



Universitetet
i Stavanger

Randi Wågø Aas
Mikkel M. Thørrisen
Hildegunn Sagvaag
Lise Haveraaen
Silje Lill Rimstad

Alkoholbruk og alkoholkultur i en fylkeskommune. En case-rapport fra forskningsprosjektet WIRUS

Rapport nr. 64, UiS
Juni, 2017



Denne case-rapporten er fra forskningsprosjektet
**Workplace Interventions Preventing
Risky use of Alcohol and Sick leave**
(WIRUS).

Prosjektet er finansiert
av Helseidirektoratet og Norges forskningsråd

Om rapporten: I WIRUS-prosjektet deltar en rekke ulike virksomheter, fra ulike sektorer og bransjer. En av disse er en fylkeskommune. Denne case-rapporten er en presentasjon av denne virksomhetens resultater fra tre av temaene som inngår i WIRUS-prosjektet: (1) alkoholbruk, (2) arbeidsrelaterte alkoholnormer og (3) forventninger til alkoholbruk.

Juni 2017
ISSN 0806-7031
ISBN 978-82-7644-718-7
Rapport nr. 64, Universitetet i Stavanger

Universitetet i Stavanger
N-4036 Stavanger
Norge
www.uis.no

Forord

I Norge har vi hatt tradisjoner for at det kun har vært de som har omfattende problemer med alkoholbruk, som har fått et tilbud på arbeidsplassen. Derved har problemstillinger som kanskje kunne vært identifisert og løst på et tidligere stadium ikke blitt adressert før problemet har vokst seg større. Dette er i endring, både nasjonalt og internasjonalt. Arbeidsplassen skal nå ivareta en rolle også overfor den betydelige større gruppen som drikker på et nivå som innebærer en risiko for uønskede konsekvenser av alkoholbruk. Virksomheter og bedriftshelsetjenesten er derved i ferd med å få en ny folkehelseoppgave.

Dette er bakgrunnen for et forskningsprosjekt som heter WIRUS, som ser på alkoholbruk i relasjon til sykefravær og sykenærvær (å være på jobb, men ikke kunne yte 100%). Prosjektet er finansiert av Helsedirektoratet og Norges forskningsråd, og utføres av Universitet i Stavanger og KoRus Vest, Stavanger i samarbeid med en rekke andre institusjoner.

WIRUS-prosjektet består av fem studier: (1) Kulturstudien, (2) Screeningen, (3) Effektstudien, (4) Implementeringsstudien, og (5) Innovasjonsstudien. I denne rapporten presenteres noen resultater fra Screeningen for én av virksomhetene som deltar i WIRUS. Kunnskapen implementeres derved tilbake til virksomheten via ulike strategier for kunnskapstranslasjon, som en del av Implementeringsstudien.

Å svare på spørsmål om alkoholbruk i relasjon til arbeidssituasjonen er uvant, og sensitivt. Vi vil derfor formidle en varm takk til ledelse og ansatte i virksomheten for at de ville delta i WIRUS-prosjektet.

I WIRUS-prosjektet er vi opptatt av å se og anerkjenne både positive og negative aspekter ved alkoholbruk i tilknytning til arbeidslivet. Vi håper at implementering av forskningsbasert kunnskap fra rapporten kan skje i tråd med en slik forståelse. For oss er det først når forskning får en konkret og nyttig anvendelse i virksomhetene og i samfunnet at vi har oppnådd målet med WIRUS-prosjektet.

Stavanger, 1. juni 2017

Vennlig hilsen
Randi Wågø Aas, PhD
Prosjektleder WIRUS

Innhold

1 BAKGRUNN	8
2 MÅL	9
3 MATERIALE OG METODE	9
3.1 DESIGN	9
3.2 INFORMANTER.....	9
3.3 DATAINNSAMLING.....	10
3.3.1 Kartlegging av alkoholbruk.....	10
3.3.2 Kartlegging av normer for arbeidsrelatert alkoholbruk.....	11
3.3.3 Kartlegging av forventninger til alkoholbruk.....	11
3.4 ANALYSE	11
3.5 FORSKNINGSETIKK.....	12
4 RESULTATER	12
4.1 ALKOHOLBRUK I VIRKSOMHETEN	12
4.2 NORMER FOR ARBEIDSRELATERT ALKOHOLBRUK	14
4.3 FORVENTNINGER TIL ALKOHOLBRUK	15
4.4 SAMMENHENGER MELLOM ALKOHOLBRUK, ALKOHOLNORMER OG FORVENTNINGER TIL ALKOHOLBRUK	16
5 DISKUSJON	17
6. ANBEFALINGER	18
6.1 UTVIKLING/VIDEREUTVIKLING AV EN ALKOHOLPOLICY.....	19
6.2 ANBEFALINGER BASERT PÅ RESULTATENE I VIRKSOMHETEN	20
REFERANSER	22
VEDLEGG	24
SPØRRESKJEMA: THE ALCOHOL USE DISORDERS IDENTIFICATION TEST (AUDIT).....	24
SPØRRESKJEMA: ALKOHOLNORMER.....	26
SPØRRESKJEMA: FORVENTNINGER TIL ALKOHOLBRUK.....	27

1 Bakgrunn

Studier viser at 94-95 % av arbeidstakere i Norge drikker alkohol (Moan & Halkjelsvik, 2016; Nesvåg & Lie, 2004). Dette blir ofte forklart med alle de positive aspektene bruk av alkohol har i sosiale sammenhenger. En kartlegging utført av Statistisk sentralbyrå viser imidlertid at 17 prosent av befolkningen har et drikkemønster som kan betegnes som risikofylt (Halkjelsvik & Storvoll, 2014). Økt alkoholkonsum, herunder også arbeidsrelatert alkoholkonsum, henger blant annet sammen med økt tilgjengelighet til alkohol (Frøyland, 2005).

