalget fungerte godt i forhold til kartlegging av situasjoner. I diskusjonen av situasjonene kunne til tider lederrollene bli dominerende, og det kan tenkes at et intervju uten ledere hadde ført til at enkelte informanter snakket mer. Samtidig kunne dette også føre til at flere situasjoner ikke ville kommet opp, fordi mange av situasjonene som ble diskutert, er mer relevante for ansatte med lederposisjoner. For å oppnå best mulig svar på forskningsspørsmålene, var intervju med en sammensatt gruppe ansett som den beste løsningen.

Med utgangspunkt i forskningsspørsmålene, var fokusgruppeintervju den metoden som ble ansett som mest hensiktsmessig å bruke. Individuelle intervju hadde vært mer relevant hvis man ønsket å få innblikk i hver enkelt informant sin personlige oppfatning og opplevelse av alkoholbruk i arbeidsrelaterte situasjoner. Personlige oppfatninger og opplevelser utover beskrivelser og meninger om de drikkesituasjonene som ble nevnt i intervjuene, var i denne studien irrelevante.

For å sikre validiteten og reliabiliteten i kvalitative studier, er fokus på ”credibility”, ”dependability” og ”transferability” viktig (Graneheim & Lundman, 2004, s. 109). Det kan løst oversettes som ”troverdighet”, ”pålitelighet” og ”overførbarhet”. For å sikre troverdigheten og påliteligheten til denne studien, har flere aktører i Wirus-prosjektet vært med å vurdere intervjuguiden, og alle intervjuene er blitt gjennomført på samme måte. Under datainnsamlingen har intervjuerens kunnskapsgrunnlag blitt styrket, noe som har bidratt til å styrke kvaliteten på senere intervjuer. Analysen ble strukturert i et

dokument slik at det ble enkelt å hente ut informasjon fra materialet i ettertid, og sikre etterprøvbarehet av analysen.

Overførbarheten i kvalitative studier handler ikke om statistisk generalisering, men om overføring av kunnskap; teoretisk generalisering. Det er opp til leseren selv å vurdere om studien er overførbar til andre settinger enn akkurat de som studeres. Overførbarheten handler derfor i stor grad om gjenkjennelse (Graneheim & Lundman, 2004; Johannessen et al., 2010; Thagaard, 2009). Resultatene fra denne studien er ikke et representativt utvalg fra norsk arbeidsliv, og kan derfor ikke statistisk generaliseres til å gjelde alle norske arbeidstakere. Studien kan likevel være teoretisk generaliserbar, og for å styrke overførbarhet i form av gjenkjennelse, har det vært stort fokus i analyseprosessen, å bruke informantenes egne ord på drikkesituasjoner. Dette gjaldt også i defineringen av drikkesituasjonene. Over halvparten av den norske befolkningen deltar i arbeidslivet (SSB, 2015), og funnene kan derfor være gjenkjennbare for store deler av befolkningen, og kanskje også i internasjonalt arbeidsliv.

6. Konklusjon

Resultatene indikerer at alkohol er en naturlig del av norsk arbeidsliv. Selv om resultatene gir et inntrykk av at bedriftene er bevisst på hvor mye alkohol de spanderer på sine ansatte, er ikke bedriften alene om å arrangere arbeidsrelaterte drikkesituasjoner. Til tross for at bedriften og ansatte arrangerte til sammen flest drikkesituasjoner, preger eksterne aktører også alkoholbruken til ansatte i stor grad. I slike situasjoner er det ikke bedriftens policy og kultur som alltid er gjeldende. Å endre kulturen til et helt arbeidsliv er ambisiøst, men å bevisstgjøre norske arbeidstakere på sitt eget alkoholkonsum, kan bidra til at alkoholkonsumet per arbeidstaker, og dermed store deler av den norske befolkningen, blir redusert.

Referanser

- Ames, G. M., & Bennett, J. B. (2011). Prevention interventions of alcohol problems in the workplace. *Alcohol Res Health*, 34(2), 175-187. doi: SPS-AR&h-34
- Ames, G. M., & Grube, J. W. (1999). Alcohol availability and workplace drinking: mixed method analyses. *J Stud Alcohol*, 60(3), 383-393.
- Ames, G. M., Grube, J. W., & Moore, R. S. (2000). Social control and workplace drinking norms: a comparison of two organizational cultures. *Journal Of Studies On Alcohol*, 61(2), 203-219.
- Ames, G. M., & Janes, C. (1992). A cultural approach to conceptualizing alcohol and the workplace. *Alcohol Health & Research World*, 16(2), 112-112.
- Andreassen, C. S. (2014). Rus og voksenbefolkningen. I H. Sagvaag & B. Skiveland (Red.), *Alkohol + arbeidsliv = sant?* (ss. 122-134). Oslo: Gyldendal Akademiske forlag AS.
- Andreassen, C. S., & Johannessen, V. (2012). Rus og voksenbefolkningen: tidlig intervensjon ut fra et arbeidslivsperspektiv: prosjektrapport. Bergen: Kompetansesenter Rus - Region vest Bergen
- Aseltine, R. H., Jr., DeMarco, F. J., Wallenstein, G. V., & Jacobs, D. G. (2009). Assessing barriers to change in drinking behavior: results of an online employee screening program. *Work*, 32(2), 165-169. doi: 10.3233/WOR-2009-0802
- Babor, T. F., Higgins-Biddle, J. C., Saunders, J. B., & Monterio, M. G. (2001). AUDIT. The Alcohol Use Disorders Identification Test. Guidelines for Use in Primary Care. World Health Organization.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. A., & McKinney, V. M. (2007). Harassing under the influence: the prevalence of male heavy drinking, the embeddedness of permissive workplace drinking norms, and the gender harassment of female coworkers. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 12(3), 232-250.
- Barrientos-Gutierrez, T., Gimeno, D., Mangione, T. W., Harrist, R. B., & Amick, B. C. (2007). Drinking social norms and drinking behaviours: a multilevel analysis of 137 workgroups in 16 worksites. *Occupational & Environmental Medicine*, 64(9), 602-608.
- Bennett, J. B., & Lehman, W. E. (1998). Workplace drinking climate, stress, and problem indicators: assessing the influence of teamwork (group cohesion). *J Stud Alcohol*, 59(5), 608-618.
- Bennett, J. B., Patterson, C. R., Wiitala, W. L., & Woo, A. (2006). SOCIAL RISKS FOR AT-RISK DRINKING IN YOUNG WORKERS: APPLICATION OF WORK-LIFE BORDER THEORY. *Journal of Drug Issues*, 36(3), 485-513.
- Biron, M., Bamberger, P. A., & Noyman, T. (2011). Work-related risk factors and employee substance use: insights from a sample of Israeli blue-collar workers. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 16(2), 247-263. doi: 10.1037/a0022708
- Buvik, K., Dahlgren, K., Frøyland, K., Kahlbom, I., & Wangen, J. (2011). *Manda' morra rus; om alkoholkultur og gambling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frone, M. R. (2006). Prevalence and Distribution of Alcohol Use and Impairment in the Workplace: A U.S. National Survey. *Journal Of Studies On Alcohol*, 67(1), 147-156.
- Frone, M. R. (2009). Does a permissive workplace substance use climate affect employees who do not use alcohol and drugs at work? A U.S. national study.