Alkoholkonsum på et risikofylt nivå er forbundet med sosiale, medisinske, jobberelaterte og økonomiske problemstillinger (Babor, Higgins-Biddle, Saunders & Monteiro, 2001). Det er vanskelig å gi et klart svar på hvor grensen for risikofylt drikking går. Grenseverdier på 14 alkoholenheter¹ pr. uke for kvinner og 21 enheter pr. uke for menn har blitt foreslått (Fauske, 1993). Babor mfl. (2001) har fremhevet at såkalt "lavrisikodrikking" innebærer maksimalt 20 gram alkohol pr. dag maksimalt 5 dager i uken. Det amerikanske National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism (2016) understreker at grenseverdien for risikodrikking går ved 7 enheter pr. uke (og maksimalt 3 enheter på én dag) for kvinner og ved 14 enheter pr. uke (og maksimalt 4 enheter på én dag) for menn. Likevel vil slike grenseverdier alltid være kulturspesifikke og individuelle. I Norge har man funnet det hensiktsmessig å operere med verdier på 8 alkoholenheter pr. uke for kvinner og 13 enheter pr. uke for menn (Nesvåg & Lie, 2004).

Forskning har vist at det er behov for å kartlegge mer enn bare antall alkoholenheter over tid for å vite noe om reell risikodrikking. Eksempelvis vil forhold som hvor mye en drikker ved hver situasjon kunne medføre mer negative konsekvenser for sykefravær enn hvor mye en typisk drikker over en gitt periode (Bacharach, Bamberger & Biron, 2010). Dette kan forklares ved at helsekonsekvenser av høyt gjennomsnittsförbruk først viser seg over tid, mens episoder med stordrikking (såkalt binge-drikking der en drikker store mengder alkohol ved én og samme anledning, ofte målt som 6 eller flere enheter) gjerne medfører midlertidige funksjonsnedsettelse (eksempelvis "fyllesyke") som kan resultere i sykefravær (Bacharach mfl., 2010; Salonsalmi, Laaksonen, Lahlema & Rahkonen, 2009) eller sykenærver, dvs. å være på jobben uten å kunne yte som normalt.

Individuelle forskjeller vil også spille en rolle med hensyn til hva som er risikofylt drikking. Det er individuelt hvor mye en tåler, og andre aspekter ved livsstilen, for eksempel om en er fysisk aktiv, vil kunne påvirke hvor mye en kan drikke før negative konsekvenser inntreffer. For enkelte grupper vil ethvert alkoholinntak kunne betraktes som risikofylt. Dette gjelder for eksempel: (1) personer som skal kjøre bil eller håndtere maskiner/verktøy, (2) personer som bruker medisiner som interagerer med alkohol, (3) personer som har en medisinsk tilstand som kan forverres av alkohol, og (4) personer som er gravide (National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism, 2016).

I Norge drikkes det lite i direkte arbeidssituasjoner, men alkoholbruk relatert til arbeidssammenhenger hevdes å være utbredt (Frøyland, 2005). Sammenkomster som inkluderer alkohol foregår da utenfor primærarbeidstiden, men i regi av arbeidsplassen, kunder/klienter eller på initiativ fra kolleger. Bruk av alkohol skjer dermed i gråsoner mellom

¹ Med en standard alkoholenhet menes et glass vin (12 cl), en liten flaske pils (35 cl), en drink brennevin (4 cl) eller et glass hetvin (8 cl)

arbeid og fritid. Nesvåg (2005) fant at 23 prosent av det samlede alkoholkonsumet blant et utvalg ansatte i privat norsk næringsliv var arbeidsrelatert.

Flere studier har pekt på at ansatte, både på ledernivå og medarbeidernivå, har positive forventninger til jobbrelatert alkoholbruk, herunder forventninger om at alkohol er en effektiv strategi for å mestre arbeidsbelastninger og at alkohol bidrar til å skape gode fellesskap og sosiale relasjoner (Cooper, Russell & Frone, 1990; Henderson, Hutcheson & Davies, 1996). Normer og forventninger utvikles og formes i relasjonelt samspill, blant annet på arbeidsplassen (Kjærheim, Mykletun, Aasland, Haldorsen & Andersen, 1995) og disse normene og forventningene påvirker ansattes alkoholvaner (Ames & Janes, 1992). Ansattes alkoholnormer og –forventninger kan således betraktes som uttrykk for en felles kultur på arbeidsplassen, som i større eller mindre grad kan gjenspeiles i de ansattes alkoholbruk.

Tradisjonelt sett har det vært gruppen med store alkoholproblemer som har fått tilbud og oppmerksomhet gjennom arbeidsplassens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Her har man i de senere årene sett en endring i retning av økt fokus på den betydelig større gruppen som drikker risikofyllt. Dette er bakgrunnen for prosjektet WIRUS, som er finansiert av Helsedirektoratet og Norges forskningsråd. I prosjektet deltar blant annet en fylkeskommune. Denne rapporten er en presentasjon av denne virksomhetens resultater fra tre av temaene som inngår i WIRUS-studien: (1) alkoholbruk, (2) arbeidsrelaterte alkoholnormer og (3) forventninger til alkoholbruk.

2 Mål

Målet med denne rapporten er å beskrive alkoholbruk, arbeidsrelaterte alkoholnormer og forventninger til alkoholbruk blant ansatte i en fylkeskommune. Rapporten kan brukes som et kunnskapsgrunnlag for arbeid med ruspolicy på arbeidsplassen, og i gråsonen mellom jobb og fritid.

Virksomheten dataene er hentet fra ses som et case, og sammenlignes med alle virksomhetene i WIRUS-prosjektet, og også resultater fra en tidligere utført populasjonsstudie (Halkjelsvik & Storvoll, 2014). Derved vil resultatene også kunne ha overføringsverdi til andre virksomheter.

3 Materiale og metode

I dette kapittelet vil vi beskrive hvordan resultatene vi presenterer er fremkommet.

3.1 Design

Resultatene baserer seg på en spørreundersøkelse administrert som en del av screeningstudien. Spørreundersøkelsen i virksomheten ble gjennomført i 2016.

3.2 Informanter

Spørreundersøkelsen ble sendt til alle ansatte per e-post, og det ble sendt tre påminnelser til de som ikke svarte. Om lag en fjerdedel (24,1 %) av de ansatte svarte på spørreskjemaet. Tabell 1 viser informantenes kjønn, alder og utdanningsnivå, sammenliknet med tilsvarende fordelinger blant (1) alle ansatte i virksomheten og (2) ansatte i øvrige WIRUS-virksomheter som har svart på spørreskjemaet.

Tabell 1. Demografiske karakteristika ved informantene, alle ansatte i virksomheten og informanter i øvrige WIRUS-virksomheter

	Virksomheten (ansatte som svarte på undersøkelsen)	Virksomheten (alle ansatte) ^a	Ansatte i øvrige WIRUS- virksomheter som svarte på undersøkelsen
Kjønn			
Mann	37,8 %	40,5 %	31,6 %
Kvinne	62,2 %	59,5 %	68,4 %
Alder			
< 39 år	24,0 %	26,7 %	34,3 %
40+ år	76,0 %	73,3 %	65,7 %
Utdanningsnivå			
Grunnskole/vgs	14,4 %	8,5 %	31,7 %
Høyere utdanning	85,6 %	91,5 % ^b	68,3 %

Merknad. ^aAnonyme tall innhentet fra virksomheten; ^bInkluderer også ansatte med blanding av fagbrev, bachelorgrad, etatsutdanning og spesialutdanning

Tabellen viser at de som svarte på undersøkelsen i virksomheten er relativt representative for alle ansatte i virksomheten hva gjelder kjønn, alder og utdanningsnivå. I likhet med de øvrige WIRUS-virksomhetene er det flere kvinner enn menn, flere eldre enn yngre, og flere med enn uten høyere utdanning. Blant informantene i virksomheten er det en større andel ansatte 40 år og eldre (76,0 %) sammenliknet med informantene i de øvrige WIRUS-virksomhetene (65,7 %). Blant informantene i virksomheten er det også en større andel ansatte med høyere utdanning (85,6 %) sammenliknet med informantene i de øvrige WIRUS-virksomhetene (68,3 %).

3.3 Datainnsamling

Spørreundersøkelsen inneholdt en rekke ulike spørsmål, hvorav noen omhandlet alkoholbruk, arbeidsrelaterte alkoholnormer og forventninger til alkoholbruk. Det er disse som blir beskrevet i denne rapporten.

3.3.1 Kartlegging av alkoholbruk

Det finnes ulike måter å måle alkoholforbruk og kartlegge drikkemønster i befolkningen. I denne undersøkelsen har vi valgt å bruke måleinstrument Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT), som er utviklet av Verdens helseorganisasjon. AUDIT er et kartleggingsverktøy for kartlegging av risikofylt drikkemønster, det vil si alkoholbruk som har potensiale for negative konsekvenser og/eller som på sikt kan være avhengighetsskapende. AUDIT består av ti spørsmål om forbruk, avhengighet og konsekvenser av drikking (se vedlegg). Det er altså ikke en kartlegging av kun antall enheter en person drikker. En person sine svar på hvert spørsmål legges sammen til en sumskår. Basert på sumskåren kan det identifiseres hvorvidt personen befinner seg i området for lav/ingen risiko (sumskår 0-7), moderat risiko (sumskår 8-15) eller høy risiko (sumskår 16-40) for skadelig alkoholbruk.

Personer som ligger i gruppen for lav eller ingen risiko, har liten risiko for å utvikle alkoholrelaterte problemer (Babor mfl., 2001). Personer som ligger i gruppen for moderat risiko drikker mer enn det som anbefales og har dermed en moderat risiko for utvikling av alkoholproblemer. Personer i høyrisikogruppen står i betydelig fare for å utvikle problemer knyttet til alkoholbruk.

WIRUS-prosjektet definerer dermed risikofylt alkoholkonsum som en sumskår på 8 eller mer på AUDIT². Dette er i samsvar med en rekke andre studier (se Babor mfl., 2001).

Virksomhetens resultater for alkoholbruk er sammenliknet med to andre tall.

Det ene er gjennomsnittsskåren for de øvrige virksomhetene som har deltatt i WIRUS-prosjektet så langt. Det er 14 virksomheter, fra både offentlig og privat sektor, ulike bransjer og fra ulike steder i Norge. Spørreundersøkelsen i WIRUS har så langt blitt sendt ut til 14 831 ansatte, hvorav 29,7 prosent av disse har svart på undersøkelsen.

Det andre tallet vi sammenlikner denne virksomheten med, er en populasjonsstudie utført av Statistisk sentralbyrå i 2012/2013 av et tilfeldig utvalg av den norske befolkningen i alderen 16 til 79 år (Halkjelsvik & Storvoll, 2014). Undersøkelsen ble sendt ut til 3000 personer. Svarprosenten var 55,3. Vi bruker populasjonsstudien som et utgangspunkt eller referanse for å sammenlikne resultater fra WIRUS-prosjektet fordi denne også benyttet kartleggingsverktøyet AUDIT.

3.3.2 Kartlegging av normer for arbeidsrelatert alkoholbruk

I spørreskjemaet ble de ansatte bedt om å ta stilling til syv påstander om normer knyttet til alkoholbruk i arbeidsrelaterte situasjoner (se vedlegg). På en skala fra 1 (svært uenig) til 4 (svært enig) ble de ansatte bedt om å vurdere påstander som "*Å ta et glass vin/øl/en drink med kunder eller klienter kan være bra for bedriften/virksomheten*" og "*Å servere alkohol på sosiale arrangement i regi av bedriften setter et dårlig eksempel for de ansatte*". Det ble estimert en sumskår og beregnet et gjennomsnitt for virksomheten. Skalaen er basert på The Drinking Social Norms Scale (Barrientos-Gutierrez, Gimeno, Mangione, Harrist & Amick, 2007), oversatt til norsk og forsøkt tilpasset norsk arbeidskultur.

3.3.3 Kartlegging av forventninger til alkoholbruk

Spørreskjemaet inkluderte også åtte påstander om forventninger til virkningen av alkohol (se vedlegg). Påstandene reflekterer personlige tanker, følelser og oppfatninger om alkohol, med fokus på hvilke forventninger den enkelte har til alkohol og hvordan alkoholbruk påvirker en. På en skala fra 1 (svært ofte) til 4 (aldri) ble de ansatte bedt om å ta stilling til forventede virkninger av alkohol, f.eks. "*Alkohol gjør at jeg fungerer eller trives bedre i sosiale settinger*" og "*Alkohol gjør at jeg klarer å jobbe mer*". De ansatte hadde også mulighet til å krysse av for "*Ikke aktuelt*". Det ble estimert en sumskår og beregnet et gjennomsnitt for virksomheten. Skalaen er en kortversjon av The Alcohol Expectancy Questionnaire (se Brown, Christiansen & Goldman, 1987), oversatt til norsk.