- Psychology Of Addictive Behaviors: Journal Of The Society Of Psychologists In Addictive Behaviors*, 23(2), 386-390. doi: 10.1037/a0015965
- Frone, M. R. (2012). Workplace substance use climate: prevalence and distribution in the U.S. workforce. *Journal of Substance Use*, 17(1), 72-83. doi: 10.3109/14659891.2010.531630
- Frone, M. R., & Trinidad, J. R. (2014). Perceived physical availability of alcohol at work and workplace alcohol use and impairment: testing a structural model. *Psychol Addict Behav*, 28(4), 1271-1277. doi: 10.1037/a0037785
- Frøyland, K. (2005). *Arbeidsliv og rus: kunnskapsstatus anno 2005*. Oslo: Arbeidsforskninginsitutttet AS.
- Frøyland, K. (2014). Arbeidsliv, rusmiddelbruk og forebygging. I H. Sagvaag & B. Skiveland (Red.), *Alkohol + arbeidsliv = sant?* (ss. 26-56). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112.
- Halkjelsvik, T., & Storvoll, E. (2014). Andel av befolkningen i Norge med et risikofyllt alkoholkonsum målt gjennom Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT). *Nordic Studies on Alcohol and Drugs*, 31. doi: <http://dx.doi.org/10.2478/nsad-2014-0035>
- Hellevik, O. (1999). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap* (Utg. 6). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Hsieh, H., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (Utg. 4). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kahlbom, I. (2014). Alkoholbruk og sosiale fellesskap i det etniske mangfoldige arbeidslivet. I H. Sagvaag & B. Skiveland (Red.), *Alkohol + arbeidsliv = sant?* (ss. 88-106). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Kjaerheim, K., Mykletun, R., Aasland, O. G., Haldorsen, T., & Andersen, A. (1995). Heavy drinking in the restaurant business: the role of social modelling and structural factors of the work-place. *Addiction*, 90(11), 1487-1495. doi: 10.1111/j.1360-0443.1995.tb02811.x
- Mangione, T. W., Howland, J., Amick, B., Cote, J., Lee, M., Bell, N., & Levine, S. (1999). Employee drinking practices and work performance. *J Stud Alcohol*, 60(2), 261-270.
- McPherson, T. L., Goplerud, E., Derr, D., Mickenberg, J., & Courtemanche, S. (2010). Telephonic screening and brief intervention for alcohol misuse among workers contacting the employee assistance program: A feasibility study. *Drug & Alcohol Review*, 29(6), 641-646. doi: 10.1111/j.1465-3362.2010.00249.x
- Moore, R. S., Ames, G. M., Duke, M. R., & Cunradi, C. B. (2012). Food service employee alcohol use, hangovers and norms during and after work hours. *Journal of Substance Use*, 17(3), 269-276. doi: 10.3109/14659891.2011.580414
- Nesvåg, S. (2005). Alkohol kulturer i norsk arbeidsliv: "You could be yourself, but where's the comfort in that.". Oslo: Unipub.
- Nesvåg, S. (2014). Alkohol kulturer på to arbeidsplasser. I H. Sagvaag & B. Skiveland (Red.), *Alkohol + arbeidsliv = sant?* (ss. 65-87). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

- Nesvåg, S., & Lie, T. (2004). Rusmiddelbruk blant ansatte i norsk privat næringsliv. *NAD - Nordic Studies on Alcohol and Drugs/Nordisk alkohol- og narkotikatidsskrift*, 21(2), 91-109.
- Pidd, K., Roche, A. M., & Buisman-Pijlman, F. (2011). Intoxicated workers: findings from a national Australian survey. *Addiction*, 106(9), 1623-1633. doi: 10.1111/j.1360-0443.2011.03462.x
- Sagvaag, H. (2007). *Alkoholbruk i tilknytning til arbeid: ein kvalitativ studie i eit folkehelsevitskapeleg perspektiv*. (2007:3), Göteborg: Nordiska Högskolan för folkhälsovetenskap
- Schein, E. H. (1987). *Organisasjonskultur og ledelse: er kulturendring mulig?* Oslo: Mercuri media forl.
- Statistiskentralbyrå, SSB (2015, 30.04.2015). Arbeidskraftundersøkinga, sesongjustering tal, februar 2015. Lokalisert 21.05, 2015, fra: <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/akumnd/maaned>
- Skutle, A., Buvik, K., & Iversen, E. (2009). Et glass vin etter jobben? Rusmiddelvaner i det kvinnedominerende arbeidslivet *Prosjektrapport*. Bergen: Stiftelsen Bergensklinikkene.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse; en innføring i kvalitativ metode* (Utg. 3). Bergen: Fagbokforlaget
- Trice, H. M., & Sonnenstuhl, W. J. (1988). Drinking Behavior and Risk Factors Related to The Work Place: Implications for Research and Prevention. *Journal of Applied Behavioral Science*, 24(4), 327-346.
- Walker, B., & Bridgman, T. (2013). Organisational identity and alcohol use among young employees: A case study of a professional services firm. *International Journal of Drug Policy*, 24(6), 597-604. doi: 10.1016/j.drugpo.2013.07.005
- Weber, R. P. (1990). *Basic content analysis* London: Sage Publications.
- Yang, M. J., Yang, M. S., & Kawachi, I. (2001). Work experience and drinking behavior: alienation, occupational status, workplace drinking subculture and problem drinking. *Public Health*, 115(4), 265-271. doi: 10.1038/sj/ph/1900761

Vedlegg

1. Artikkel

Occasions for work-related drinking in six Norwegian companies

By Kristin Nordaune, University of Stavanger and Presenter.

Word count: 3373

(7 tables)

Occasions for work-related drinking in six Norwegian companies

By Kristin Nordaune, University of Stavanger and Presenter

Abstract

Objective Several studies indicate that aspects in the working life have an influence on employees' alcohol use and consumption. Even though alcohol use during the workday is not common in Norwegian working life, alcohol use in social occasions connected to the workplace is a fact. The aim of this study was to investigate what kind of occasions Norwegian employees are being exposed to alcohol, connected to their role as employees.

Methods Data was collected through semi structured focus group interviews in six Norwegian companies. Both the private (n = 4) and public sector (n = 2) were represented. The informants (n = 43) were representatives from the management, supervisors, local union representatives, safety officers, HR, HSE, OEC and the company's advisor from the Social Security office. Both qualitative and quantitative content analyses were applied on the material.

Results Sixty-eight unique occasions for work-related drinking were identified. Three different organizers was discovered; the company, employees and external organizers. The company organized over half of the occasions, external organizers over a quarter, and the employees organized the rest. The 67 occasions for work-related drinking were categorized into five different types of occasions; parties, excursions, social occasions with colleagues, dinners associated with an occasions and travels. There were large differences between types and how many occasions each company had, but summarized parties and dinners dominated.

Conclusion The results indicate that companies with many external relations are more exposed to work-related drinking than companies with few external relations. This study can contribute to openness and consciousness around work-related drinking, and give insight to how to prevent alcohol use in the workplace.

Key terms

Alcohol – Occasions – Work-related drinking — Company – Employees – Content analysis – Prevention – The Wirus-project — The Wirus-culture-study

Introduction

Studies have identified that nine out of ten Norwegian employees drink alcohol. Compared to the rest of the population, employees in Norway have increased their consumption of alcohol (1). A study investigating alcohol consumption among Norwegian employees found that 6 – 7 % of the employees had an alcohol consumption that is considered as a risky consumption according to WHO's recommendation (2, 3). In this study, drinking more than 21/14 units is considered as risky consumption (2, 3). One study including 6300 Norwegian employees discovered that 12 % of the men and 8 % of the women had a risky alcohol consumption (4).

The use of alcohol during the workday is not common in the Norwegian working life. On the other hand, some studies indicate that there has been an increase in the use of alcohol in occasions connected to the workplace (2-6). Occasions for work-related drinking is described by Frøyland (7) as the use of alcohol at the workplace or among employees in occasions related to the workplace or the work environment. Occasions for work-related drinking that take place at the employees spare time, is also considered as work-related drinking if the drinking has consequences such as sick leave, reduced work performance, unlucky rumors or negatively impact the reputation of the workplace (7).