3.4 Analyse

Spørreskjemaundersøkelsen ble administrert ved hjelp av programvaren SurveyXact og datamaterialet (besvarelsene på spørreskjemaet) ble analysert gjennom statistikkprogramvaren IBM SPSS, versjon 24. Sumskårer og gjennomsnittsverdier er kalkulert for alkoholbruk, alkoholnormer og forventninger til alkoholbruk, både for virksomheten separat og for de øvrige virksomhetene i WIRUS-prosjektet. Vi har gjennomført korrelasjonsanalyser for å kunne undersøke sammenhenger mellom disse variablene.

² Merk at en sumscore på 8 i AUDIT ikke er det samme som 8 alkoholenheter.

Korrelasjon er et statistisk mål på sammenheng eller samvariasjon mellom variabler. Et korrelasjonsmål kan variere fra -1 til +1. Målet sier dermed noe om retning (om sammenhengen er negativ eller positiv) og styrke (hvor sterk sammenhengen er). Den sier imidlertid ikke noe om årsaker, slik at når vi viser til en sammenheng mellom to forhold er det ikke sikkert at den ene forårsaker den andre.

Tilknyttet korrelasjonsmålet er det også kalkulert en signifikansverdi, et mål som sier noe om hvor mye lit vi kan feste til det korrelasjonsmålet vi har funnet.

I studier som undersøker alkoholrelaterte problemstillinger er det vanlig å analysere menn og kvinner hver for seg. Dette fordi kjønn ofte har en sammenheng med drikkemønster (Mathiesen, Nome, Richter & Eisemann, 2013). Menn drikker generelt oftere og mer enn kvinner, og menn havner oftere enn kvinner i problemer når de drikker (Wilsnack, Wilsnack, Kristjanson, Vogeltanz-Holm & Gmel, 2009). Kvinner er imidlertid mer utsatt for negative alkoholrelaterte skader som leversykdommer og hjerneskader (Greenfield mfl., 2007). Som følge av at det er en noe skjev kjønnsbalanse blant de ansatte i WIRUS-virksomhetene og av anonymiseringshensyn, er det ikke hensiktsmessig å analysere menn og kvinner separat. Resultatene blir derfor vist samlet for begge kjønn.

3.5 Forskningsetikk

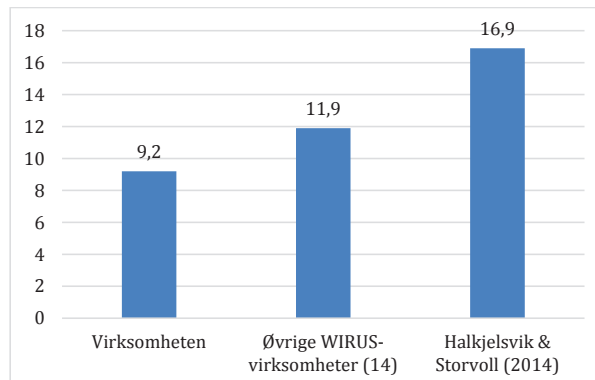
Spørreundersøkelsen er godkjent av Regional etisk komite for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK), noe som innebærer at studien er godkjent med hjemmel i helseforskningsloven §§ 9 og 33 (2014/647). Dette betyr at deltakerne har gitt sitt samtykke til deltakelse i forkant av studien, basert på informasjon om prosjektets mål og hensikt – det vi kaller et informert samtykke. Deltakerne har blitt opplyst om at det er frivillig å delta, og at de dermed når som helst, og uten begrunnelse, kan trekke sitt samtykke og bli fjernet fra undersøkelsen. Resultatene forklarer ikke alkoholkonsum på individnivå, da alle resultatene som presenteres er anonymisert. Enkeltansattes svar kan derved ikke på noen måte identifiseres. Personvernet og informasjonssikkerheten er ivarett; alle opplysninger fra undersøkelsen går direkte til forskere på Universitetet i Stavanger der de umiddelbart blir avidentifisert. Ingen andre enn disse har tilgang på opplysninger som er gitt i undersøkelsen. Det er ikke mulig å identifisere enkeltpersoner, og all data er oppbevart uten personidentifiserbare opplysninger. Alle som jobber i prosjektet har taushetsplikt.

4 Resultater

4.1 Alkoholbruk i virksomheten

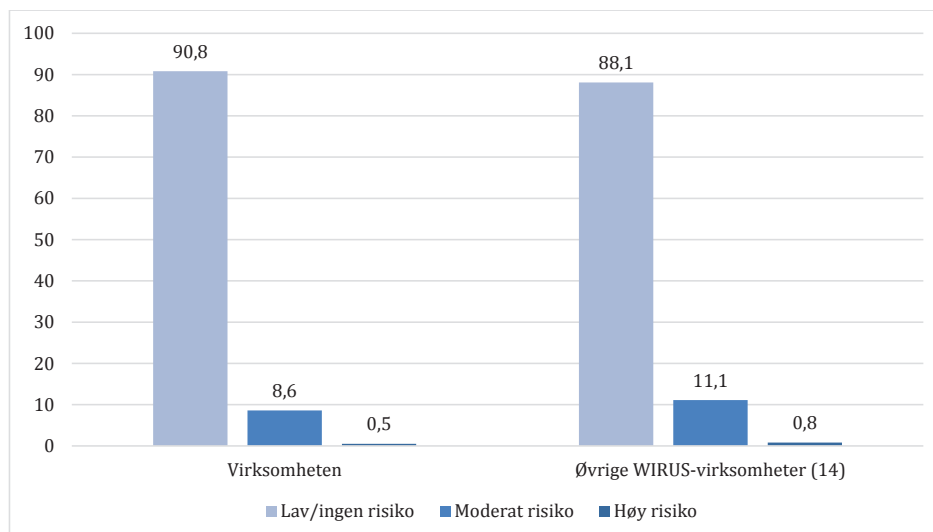
Resultatene viser at gjennomsnittsskåren i AUDIT var 3,8 for virksomheten sammenliknet med 4,0 blant de øvrige virksomhetene i WIRUS. Det betyr at de ansatte i virksomheten gjennomsnittlig har rapportert et noe lavere alkoholforbruk enn de øvrige virksomhetene i undersøkelsen. Av de ansatte som har svart på undersøkelsen i virksomheten, ligger 9,2 prosent i risikozonen; 8,6 prosent i kategorien for moderat risiko (se beskrivelse i kap. 3.3.1) og 0,5 prosent i høyrisikokategorien. Med andre ord: I underkant av 1 av 10 ansatte som har deltatt i undersøkelsen i virksomheten drikker alkohol på et nivå som kan anses som risikofyllt med hensyn til å utvikle alkohol og helseproblemer (Babor mfl., 2001).

Figur 1 viser andelen som ligger i disse risikogrupperne i virksomheten, sammenliknet med de andre virksomhetene som er med i prosjektet, og den norske populasjonsstudien til Halkjelsvik og Storvoll (2014). Som vi kan se i figur 1, har virksomheten en lavere andel ansatte som ligger i risikozonen enn både gjennomsnittet i virksomhetene som er med i WIRUS-prosjektet så langt, og det som ble funnet i Halkjelsvik og Storvoll sin studie.



Figur 1 viser andelen (i prosent) av ansatte som viser moderat eller høy risiko for alkoholbruk som har potensiale for negative konsekvenser og/eller som på sikt kan være avhengighetsskapende, sammenliknet med gjennomsnittet i de øvrige virksomhetene som deltar i WIRUS-prosjektet, samt resultatene fra en populasjonsstudie av Halkjelsvik & Storvoll (2014).

Figur 2 viser fordelingen (i prosent) av de ansattes alkoholbruksskår i kategoriene lav/ingen, moderat og høy risiko, sammenliknet med gjennomsnittet for samtlige virksomheter i WIRUS-prosjektet. Som vi kan se i figuren, tyder resultatene på at det i virksomheten er færre ansatte både med moderat og høy risiko enn gjennomsnittet for de øvrige WIRUS-virksomhetene.

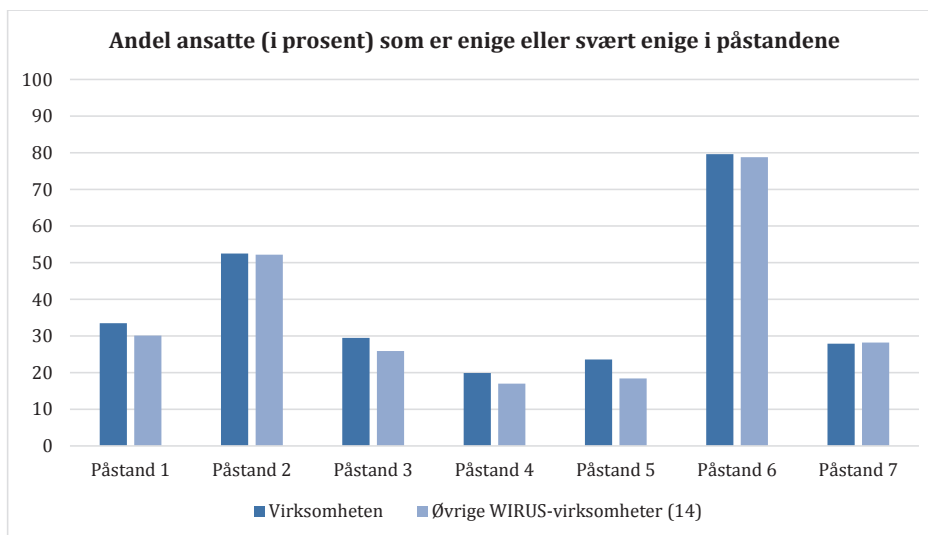


Figur 2 viser andelen (i prosent) av ansatte i virksomheten som har et alkoholbruk med henholdsvis lav/ingen, moderat og høy risiko, sammenliknet med gjennomsnittet for øvrige virksomheter i WIRUS-prosjektet.

4.2 Normer for arbeidsrelatert alkoholbruk

Resultatene viser at de ansatte i virksomheten i gjennomsnitt skårer 2,2 på normskalaen, der 1 representerer negative holdninger til alkoholbruk og 4 representerer positive holdninger til alkoholbruk. Dette er tilsvarende gjennomsnittet for de øvrige virksomhetene i undersøkelsen (2,2). En gjennomsnittsskår på 2,2 på en skala fra 1 til 4 innebærer at de ansatte, jevnt over, sier seg noe mer uenige enn enige i påstander om at alkohol spiller en positiv rolle i arbeidslivet. Sagt på en annen måte: De ansatte i virksomheten har noe mer negative enn positive holdninger til alkoholbruk i arbeidsrelaterte situasjoner.

Figur 3 viser andelen ansatte i virksomheten som sier seg enige eller svært enige i de syv påstandene, sammenliknet med ansatte i de øvrige virksomhetene i studien. De største forskjellene finner vi knyttet til påstandene 1, 3 og 5. Ansatte i virksomheten er, sammenliknet med ansatte i de øvrige WIRUS-virksomhetene, noe mer enige i at "Å ta et glass vin/en øl/en drink eller to etter jobb er en harmløs måte å slappe av på" (påstand 1). Virksomhetens ansatte er også mer enige enn gjennomsnittet til påstandene om at "Å ta et glass vin/en øl/en drink med kunder eller klienter kan være bra for bedriften/virksomheten" (påstand 3), og at "Et glass vin eller øl om dagen kan være bra for helsen" (påstand 5). Forskjellene mellom virksomheten og de øvrige virksomhetene i WIRUS må imidlertid betraktes som små.



- (1) Å ta et glass vin/en øl/en drink eller to etter jobb er en harmløs måte å slappe av på.
- (2) Å møte kollegaer etter jobb for å ta et glass vin/en øl/en drink en gang i blant kan være med på å øke de ansattes arbeidsmoral.
- (3) Å ta et glass vin/en øl/en drink med kunder eller klienter kan være bra for bedriften/virksomheten.
- (4) Ledere kan gå glipp av verdifull informasjon hvis de ikke sosialiseres med kollegaer over et glass øl eller vin.
- (5) Et glass vin eller øl om dagen kan være bra for helsen.
- (6) Jo oftere en blir eksponert for alkohol, jo mer sannsynlig er det at en utvikler et alkoholproblem.
- (7) Å servere alkohol på sosiale arrangementer i regi av bedriften setter et dårlig eksempel for de ansatte.