A study concerning employees in Norwegian private business sector found that 23 % of the total alcohol consumption could be defined as work-related. The same study also found that employees who had been drinking alcohol in the past two weeks could relate 57 % to work-related occasions (2). Another study found that two of three Norwegian employees had been drinking in work-related occasions infrequently, then monthly. One of six employees in the same study reported that they had been drinking in work-related occasions rather regularly the last year (8). These estimated results are difficult to generalize to the whole Norwegian population, but at the same time we know that over half of the Norwegian population are working (9). We can therefore assume that a large part of the population is exposed to work-related drinking.

Work-related factors that could have an influence on employees individual alcohol use includes among others, workplace culture and norms (2, 10-20). The exploratory literature distinguishes between discouraging and encouraging drinking norms and

cultures. Several studies indicate that encouraging workplace cultures and the lack of norms contribute to raise employees' alcohol consumption, which also raise the hazard for alcohol damage (10-14, 21). Colleagues also contribute to employees' alcohol consumption. A study on 137 workgroups in 16 worksites found that employees who believed their close co-workers and friends were drinking frequently during the workday, reported more frequently drinking themselves (12). Workplace drinking subcultures may have a massive influence on individuals' alcohol use and drinking pattern (6, 17, 22). Studies have also found that employees, who usually do not drink alcohol, drink in work-related occasions (15, 16).

Employees' alcohol consumption is not the only factor that can be affected by work-related drinking. Work-related drinking can also have an effect on the social relations between colleagues (2, 4, 23). As shown earlier, several studies point out the negative sides of work-related drinking and employees' alcohol consumption. These problems were all associated with encouraging workplace cultures and the lack of restrictive norms. Work-related drinking can also affect discouraging workplace cultures. If employees do not understand or follow the norms that are expected in a certain occasion, employees can be excluded. Exclusion can occur if someone drinks more than what is accepted at the occasion, or if someone do not drink at all (24). Negative impact and experiences of work-related alcohol use is often described in related literature (4, 15, 23, 25). Positive experiences are mentioned, but it is not directly examined (1, 2, 4, 6).

Alcohol contributes to both physical and social challenges, and it can be characterized as a threat to public health (25, 26). The workplace can be an important arena for preventing problems and dangers related to alcohol use (2, 25, 27, 28). Problems associated with the use of alcohol among employees are often attached to the minority that has a serious drinking problem (29). Problems associated with the majority of employees who drink moderate and can be described as risky-drinkers, according to WHO's definition, is hardly ever interfered towards. However, this group, because they are the majority, can be accountable for a larger proportion of problems related to the use of alcohol (2-4, 27, 30-32).

If the workplace could be an arena for preventing alcohol problems, knowledge about when employees are exposed to work-related alcohol use is necessary. A Norwegian study from 2005, revealed occasions for work-related drinking in eight companies in the private sector (2). Another study considering Norwegian female leaders, also mention occasions where the employees were exposed to work-related alcohol use (4). Beyond this, studies about occasions for work-related drinking is inadequate. The aim of this study was to investigate which occasions employees are being exposed to alcohol in working life. In addition, the study will mention both positive and negative experiences of work-related drinking.

Method

Design

This study has a qualitative design using unstructured focus group interviews consistent with open-ended questions. An inductive content analysis was chosen to study the interview material, also known as a conventional content analysis (33). This study can be described as inductive because literatures on occasions for work-related drinking are inadequate. The literature that specifically study the subject are 10 to 15 years old (2, 34). In addition, with a constantly changing working life it is necessary to study occasions for work-related drinking once again. Both qualitative and quantitative content analyses were used (33, 35, 36). The interviews and analyses main focus was the occasions for work-related drinking and not the informants' personal content.

Setting

This study is a part of the "Culture-study" that is one of five studies in the Wirus-project. Wirus stands for Workplace Interventions preventing Risky Use of alcohol and Sick leave, and its main aim is to targeting secondary preventive interventions aimed at risky drinkers.

Informants

The informants consisted of representatives (n = 43) from companies (n = 6) that agreed to participate in the Wirus-project. Table 1 shows information about the companies. Both the private (n = 4) and public sector (n = 2) were represented, including transportation, oil industry, production, construction and public authorities.

Insert Table 1

The informants were recruited through their companies. Representatives from the management, supervisors, local union representatives, safety officers, Human Resources department (HR), Health, Safety and Environment representatives (HSE), Occupational Environment Committee representative (OEC), and the company's advisor from the Social Security office was required. The variety of informants was chosen to ensure diversity regarding multiple organizational levels. Table 2 shows information about the informants in each company. The interview groups varied between 5 and 10 informants, and there were twice as many participating men as women.

Insert Table 2

Data Collection

The interviews took place at the company's premises and lasted around two hours. Before the interview began, each participant had to write down every occasion where they were exposed to alcohol connected to work, on a sticky note. They wrote one occasion on each sticky note. The interviewer wrote all the occasions on a board and then systematically discussed each occasion with the focus group. The interview guide started with the question; "are there missing any occasions?" followed up with an open-ended question as "what can you tell me about this occasion?" Open-ended questions as where, how, who, when and why-questions were asked on all the occasions.

Analysis

The tape recordings were immediately transferred to a secure computer network and deleted from the tape recorder. The interviews were transcribed verbatim into written language, and made anonymous. The transcribed interviews were transferred to Microsoft Excel and the researcher started to read all the data repeatedly to achieve immersion and obtain a sense of the totality. Combinations of qualitative and quantitative content analyses were used during the analysis process (33, 35, 36).

The data were read word-by-word and coded. The coding was based on identifying the occasions for work-related drinking, and the positive and negative experiences of work-related drinking. The text were condensed into a description close to the text, without losing its meaning. Then the occasions were categorized into meaningful clusters and definitions of each occasion were developed. The informants' meaning units were used as much as possible in the analysis process. The positive and negative experiences of work-related drinking were generalized and will be summed up in the result chapter. To achieve trustworthiness and reliability (37) two co-researchers participated during the analysis process.

Ethical Considerations

The Norwegian Regional Committees for Medical and Health Research Ethics approved the study as a part of the Wirus-project in 2014. To ensure the confidentiality of the companies and informants in this study, each company and informant were given an anonymous identification number. All informants were asked to fill out a written informed consent where they accepted to be a part of the study. They also accepted orally that the interview could be tape-recorded. They were informed that they at any time had the opportunity to leave the study without an explanation, also after the interview was finished.

Results

Types of occasions for work-related drinking

The results data comprised 67 different occasions for work-related drinking. The different occasions were divided into who organized the occasion. Three different organizers were identified; the company, colleagues and external organizers. Five types of different occasions were also identified. Table 3 shows which types of occasions that were organized by the different organizers. The type of occasion that was most described was a wide range of dinners and parties.

Insert Table 3

In each company, 12 – 26 occasions for work-related drinking were described. All the occasions summarized, 112 occasions for work-related drinking were mentioned in all the six companies. The company with most occasions for work-related drinking was Company 5 (n = 26). The company organized over half of the occasions in all the companies, except in one; Company 6. In Company 6, external organizers organized over half of the occasions. All the occasions summarized, the company organized half of the occasions for work-related drinking, external organizers organized over a quarter and employees the rest. Table 4 shows who organize the occasions for work-related drinking in each company. In addition it shows the total of numbers of occasions for work-related drinking in each company

Insert Table 4

Occasions for work-related drinking organized by the company

Table 5 shows 31 unique occasions for work-related drinking that were organized by the company. When the company organized occasions for work-related drinking, it is usual that the company pays for two or three alcohol units for the employees. Beyond that, the employees pay for their own alcohol. However, there is one exception; customer meetings. In these occasions there is no limitation to how many alcohol units the company pays for, and the company pays for the alcohol to both customers, and the company employees.

Insert Table 5

Occasions for work-related drinking organized by the employees

Table 6 described occasions for work-related drinking organized by employees. These occasions can be characterized as social occasions, and the main purpose of these occasions is to develop good relations between colleagues. In occasions for work-related drinking organized by employees, the participants' pays for their own alcohol units

Insert Table 6

Occasions for work-related drinking organized by an external organizer

Table 7 shows the occasions for work-related drinking organized by external organizers, which stand outside the company. These occasions is often organized in connection with meetings and network building. In occasions organized by external organizers, there is no limitation to how many alcohol units the organizer prepays.

Insert Table 7

Positive and negative experiences of work-related drinking

The informants mention several positive experiences of work-related drinking. They experienced that colleagues' felt more relaxed and socialized. Social occasions with colleagues' outside the workplace were much appreciated, and it was an opening for colleagues to get to know each other outside the workplace. These occasions were expected to be challenging to organize without alcohol. One informant put it like this:

“You can say, if it (summer party) had been organized without alcohol, not many would have participated. Well, it's a way to relax and get away. You change the environment and you drink and have fun. But there were employees who didn't drink, and they also had fun, but...”

Some of the informants felt that when the company spent money on alcohol, it was a kind of appreciation from the company. If the company served alcohol free drinks, it could have a negative impact on the atmosphere, and the company had to have a good reason for why they would not serve alcohol. These opinions also include occasions organized by external organizers.

The informants also mentioned several negative experiences of work-related drinking. When an employee got too drunk, the colleagues could react negatively if one got too loud and made a fool of themselves by doing things they normally would not do in company of colleagues. One informant said:

“There is employees who have lost part of their cognitive judgments, and people who has done things they normally wouldn’t do in the company of colleagues. Both things they say, and things you do...”

These kinds of episodes were not spoken off directly to the person it concerned afterwards, but it could be spoken of behind their back. A result of these kinds of episodes could be that the employee who had too much to drink did not participate in the next work-related occasion. At the same time it was not only the employee who drank too much that chose not to participate in later work-related occasions. Employees who had observed drunken colleagues make a fool of themselves, found this so unpleasant that they did not participate in work-related occasions if they could avoid it. The reason for choosing not to participate was that they did not want to meet their colleagues at work afterwards knowing about their behavior under the influence of alcohol.

Discussion

The main aim for this study was to investigate in what kind of occasions Norwegian employees are being exposed to alcohol in working life. There were many different types of occasions for work-related drinking. These findings indicate that alcohol is a great part of Norwegian employees working everyday life. However, not all of the occasions were relevant for all employees. Many of the occasions were connected to different types of employment, especially the occasions organized by external

organizers. These findings is in accordance with several studies, who found that occasions for work-related drinking were more frequent among leaders and middle management (4, 8). At the same time, most of the occasions for work-related drinking summarized, were organized by the company and employees. The majority were social occasions organized to improve social relations between colleagues. Occasions for work-related drinking organized by external organizers were in number a lot fewer. However, these occasions contribute to raise the number of drinking occasions in companies that initially had few occasions for work-related drinking. Nesvåg (2) found in 2005, without comparison, many of the same occasions for work-related drinking. The differences were that he discovered even more occasions for work-related drinking in each company.

The occasions that dominated the results were parties, and dinners. Parties organized for the employees, or between colleagues were according to the informants, much appreciated. Parties functioned good as a social meeting point between colleagues, and alcohol was a natural part of these occasions. If the parties did not include alcohol, the informants pointed out that parties would be challenging to organize. Alcohol could therefore be considered as a main ingredient to build good relations between colleagues. This has likewise been revealed by several other studies (1, 2, 6). Dinners could also be defined as social occasions. However, it was often attached to network building, and the purpose was building professional relations rather than personal connections. Dinners were associated with professional meetings and alcohol was a natural part of these occasions. Alcohol is often used to satisfy the ones who were invited to dinner. At the same time, the informants described that drinking alcohol was so common, that they in fact sometimes forgot they were drinking alcohol. During dinners there were hardly any high-consumption of alcohol. These findings can indicate that the working life drinking culture can be described as a continental drinking culture (38). Continental drinking cultures imply that alcohol is a natural part of a meal, and there is no drunkenness. This type of drinking culture is different than the binge-drinking culture that describes the Norwegian drinking culture in general (38).

The results found that the company only organized half of the occasions for work-related drinking, which indicate that many of the occasions took place outside the company obligation. Several of the informants told the company had a policy towards

how many alcohol units the company bought to their employees. However, when the company did not organize the occasion, they did not have any part in limiting the alcohol consumption. External organizers organized over a quarter of the occasions for work-related drinking, which indicate that not only the culture at the workplace can be accounted for employees alcohol consumption, as described in the introduction. The results indicate that drinking culture in working life in generally have an impact on employees alcohol consumption.

The result data also showed large differences between companies as to how many occasions they had. The company with fewest occasions was Company 3. They had only 12 occasions for work-related drinking. An explanation was that they had no social occasions with colleagues, and employees only organized 8 % of the total occasions. The informants told that no employees took responsibility for organizing social occasions. The company that had the highest number of occasions for work-related drinking was Company 5. They had in all 26 occasions and 17 of them could be described as social occasions organized by the company or employees. An explanation for the large differences between these two companies could be the huge differences in the size of the companies. Company 5 has twice as many employees as Company 3. Company 5 therefore has several employees who could organize social occasions. However, Company 6 has almost the same number of employees as Company 3, and they had almost twice as many occasions for work-related drinking. In number, Company 6 had the same amount of occasions that could be defined as social occasions as Company 3. The main differences were that Company 6 had the highest number of occasions for work-related drinking organized by external organizers.

Several positive and negative experiences of work-related drinking were described. The main findings were that alcohol is described as a large ingredient for relationship bonding. However, work-related alcohol use could have consequences for the relationships between colleagues. If someone did not follow the set of norms for the occasion, it could lead to exclusion form later occasions, and contribute to difficult relationships between colleagues afterwards. These findings indicate that alcohol can affect a work environment in both positive and negative ways, and illustrates the challenge between both positive and negative consequences of work-related drinking.

This study has some limitations. Together with the main qualitative results, this study also revealed the frequencies at which certain occasions for work-related drinking was present. However, it is not possible to generalize from these results in a statistical manner since the informants did not form a representative sample. Although large-scale representative studies are needed, theoretical generalization is possible. Another limitation for generalization of the results is to what extent these results from Norway are relevant in other countries. The 67 occasions for work-related drinking were constructed qualitatively by face similarity. Factor analysis needs to be performed in a larger quantitative study to clarify whether these are really 67 different occasions.

The results of this study have implications for practice. Identification of occasions for work-related drinking and focus on positive and negative experiences of work-related alcohol use can contribute to openness around work-related drinking in working life. At the same time, it can enhance consciousness regarding the subject. Openness and consciousness around the subject can have vital importance for prevention alcohol use in the workplace.