Figur 3 viser andelen ansatte (i prosent) som sier seg enige eller svært enige i de syv påstandene om (normer for) arbeidsrelatert alkoholbruk. Virksomhetens ansatte er sammenliknet med de ansatte i øvrige virksomheter i studien.

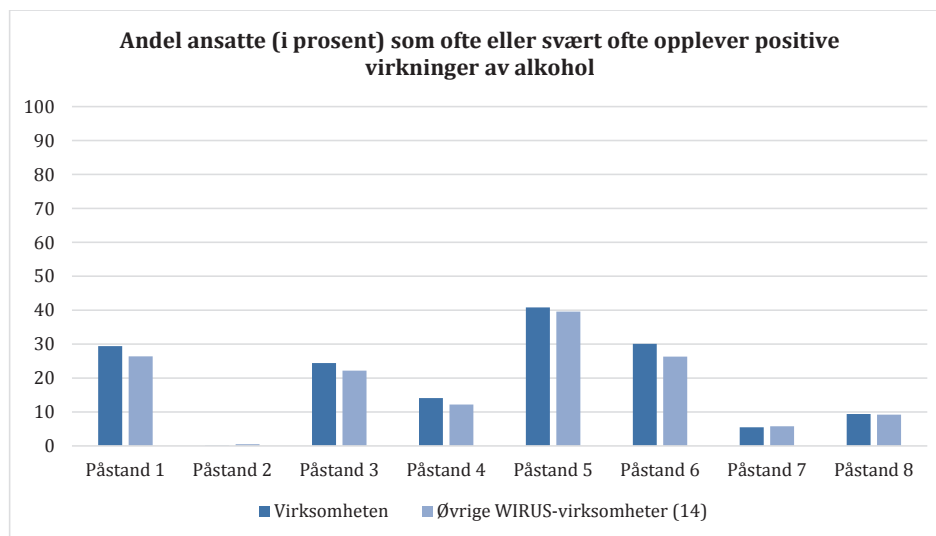
4.3 Forventninger til alkoholbruk

I spørreskjemaet ble de ansatte bedt om å vurdere påstander som reflekterer hvilke forventninger den enkelte har til alkohol og hvordan de blir påvirket av alkoholbruk. Svarene ble rangert på en skala fra 1 (negative forventninger) til 4 (positive forventninger). De ansatte kunne også unnlate å ta stilling til påstandene ved å krysse av for "Ikke aktuelt".

Resultatene viser at de ansatte i virksomheten i gjennomsnitt skårer 1,8 på forventningsskalaen, hvilket er tilsvarende gjennomsnittet for alle virksomhetene i undersøkelsen (1,8). I likhet med de andre virksomhetene er de ansatte i virksomheten jevnt over enige i at alkohol og alkoholbruk påvirker den enkelte mer negativt enn positivt, målt ut fra de åtte påstandene i skalaen.

Figur 4 viser andelen ansatte i virksomheten som oppgir at de ofte eller svært ofte opplever positive konsekvenser av alkoholbruk, sammenliknet med ansatte i de øvrige virksomhetene i studien.

Som vi ser i figuren, er det små forskjeller mellom virksomheten og de øvrige WIRUS-virksomhetene. Størst forskjeller finner vi knyttet til påstandene 1, 3 og 6. Sammenliknet med ansatte i de øvrige virksomhetene, oppgir de ansatte i virksomheten i noe høyere grad at de ofte eller svært ofte opplever at alkohol gjør at fungerer eller trives bedre i sosiale settinger (påstand 1), at alkohol gjør en mindre anspent (påstand 3), og at alkohol gjør at en klarer å slappe bedre av (påstand 6).



(1) Alkohol gjør at jeg fungerer eller trives bedre i sosiale settinger.

(2) Alkohol gjør at jeg klarer å jobbe mer.

(3) Alkohol gjør meg mindre anspent.

(4) Alkohol forøker den seksuelle lysten.

(5) Alkohol gjør meg i bedre humør.

(6) Alkohol gjør at jeg klarer å slappe bedre av.

(7) Alkohol gjør at jeg får mindre smerter.

(8) Alkohol gjør at min indre uro reduseres.

Figur 4 viser andelen ansatte (i prosent) som oppgir at de ofte eller svært ofte opplever positive virkninger av alkoholbruk.

4.4 Sammenhenger mellom alkoholbruk, alkoholnormer og forventninger til alkoholbruk

I tillegg til å se på andelen ansatte som har et risikofylt alkoholbruk og i hvilken grad de ansatte har positive eller negative normer og forventninger til alkohol, er det interessant å undersøke om det er sammenhenger mellom disse variablene. Er det for eksempel slik at ansatte med høyere alkoholforbruk også har mer positive normer og forventninger enn de som har lavere alkoholbruk?

Tabell 2 er en korrelasjonsmatrise som viser de statistiske sammenhengene mellom variablene, både for virksomheten og for øvrige virksomheter i WIRUS-prosjektet. Vi ser at alle

sammenhengene er positive, hvilket innebærer at en høyere skår på én variabel er forbundet med en høyere skår på en annen variabel.

Sammenhengene tyder på at ansatte som har et høyt alkoholbruk også har mer positive holdninger og forventninger til alkohol. Disse sammenhengene kan betraktes som relativt sterke og de er statistisk signifikante. Sammenhengen mellom alkoholbruk og forventninger er noe sterkere enn sammenhengen mellom alkoholbruk og normer. Hva gjelder sammenhengenes styrke og retning, ser vi et liknende mønster i alle virksomhetene.