References

1. Frøyland K. Arbeidsliv og rus: kunnskapsstatus anno 2005. Oslo: Arbeidsforskninginstituttet AS; 2005.
2. Nesvåg S. Alkoholkultur i norsk arbeidsliv: "You could be yourself, but where's the comfort in that.". Oslo: Unipub., 2005.
3. Nesvåg S, Lie T. Rusmiddelbruk blant ansatte i norsk privat næringsliv. NAD - Nordic Studies on Alcohol and Drugs/Nordisk alkohol- og narkotikatidsskrift. 2004;21(2):91-109.
4. Skutle A, Buvik K, Iversen E. Et glass vin etter jobben? Rusmiddelvaner i det kvinneledende arbeidslivet. Bergen: Stiftelsen Bergensklinikkene
5. Frøyland K, Grimsmo A, Sørensen BA. Evaluering av AKAN : rusmiddelforebygging i norsk arbeidsliv. Oslo: Arbeidsforskninginstituttet; 2005. xiv, 151 s., vedlegg p.
6. Walker B, Bridgman T. Organisational identity and alcohol use among young employees: A case study of a professional services firm. *International Journal of Drug Policy*. 2013;24(6):597-604. doi: 10.1016/j.drugpo.2013.07.005. PubMed PMID: 2012431262. Language: English. Entry Date: 20140912. Revision Date: 20140912. Publication Type: journal article.
7. Frøyland K. Arbeidsliv, rusmiddelbruk og forebygging. In: Sagvaag H, Skiveland B, editors. Alkohol + arbeidsliv = sant? Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS; 2014. p. 26-56.
8. Andreassen CS, Johannessen V. Rus og voksenbefolkningen: tidlig intervensjon ut fra et arbeidslivsperspektiv: prosjektrapport. . Bergen: 2012.
9. Ames GM, Grube JW, Moore RS. Social control and workplace drinking norms: a comparison of two organizational cultures. *Journal Of Studies On Alcohol*. 2000;61(2):203-19. PubMed PMID: 10757130.
10. Andreassen CS. Rus og voksenbefolkningen. In: Sagvaag H, Skiveland B, editors. Alkohol + arbeidsliv = sant? Oslo: Gyldendal Akademiske forlag AS; 2014. p. 122-34.
11. Barrientos-Gutierrez T, Gimeno D, Mangione TW, Harrist RB, Amick BC. Drinking social norms and drinking behaviours: a multilevel analysis of 137 workgroups in 16 worksites. *Occupational & Environmental Medicine*. 2007;64(9):602-8. PubMed PMID: 2009663683. Language: English. Entry Date: 20080229. Revision Date: 20091218. Publication Type: journal article.
12. Biron M, Bamberger PA, Noyman T. Work-related risk factors and employee substance use: insights from a sample of Israeli blue-collar workers. *Journal Of Occupational Health Psychology*. 2011;16(2):247-63. doi: 10.1037/a0022708. PubMed PMID: 21463051.
13. Kjaerheim K, Mykletun R, Aasland OG, Haldorsen T, Andersen A. Heavy drinking in the restaurant business: the role of social modelling and structural factors of the work-place. *Addiction*. 1995;90(11):1487-95. doi: 10.1111/j.1360-0443.1995.tb02811.x. PubMed PMID: 2011148386. Language: English. Entry Date: 20110610. Revision Date: 20120302. Publication Type: journal article.
14. Frone MR. Does a permissive workplace substance use climate affect employees who do not use alcohol and drugs at work? A U.S. national study. *Psychology Of Addictive Behaviors: Journal Of The Society Of Psychologists In Addictive Behaviors*. 2009;23(2):386-90. doi: 10.1037/a0015965. PubMed PMID: 19586158.
15. Kahlbom I. Alkoholbruk og sosiale fellesskap i det etniske mangfoldige arbeidslivet. In: Sagvaag H, Skiveland B, editors. Alkohol + arbeidsliv = sant? Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS; 2014. p. 88-106.

16. Sagvaag H. Alkoholbruk i tilknytning til arbeid: ein kvalitativ studie i eit folkehelsevitskapeleg perspektiv. Göteborg: Nordiska Högskolan för folkhälsovetenskap; 2007.
17. Marchand A. Alcohol use and misuse: what are the contributions of occupation and work organization conditions? *BMC public health*. 2008;8:333. Epub 2008/09/26. doi: 10.1186/1471-2458-8-333. PubMed PMID: 18816388; PubMed Central PMCID: PMC2564939.
18. Ragland DR, Greiner BA, Yen IH, Fisher JM. Occupational stress factors and alcohol-related behavior in urban transit operators. *Alcoholism, clinical and experimental research*. 2000;24(7):1011-9. Epub 2000/08/03. PubMed PMID: 10924004.
19. Richman JA, Shinsako SA, Rospenda KM, Flaherty JA, Freels S. Workplace harassment/abuse and alcohol-related outcomes: the mediating role of psychological distress. *J Stud Alcohol*. 2002;63(4):412-9. Epub 2002/08/06. PubMed PMID: 12160099.
20. Moore RS, Ames GM, Duke MR, Cunradi CB. Food service employee alcohol use, hangovers and norms during and after work hours. *Journal of Substance Use*. 2012;17(3):269-76. doi: 10.3109/14659891.2011.580414. PubMed PMID: 2011543298. Language: English. Entry Date: 20120608. Revision Date: 20131220. Publication Type: journal article.
21. Ames GM, Grube JW. Alcohol availability and workplace drinking: mixed method analyses. *J Stud Alcohol*. 1999;60(3):383-93. Epub 1999/06/17. PubMed PMID: 10371267.
22. Bacharach SB, Bamberger PA, McKinney VM. Harassing under the influence: the prevalence of male heavy drinking, the embeddedness of permissive workplace drinking norms, and the gender harassment of female coworkers. *Journal Of Occupational Health Psychology*. 2007;12(3):232-50. PubMed PMID: 17638490.
23. Nesvåg S. Alkoholkulturer på to arbeidsplasser. In: Sagvaag H, Skiveland B, editors. *Alkohol + arbeidsliv = sant?* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS; 2014. p. 65-87.
24. Bennett JB, Lehman WE. Workplace drinking climate, stress, and problem indicators: assessing the influence of teamwork (group cohesion). *J Stud Alcohol*. 1998;59(5):608-18. Epub 1998/08/26. PubMed PMID: 9718114.
25. Halkjelsvik T, Storvoll E. Andel av befolkningen i Norge med et risikofyllt alkoholkonsum målt gjennom Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT). *Nordic Studies on Alcohol and Drugs*. 2014;31. doi: <http://dx.doi.org/10.2478/nsad-2014-0035>.
26. Mangione TW, Howland J, Amick B, Cote J, Lee M, Bell N, et al. Employee drinking practices and work performance. *J Stud Alcohol*. 1999;60(2):261-70. Epub 1999/03/26. PubMed PMID: 10091965.
27. Ames GM, Bennett JB. Prevention interventions of alcohol problems in the workplace. *Alcohol research & health : the journal of the National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism*. 2011;34(2):175-87. Epub 2012/02/15. doi: SPS-AR&H-34 Sps-ar&h-34. PubMed PMID: 22330216; PubMed Central PMCID: PMC2564939.
28. Buvik K, Dahlgren K, Frøyland K, Kahlbom I, Wangen J. *Manda´ morra rus; om alkoholkultur og gambling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk; 2011.
29. Babor TF, Higgins-Biddle JC, Saunders JB, Monterio MG. *AUDIT. The Alcohol Use Disorders Identification Test. Guidelines for Use in Primary Care*. World Health Organization. 2001.
30. Aseeltine RH, Jr., DeMarco FJ, Wallenstein GV, Jacobs DG. Assessing barriers to change in drinking behavior: results of an online employee screening program. *Work*.

- 2009;32(2):165-9. doi: 10.3233/WOR-2009-0802. PubMed PMID: 2010241985. Language: English. Entry Date: 20090522. Revision Date: 20110513. Publication Type: journal article.
31. McPherson TL, Goplerud E, Derr D, Mickenberg J, Courtemanche S. Telephonic screening and brief intervention for alcohol misuse among workers contacting the employee assistance program: A feasibility study. *Drug & Alcohol Review*. 2010;29(6):641-6. doi: 10.1111/j.1465-3362.2010.00249.x. PubMed PMID: 63544791.
 32. Hsieh H, Shannon SE. Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*. 2005;15(9):1277-88. PubMed PMID: 2009067428. Language: English. Entry Date: 20060303. Revision Date: 20090220. Publication Type: journal article.
 33. Skaftun JE, Sagvaag H, Nesvåg SM. "Om å ha logoen stemplet i pannen" - IGOR - et rusforebyggingsprosjekt blant ansatte i rusvernet. Stavanger: IRIS, 2001.
 34. Cavanagh S. Content analysis: concepts, methods and applications. *Nurse Researcher*. 1997;4(3):5-16. PubMed PMID: 1997037432. Language: English. Entry Date: 19971001. Revision Date: 20040123. Publication Type: journal article. Journal Subset: Double Blind Peer Reviewed.
 35. Downe-Wamboldt B. Content analysis: method, applications, and issues. *Health Care For Women International*. 1992;13(3):313-21. PubMed PMID: 1399871.
 36. Graneheim UH, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*. 2004;24(2):105-12. PubMed PMID: 2004070732. Language: English. Entry Date: 20040507. Revision Date: 20060106. Publication Type: journal article.
 37. Horverak Ø, Bye EK. Det norske drikkemønsteret - En studie basert på intervjudata fra 1973-2004. Oslo: Statens insititutt for rusmiddelforskning, 2007.