Tabell 2. Sammenhenger mellom alkoholbruk, -normer og -forventninger

<i>Virksomheten</i>			
	Alkoholbruk	Alkoholnormer	Alkoholforventninger
Alkoholbruk	-	.39**	.42**
Alkoholnormer	.39**	-	.42**
Forventninger til alkoholbruk	.42**	.42**	-
<i>Øvrige WIRUS-virksomheter (14)</i>			
	Alkoholbruk	Alkoholnormer	Alkoholforventninger
Alkoholbruk	-	.39**	.48**
Alkoholnormer	.39**	-	.35**
Forventninger til alkoholbruk	.48**	.35**	-

Merknad. Korrelasjonsmatrise. **p<.01

5 Diskusjon

Målet med denne rapporten er å beskrive alkoholbruk, arbeidsrelaterte alkoholnormer og forventninger til alkoholbruk blant ansatte i en fylkeskommune og se det i lys av andre virksomheter. Hensikten er å gi forskningsbasert kunnskap til videre arbeid med alkoholbruk knyttet til arbeidslivet. Det kan for eksempel være å få mer innsikt i status på dette området, samt positive og negative forhold ved bruk av alkohol blant egne ansatte. Det kan også være kunnskap som kan brukes i prosessen med å utforme eller videreutvikle en ruspolicy på deres arbeidsplass.

Når det gjelder pålitelighet til studien, er det en styrke at AUDIT er et validert spørreskjema som er utviklet av Verdens helseorganisasjon (WHO). Om lag en fjerdedel (24,1 %) av de ansatte i virksomheten har svart på spørreundersøkelsen. Svarprosenten må dermed betraktes som relativt lav, men likevel ikke meget forskjellig fra de øvrige virksomhetene i studien (29,7 %). Lav svarprosent er kun et problem hvis de som har svart ikke er representative for alle ansatte. Det kan vi imidlertid ikke si noe om, da vi ikke har opplysninger om de som ikke har svart. For eksempel kunne en tro at de som drikker mest alkohol kanskje ikke ville svare, eller en kunne tenke motsatt: At de som har erfart utfordringer med alkoholbruk ønsket å få temaet satt på dagsorden og derved ville svare. Generelt sett må resultater forbundet med lav svarprosent leses med forsiktighet.

Som vist tidligere ligger 9,2 prosent, altså omkring hver tiende av de ansatte som svarte på spørreskjemaet, i gruppen med risiko for utvikling av alkoholproblemer (8,6 % i kategorien moderat risiko og 0,5 % i kategorien høy risiko). Dette er en noe lavere andel sammenliknet med gjennomsnittet i de øvrige WIRUS-virksomhetene og også betraktelig lavere enn andelen som er funnet i tidligere studier (Halkjelsvik & Storvoll, 2014).

Undersøkelsen tyder således på at forekomsten av risikofylt alkoholkonsum er noe lavere i virksomheten enn i de øvrige WIRUS-virksomhetene. Det er vanskelig å si noe sikkert om hvorfor virksomheten skårer ut slik den gjør på alkoholkonsum. Det er selvsagt nærliggende å tenke at resultatene reflekterer den faktiske situasjonen i virksomheten. Samtidig er det viktig å være klar over at svarprosent kan være en del av forklaringen. Desto lavere svarprosent, desto større grunn til å anta at de som deltok i undersøkelsen ikke er representative for virksomheten som sådan. Virksomhetens svarprosent er imidlertid sammenliknbar med gjennomsnittet blant WIRUS-virksomhetene.

Videre vil kjønnsfordeling kunne ha hatt betydning for resultatene. Flere studier peker på at menn drikker mer enn kvinner (Greenfield mfl., 2007; Halkjelsvik & Storvoll, 2014; Mathiesen, Nome, Richter & Eisemann, 2013; Wilsnack, Wilsnack, Kristjanson, Vogeltanz-Holm & Gmel, 2009).

Det kan også være at ansatte som ikke drikker alkohol ikke har svart på undersøkelsen, eksempelvis fordi de anser undersøkelsen som irrelevant for dem. Dette har vi forsøkt å unngå i form av hvordan vi har informert ansatte om studien. På den annen side kan det også tenkes at ansatte som drikker mye alkohol har unnlatt å svare på undersøkelsen. Det er imidlertid rimelig å anta at slike eventuelle effekter ville ha gjort seg tilsvarende gjeldende også i de øvrige WIRUS-virksomhetene.

Resultatene viser at virksomhetens ansatte ga uttrykk for alkoholrelaterte normer og forventninger på tilsvarende måte som i de øvrige WIRUS-virksomhetene. Intuitivt kan man tenke seg at det er en sammenheng mellom hvilke forventninger man har til effekten av alkohol, hvilke holdninger man har til bruk i jobbsammenheng, og faktisk alkoholkonsum. Dette ser vi da også statistisk i virksomheten: Ansatte som har et høyt alkoholforbruk uttrykker også mer positive normer og forventninger til alkohol. Sammenhengene kan betraktes som relativt sterke, og de er sammenliknbare med det vi har funnet i de øvrige WIRUS-virksomhetene.

6. Anbefalinger

Når det gjelder råd i forhold til ansatte som skårer risikohøyt på AUDIT anbefaler Verdens helseorganisasjon (Babor mfl., 2001) denne fremgangsmåten:

- For personer med moderat risiko (8-15) er det anbefalt å gi personen enkle råd om reduisering av alkoholforbruk.
- For personer med høy risiko (16-40) anbefales det å gi enkle råd, kort rådgivning og oppfølging, samt videre diagnostisering hvis personen ikke klarer å redusere konsumet eller det er mistanke om avhengighet. Det anbefales å henvise personen til en spesialist for diagnostisering og behandling. Videre henvisning må i den forbindelse gjøres av fastlege eller bedriftshelsetjeneste. Det er ikke arbeidsgivers ansvar å henvise videre til spesialisthelsetjenesten, selv om arbeidsgiver kan inkludere behandling i en AKAN-

avtale.

Studier viser god effekt av arbeidsmiljøtilnæringer som begrenser tilgjengeligheten til alkohol (Ames & Bennett, 2011). Forskning har også vist at enkle intervensjoner har stor effekt i forhold til å redusere alkoholkonsumet til grupper som har et risikofyllt alkoholbruk (Halkjelsvik & Storvoll, 2014). Det har også blitt vist at en kollektiv tilnærming i forhold til å redusere den enkeltes alkoholkonsum er effektivt i et forebyggingsperspektiv (Frøyland, 2014). Å sette fokus på alkohol, samt ha en klar alkoholpolicy forankret i virksomheten (ansatte og ledelse) kan være en viktig brikke i arbeidet med å forebygge alkoholproblemer blant de ansatte. I arbeidet med alkohol i en arbeidslivskontekst er det å se en positiv bruk opp mot en negativ bruk viktig, slik at en balanserer nytteverdi og risiko i en og samme vurdering.