Company	Sector	Business sector	Type of company	Number of employees	Number of informants (n)
1	Private	Transportation	Goods transport	200	5
2	Private	Oil and gas industry	Industry, construction and building & marine & offshore	1100	6
3	Private	Industry	Production	300	7
4	Private	Construction	Contractor firm	900	10
5	Public	Public authority	Administrative agency	1100	9
6	Public	Public authority	Directorate/ Administrative agency	250	6
Total				3850	43

Company	1	2	3	4	5	6	SUM
Men	5	4	5	8	3	5	30
Women	-	2	2	2	6	1	13
<i>Total</i>	5	6	8	10	9	6	43
Executive management	2	2	3	3	1	-	11
Middle management	1	2	1	4	3	1	12
Employed in HR-department/employee relations department	1	3	1	2	3	1	11
Employed in HSE-department	2	-	-	1	1	1	5
Employee representative	-	-	2	2	1	-	5
Safety deputy	2	1	1	2	1	1	8
Advisor form the Social Security office	1	-	-	-	-	-	1
Member of OEC	4	3	7	8	8	5	35
Other ^b	-	-	-	-	1	3	4
Total ^a	13	11	15	22	19	12	92

Note: a. Several of the informants had multiple roles in the company, therefore the total is higher than number of informants. b. Other roles were specified of the informants as company doctor, representative for OEC and representative for Akan^c.

c. The workplace advisory center for issues relating to alcohol, drugs and addictive gambling and gaming.

Table 3 Organizers and different types of occasions for work-related drinking		
The company	External organizers	Employees
Parties (n = 25)		
Excursions (n = 12)		Social occasions with colleagues (n = 19)
Dinners associated with and occasion (n = 49)		
Travels (n = 7)		

Note: n = total of occasions for work-related drinking in all the companies

Table 4 Who organize the occasions							
Company	The company		Employees		External organizers		Sum n
	n	%	n	%	n	%	
1	9	60	3	20	3	20	15
2	11	65	2	12	4	24	17
3	7	58	1	8	4	33	12
4	13	59	5	23	4	18	22
5	13	50	9	35	4	15	26
6	8	40	1	5	11	55	20
Total	61	54	21	19	30	27	112

Note: n = total of occasions for work-related drinking for each company.

Table 5 Occasions for work-related drinking organized by the company			
Occasion	Informants term	Definitions	Participants
Parties	Company party Autumn party Jubilee party Christmas party Project completion Seafood party Summer party	The company organizes parties for all of the employees. Some of the parties are annually and others appear irregularly. In big companies the parties can be organized and located in various internal departments. Parties can be defined in many different ways, but they all have in common that the company buy alcohol to their employees. Sometimes the company buys all the alcohol. However, it's more common for the company to buy some of the alcohol units, and the employees pay for their own drinks the rest of the evening/after dinner.	Employees
Excursions	Surprise outing Office trip Office trip that includes Christmas party Departmental trip Study tour Excursions Teambuilding	The Company organizes trips or excursions for the employees. It can be in the home country or abroad; they can stay over night or just be gone for a day. The company may pay for the whole trip, or a part of it. It is common that the employees pay some of the expenses. During the trip the company pay for some of the alcohol units, normally during dinner. Afterwards the employee pay for their own drinks.	Employees
Dinners associated with an occasion	Course Apprenticeship training Seminar	Course and seminars are often located at a hotel. It can be for several days, and the employees stay over night. During the course or seminar it is not served alcohol, but in the evening the participants meet for dinner with alcohol. Courses and seminars are basically professional, but it occurs that these occasions are turned into a party, especially if the employees stay over night.	Employees
	Management meeting Strategy meeting Board gathering Board meeting	Leaders have meetings and gatherings only for leaders. This kind of occasions can appear for one day, or last for several days, that include staying overnight. During daytime it is strictly professional, and in the evening they meet up for dinner where it is served alcohol. The company buys 2-3 units of alcohol to the participants during dinner. After dinner the participants may meet in the hotel bar and they pay for their own drinks.	Leaders
	Meeting outside the company main premises Project meeting Co-operation meeting Drivers meeting Central meeting Team meeting Gatherings	Professional meetings usually appear during weekdays, and it can be with or without overnight stays. Meetings are alcohol free, but the participants meet up for dinner in the evening. The dinner often includes alcohol and the company often prepays 2-3 alcohol units. If the participants stay overnight, they can meet up in the hotel bar after dinner, and some can go out on a pub. Where they pay for their own drinks.	Employees
	Fair	Fairs often take place for several days. During the day the representatives from the company meet customers and suppliers/contractors. They often make an appointment to meet for dinner in the evening. When the dinner is with the Companies customers, the Company buys the alcohol. It is also common that the Companies rent a restaurant and invite customers and suppliers/contractors if the fair take place in the town where the Companies has its main location.	Employees
	Customer meeting Customer courtesy	After a customer meeting the company invites the participants for dinner with alcohol. The company pays for all alcoholic drinks, both for customers and the company employees. The company sets no limitation as to how many drinks they buy in these occasions. It is all about to please the customer.	Employees

Table 6 Occasions for work-related drinking organized by employees		
Occasion	Informants term	Definitions
Parties	Department party "Thanksgiving"-party Social parties with the company sports team Office party Hall party Gatherings with the project team	The employees can also organize parties. In these parties' people who belong to a certain department, a project or a company sports team participate. These parties can be organized as a dinner and a night out, or it could be a party on a fixed location. In occasions like this, the employees usually pay for their own alcohol drinks.
Social occasions with colleagues	Wine raffle	Wine raffles are organized by the Company premises during work hours. It is no alcohol drinking during the raffle, but it raffles out both red and white wine. The employees buy lottery tickets, and they can win a bottle of wine. The income is used to finance other social occasions for colleagues, which often include alcohol.
	Payday beer Celebrating colleagues Dinners with colleagues After-work drinking Go out on a bar/club with colleagues Beer Friday Beer-tasting	Employees organize social occasions with colleagues, it can be at the same time of the week or month, or it can appear irregularly. It can be at a pub, or a restaurant dinner. Sometimes an invitation is send out, other times colleagues just agree to meet up. The employees' pay for their own alcohol, if it is organized beforehand, someone may contact the pub. And reduced prices on alcohol as a "group discount" are not unusual.
	"Travel job" Rotary work "Drivers room"	When employees work outside the company main locations, they often live in workmen's huts. During the time they are away from home, they have one day off, its often Sundays. Since they are away from home and have Sundays off, Saturdays are used to drink alcohol and party.

Notes: All occasions were organized for groups of colleagues

Table 7 Occasions for work-related drinking organized by external organizers		
Occasions	Informants term	Definitions
Dinners associated with an occasion	Icebreaker Conference Reception	Conferences contain a professional part during daytime, followed by a dinner in the evening. When the participants' arrive for the conferences, or before dinner is served, an icebreaker is arranged. It is common that the organizer prepay the drinks during dinner and the icebreaker.
	Supplier/ Contractor events Network for employers	Supplier/contractor invite customers to a professional gathering that includes a dinner in the evening. It can also be just a dinner where representatives from different business sectors meet. This occasion appears during weekdays and the dinner includes alcohol that the supplier/contractor prepay.
	Fair	Fairs often take place for several days. During the day the representatives from the company meet customers and suppliers/contractors. They often make an appointment to meet for dinner in the evening. When suppliers/contractors invite for dinner, they pays for all the alcoholic drinks.
	Professional meeting License dinner Representation Field excursion Field trip License trip	Employees often attend meetings that include dinner with alcohol in the evening. It is varying if it is open bar, prepaid alcohol units during the meal or if the employees pay for their own drinks. Most often the participants meet in a pub after dinner, and drinks 1-2 alcohol units they pay for themselves.
	Sponsor trip	A sponsor trip is organized by the organization that the company sponsors. It includes dinner with alcohol and the company either takes customers to these events, or meet future customers there. The organization prepays the alcoholic drinks.
Travels	Business trip – home country Business trip – abroad	Business trips can be domestic or abroad. The purpose of the trip can be meetings, conferences, courses, fairs, etc. It can be with or without overnight stays. During business trips it is common to meet for dinner with colleagues, or other people in the same situation. One usually drinks alcohol with the meal. If an employee travel with plane, it occurs that someone drinks alcohol in the airport on the way home.
	Gifts	If someone gives a lecture, it occurs that they are given alcohol as a gift of appreciation. Alcohol as a gift can also be given when a representative from a company meets with collaborators abroad.
Excursions	Well-fear excursion Trade union excursion	The trade unions organize trips for their members. It is a professional meeting during the day, then dinner and party afterwards. The trade union often prepays alcohol for the dinner, and then the participants pay for their own drinks. If the trips are abroad the participants buy alcohol in the Tax-Free.
Parties	“Trade union mulled claret”	The local trade union organizes an event for their members with alcohol, that the trade union pays for.

Note: All the occasions were organize for groups of employees.

2. Forfatterveiledning

*P*reparation of a paper for press

The Editors would be very grateful for your careful attention to all of the following points:

- [] Check the whole paper carefully for correctness, conciseness, clarity, and the proper and fluent use of the English language.
- [] There should be no typing of small (reduced) size in the tables or elsewhere.
- [] Your manuscript should conform to the “Uniform Requirements for Manuscripts Submitted to Biomedical Journals”, particularly the references. See sample references at www.nlm.nih.gov/bsd/uniform_requirements.html
- [] Use double spacing and wide margins (at least 25 mm) throughout, also for the references, tables, and figure legends. Number all pages consecutively, beginning with the title page.
- [] On the cover page, place the title; the authors’ names (name by which each author is known), academic degrees, and affiliations; the full postal address of the author to whom communications, proofs and requests for reprints should be sent (please include e-mail address); and an abbreviated form of the title for use as a running head (not more than 60 characters, including spaces).
- [] The paper should have a straightforward title that adequately describes the contents of the paper in the fewest possible words. It should not contain a subtitle.
- [] The title page should be followed by a structured abstract of not more than 250 words. The content of a structured and an unstructured abstract is primarily the same in that both should contain the objectives, methods, results, and conclusions of the paper. The main difference is that the structured abstract contains headings to facilitate the reading of the abstract. A typical structured abstract for an original research article would be divided into four paragraphs with headings, the headings being **Objective(s)**, **Methods**, **Results** and **Conclusion(s)**. However, if your article is a narrative (as opposed to systematic) review, the abstract should be descriptive instead of structured, and the word limit is 150.
- [] Add key terms (not more than ten) in alphabetical order after the abstract. Words that appear in the title of the paper need not be listed. Avoid the use of plural forms of words if possible and do not use a qualifier without the word being qualified (e.g., use cardiovascular disease, rather than cardiovascular, longitudinal study rather than longitudinal, etc.)
- [] All units of measure should be converted to the SI system (Système International d’Unités). If the use of other units is considered necessary (e.g., to facilitate comparison), the SI equivalent should appear in parentheses. Remember, the unit accepted for biological measurements is the mole. Avoid abbreviations without explanation, except for accepted SI units of measure when accompanied by a numeral. Do not use abbreviations in titles and headings.
- [] Please check “Statistical Guidelines for Contributors to Medical Journals” by Altman et al, Br Med J (Clin Res Ed). 1983 May 7; 286(6376): 1489–1493] for a guide to the preparation, interpretation, and presentation of statistics.
- [] The list of references should correspond to those in the text. The references should be numbered consecutively in the order in which they are first mentioned in the text and identified in the text, tables, and figure legends by Arabic numerals in parentheses. No unpublished data should be included in the reference list. See the enclosed copy of the “Uniform Requirements for Manuscripts Submitted to Biomedical Journals” for help with the style of the reference list.

*P*reparation of a paper for press 2(2)

- [] Acknowledgments should be as brief as possible subject to politeness. Attach signed statements of permission from all the persons mentioned in your acknowledgments.

- [] Attach a signed statement of permission to cite any paper that has been accepted for publication but not yet printed (in press) and also verification that the article has been accepted for publication.
- [] Attach a signed statement of permission to mention “unpublished observations” in the text.
- [] Attach a signed statement of permission to use, and confirmation of the accuracy of, any personal communication cited in the text.
- [] When reporting experiments on humans, please indicate whether the procedures followed were in accordance with the ethical standards of the responsible committee on human experimentation (institutional and national) and with the Helsinki Declaration of 1975, as revised in 2000 (5). If doubt exists whether the research was conducted in accordance with the Helsinki Declaration, please explain the rationale for your approach and demonstrate that the institutional review body explicitly approved the doubtful aspects of the study. When reporting experiments on animals, please indicate whether the institutional and national guide for the care and use of laboratory animals was followed.
- [] Please *do not* use the endnote command or any other macro to construct the reference list (e.g., the MSDoS “bullets and numbering”-command).
- [] At the end of your paper, please list the authors, the contributions they have made to the study (ie, who did what) and notify of any potential conflicts-of-interest.
- [] Number all tables consecutively with Arabic numerals in order of appearance in the text and be sure that they are accompanied by a title. All tables should be self-explanatory and should supplement the text, not duplicate it. There should be no blank spaces in tables; to avoid them, use the following symbols: for “magnitude nil,” 0 or 0.0 for “number less than half the unit employed,” for “category not applicable,” and for “data not available.” Check that the arrangement of the tables makes the best use of the Journal’s column size. Layouts that have to be printed sideways should be avoided. Mark the approximate position of all tables in the left-hand margin of the text.
- [] Before the manuscript can be sent to the printer, professionally drawn versions of the figures are necessary. The Journal should receive one set of high-quality originals (minimum size 127 x 173 mm, maximum size 203 x 254 mm). The figures should all be of the same proportions (i.e., constructed and lettered to the same scale). Letters, numbers, and symbols should be clear and even throughout and of sufficient size so that, when reduced to fit the columns of the page, each item will still be legible.
- [] Figures should be sent as EPS, PDF, JPEG or TIF files. Please note that, in order for the electronic versions of figures to be of use, their resolution should be at least 1200 dpi for line art drawings without any rastering (e.g., diagrams) and 300 dpi for photographs and line art figures containing rastering.
- [] Before resubmittal of the revised manuscript, please be sure that the copy to be sent has been updated with the latest version of the manuscript. Please send documents concerning the manuscript to the editorial secretary by e-mail (johanna.parviainen@ttl.fi). Any necessary signed statements should be sent by mail to the editorial secretary (SJWEH, Johanna Parviainen, Topeliuksenkatu 41 a A, FI-00250 Helsinki).
- [] Color figures will be accepted at the special request of the author, who will then be responsible for paying the extra expenses incurred. If you wish your figure(s) _____ to be printed in color, please send a signed statement stating that you will be responsible for the costs. The technical editor will give you an estimate of the cost if requested.

3. Intervjuguide

Intervjuguide

Innledning (moderator gir informasjon om):

- Presentere seg selv og sin rolle
- Hvem andre som er tilstede fra prosjektet Wirus
- Presentere tema
- Taushetsplikt
- Lydbånd
- Transkribering
- Mulighet til å trekke seg uten begrunnelse
- Presentere deltagerens rolle (få med dette på lydbånd)

Gå rett på Gule lapper

- *Skriv ned så mange situasjoner som dere kommer på der ansatte i deres bedrift drikker alkohol (en lapp for hver situasjon) 5 minutter, skriv hvilken situasjon og hvem som inviterer, hvem deltar, hvor ofte skjer det. Ta med alle typer situasjoner, også de som andre jobbrelasjoner (ikke bedriften eller de ansatte) inviterer til. (husk både formelle og uformelle situasjoner). Moderator skal ikke gi eksempler.*

Så lager vi en oversikt over disse situasjonene, så går vi gjennom hver og en av disse?

Når alle er satt opp på tavlen:

Spør: Er det noen som mangler?

Samtale: Mulige oppfølgingsspørsmål:

- (Hva kaller dere denne situasjonen? (lønningspils, fredagspils, onsdagspils, fester)) **Allerede oppgitt på gule lapper så en trenger ikke å spørre der det allerede er klart.**
- (Hvem inviterer?).
- (Hvor skjer det?)
- (Når, hvor ofte?)
- Når skjedde det sist?
- (Hvem deltar?)

- Deltar alle alltid?
- Forskjell på menn og kvinner? (kjønnssammensetning)
- Er det noen som ikke deltar?
 - Hvorfor? Har det noe med alkoholservering å gjøre?
 - Hvilke konsekvenser har det å ikke delta?
- Deltar ledere?
- Er det noen som sitter igjen når de andre drar hjem?
 - Hvordan reagerer de andre på det?
 - Hvordan oppfattes denne/disse personene?
- Hva er hensikten/målet med situasjonen?
 - Teambuilding?
 - Sosialt samvær?
- Hvor mye drikkes det sånn cirka? (En flaske vin per pers? Alkoholenheter)
 - Hva er normalen? Drikkemønster.
 - Er noen som drikker mer enn andre?
 - Hvordan reagerer dere andre på at noen drikker mer?
 - Hvordan oppfatter dere det når noen drikker mer enn andre?
- Tilgjengelighet?
 - I situasjoner hvor arbeidsgiver betaler (fri bar), hvor mye drikkes det da?
- Hva er greit og ikke greit i den aktuelle situasjonen og dagen etterpå?
 - Kan dere fortelle om en gang det ikke var greit/ubehagelig situasjon?
 - Hva skjedde?
 - Hvem reagerte?
 - Hvordan reagerte de?
 - Hva kjennetegner situasjonen?
 - Går noen for langt? Hva er for langt? Seksuell tilnærming? Flørting? Hva er greit og ikke greit?
 - Hvordan opplevde dere som var involvert dette?
- Drikkepress? Er det greit å delta uten å drikke alkohol?

Etter at alle situasjonene er blitt diskutert:

Hvordan kjenner dere til bedriftens alkohol- og ruspolicy?

- Har bedriften en policy?
- Hvordan har policyen blitt utformet og iverksatt?

- Har de ansatte vært interessert/involvert i dette?
- Hvordan fungerer den i praksis?
- Har det vært en diskusjon rundt temaet?
- Er policyen/reglene klare?
- Hvis det oppleves at en medarbeider drikker for mye(ut fra deres kultur/normer/policy?) blir det snakket om?
 - med leder
 - mellom kollegaer
 - med medarbeidere
 - grad av åpenhet?
- Akan?

23.09.2014

Kvalitetssikret av Randi Wågø Aas

4. Samtykkeskjema

Samtykkeskjema

Samtykke til å delta i studien:

Jeg ønsker å delta som informant i dette gruppeintervjuet, og er informert om hva studien omhandler.

Din signatur:

Din epostadresse:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Studien er godkjent av Regional komite for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK). Alle opplysninger blir behandlet konfidensielt.

Bedrift	Transkribert tekst	Navn på situasjon (deres benevnelse)	Kondensert tekst	Positive sider	Negative sider
6	<p>14: Nei, altså, nå snakker vi, altså når jeg sier åpen bar da, det er ikke nødvendigvis det, det jeg tenkte på var egentlig en icebreaker.</p> <p>M1: Ja, hva er det for noe?</p> <p>14: Icebreaker, det er rett og slett for å bryte isen. Det er når du for eksempel samler mange til en konferanse som kommer fra mange forskjellige firmaer, også har man første kvelden eller ankomstdagen da, så har man en samling med gjerne sånn fingermat også drikk, også kan man mingle og prate. Og sist jeg var på i Bergen, da var det jo det "sekskaper" som sponset dette her, de stilte jo da med åpen bar. Da gikk de rundt med brett med øl, ikke sant. Og på den, da så man jo, da var det jo neste morgen så var det jo en del som kanskje hadde vært litt sent opp det. Det var noen som var litt sent ute og,</p> <p>M1: Men hvordan tror du en slik icebreaker hadde fungert hvis de hadde servert alkoholfritt i stedetfor brett med øl?</p> <p>14: Sikkert fungert helt greit det også, jeg tror det er litt mer det at du har maten og at du går rundt og har en setting hvor det er naturlig å gå rundt å snakke med folk.</p> <p>16: Jeg tenker at folk har gått hjem litt tidligere.</p> <p>14: Ja ikke sant, folk har gått hjem tidligere. Også jeg tenker på at akkurat det der med alkohol, det bidrar jo til at man mister kanskje litt hemninger, det blir litt lettere for noen å snakke med folk hvis du kanskje er litt beskjeden i utgangspunktet. Men når det er mye alkohol da så, så blir jo kanskje folk bli en del beruset da. Men igjen, jeg pleier ikke å være så lenge på disse greiene her at jeg får med meg akkurat det.</p>	Icebreaker	<p>Hensikten med icebreaker er å bryte isen. På for eksempel konferanser kommer det representanter fra mange forskjellige firmaer. Ankomstkvalden blir det derfor arrangert en samling med fingermat og drikk. På en icebreaker gikk de rundt med brett med øl. Det hender da at noen blir litt sent opp og kommer sent dagen etterpå. En icebreaker har fungert greit uten alkohol, fordi settingen gjør det naturlig å gå rundt og snakke sammen. Hvis det ikke hadde blitt servert alkohol hadde folk gått hjem tidligere. Alkoholen gjør at man mister litt hemninger og kan gjøre det lettere for noen å snakke med folk hvis man er litt beskjeden i utgangspunktet. Blir det mye alkohol, blir folk en del beruset.</p>	Alkoholen gjør at man mister litt hemninger og kan gjøre det lettere for noen å snakke med folk hvis man er litt beskjeden i utgangspunktet.	
6	<p>M2: Hvor ofte er dere, det varierer selvfølgelig, men hvor ofte er dere invitert på sånn feltturer,</p> <p>14: konferanser, slike samlinger?</p> <p>14: Hvor mange ganger i året er det?</p>	Feltturer			
6	<p>16: Når det gjelder feltturer, det avhenger litt av internt, på huset er det ikke så mange ganger. Det er kanskje, jeg har jobbet nå fem år i "Bedrift 6", og kanskje vært to ganger ut på sånn lang felttur. Det er litt mer oftere vi får invitasjon fra selskaper som går på felttur, og da, det avhenger litt av aktivitet selvfølgelig.</p>	Feltturer	<p>Feltturer internt forekommer sjelden, i løpet av fem år har en ansatt vært på intern felttur to ganger. Det er oftere eksterne selskaper inviterer på felttur. Det avhenger litt av aktivitet hvor ofte slike invitasjoner foreligger.</p>		

5. Utdrag fra analysen