6.1 Utvikling/videreutvikling av en alkoholpolicy

En alkoholpolicy er et sett felles kjøreregler for virksomheten som nedfelles i et eget dokument. Dette dokumentet skal uttrykke virksomhetens holdning til alkoholbruk, både i arbeidstiden og i arbeidsrelaterte situasjoner som foregår på fritiden. Sentrale punkter for utvikling og videreutvikling av en slik policy er:

- Dokumentet bør være så enkelt og tydelig som mulig
- Policyen må utarbeides i samarbeid mellom ledelse og ansatte for å kunne forankres i virksomheten
- Virksomheten ved ansatte og ledelse må forhandle seg frem til hva som anses som uakseptabel alkoholbruk
- Kartlegge hvilke risikofaktorer som foreligger
- Beskrive hva som betraktes som brudd på policyen
- Beskrive hvordan eventuelle brudd på policyen skal håndteres. Det er viktig at ansatte vet hva som forventes og at ledere vet hva de skal gjøre dersom bruddsituasjoner oppstår

Mer informasjon om utforming av ruspolicyer finner dere på Akans nettsider. Der ligger også nedlastbare eksempler og maler på policydokumenter.

Åpne dialoger og drøftinger om alkohol er viktig med sikte på å produsere kunnskap og klargjøre hva som er virksomhetens holdning til arbeidsrelatert alkoholbruk. Slik dialog er hensiktsmessig for å kunne utvikle/videreutvikle en god policy som kan forankres på samtlige nivåer i virksomheten. Akan har to verktøy som kan bidra i dette arbeidet og som kan brukes gratis av virksomheten selv: Dialogverksted og dilemmaverktøy.

Akan beskriver *dialogverkstedet* som en digital workshop som tar sikte på å forenkle en diskusjon om virksomhetens alkoholkultur. Dialogverkstedets formål er å legge til rette for aktiv medvirkning fra de ansatte. Verkstedet forløper i tre faser: (1) kartlegging av sosiale situasjoner der det drikkes alkohol, (2) vurdering av drikkesituasjonene i forhold til helse, miljø, sikkerhet, omdømme osv., og (3) formulering, revidering og bekjentgjøring av virksomhetens alkoholpolicy.

Dilemmaverktøyet er også digitalt tilgjengelig og kan benyttes av virksomheten selv. Verktøyet inneholder ni korte filmer som aktualiserer dilemmasituasjoner i arbeidslivet knyttet til alkohol. Hensikten med filmene er å legge til rette for drøfting av situasjoner og dilemmaer som kan

oppstå i virksomheten. Dette vil kunne bidra til bevisstgjøring omkring virksomhetens policy eller være et viktig bidrag for å videreutvikle policyen.

Mer informasjon om disse verktøyene og mer om hvordan arbeidslivet kan forebygge og håndtere problematisk rusbruk finner dere på Akans nettsider og i deres veileder (Akan, 2015). Verktøyene er gratis tilgjengelig på nettsiden.

Det er også etablert et nettverk, ALOR-nettverket i mange av landets regioner. Det er en møteplass for personer som er opptatt av arbeidsliv og rus, både ledere, HMS-personell, ansatte i personalavdelinger (HR) og for kollegaer med erfaring innenfor feltet.

6.2 Anbefalinger basert på resultatene i virksomheten

Selv om resultatene fra denne undersøkelsen tyder på at virksomhetens ansatte har et noe lavere alkoholkonsum enn ansatte i de øvrige virksomhetene i studien, vil vi anbefale følgende:

- At virksomheten opprettholder et fokus alkohol og alkoholforebyggende arbeid, eksempelvis ved å sørge for at det til enhver tid foreligger en klar og tydelig alkoholpolicy.
- At alkoholpolicyen utvikles, drøftes og forankres gjennom en bred prosess i virksomheten. Dette kan for eksempel gjøres ved å gjennomføre dialogverksted og ved å benytte dilemmaverktøy (se pkt. 6.1 ovenfor). Slike verktøy vil også kunne bidra til å tydeliggjøre i hvilken grad eksisterende policy faktisk blir fulgt.
- At policyen – og drøftingene forut for utformingen av denne – bør inkludere dialog og bevisstgjøring rundt situasjoner i arbeidsplassens regi der ansatte eksponeres for alkohol. Det anbefales også et særskilt fokus på situasjoner i virksomhetens egen regi. Dokumentet bør også presisere hvordan bekymringer omkring alkoholbruk skal håndteres i virksomheten og hvordan det skal reageres på eventuelle policybrudd.
- Å sørge for at alkoholpolicyen blir et dynamisk produkt/dokument, i den forstand at alkoholrelaterte forhold og temaer blir en løpende del av virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Videre lesning:

www.akan.no

www.snakkomrus.no

<http://alor.no>

Nettsider med informasjon om WIRUS-prosjektet, inkludert publikasjoner:

WIRUS' prosjektside på Cristin (Current Research Information System in Norway):

<https://www.cristin.no/app/projects/show.jsf?id=515383>

WIRUS' prosjektside på Research Gate:

<https://www.researchgate.net/project/The-WIRUS-project-Workplace-Interventions-preventing-Risky-alcohol-Use-and-Sick-leave>

WIRUS' prosjektside på Presenter - Making Sense of Science

<http://presenter.no/wirus-mer-informasjon/>

Referanser

- Akan. (2015). *Veileder i Akan-modellen. Hvordan arbeidslivet kan forebygge og håndtere problematisk rusmiddelbruk og spill*. Tilgjengelig fra <http://www.akan.no>
- Ames, G. M., & Bennett, J. B. (2011). Prevention interventions of alcohol problems in the workplace. *Alcohol Research & Health, 34*(2), 175-187.
- Ames, G., & Janes, C. (1992). A cultural approach to conceptualising alcohol and the workplace. *Alcohol Health and Research World, 16*, 112-119.
- Babor, T. F., Higgins-Biddle, J. C., Saunders, J. B., & Monteiro, M. G. (2001). *AUDIT. The Alcohol Use Disorders Identification Test. Guidelines for use in primary care*. Geneve: Verdens helseorganisasjon.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Biron, M. (2010). Alcohol consumption and workplace absenteeism: The moderating effect of social support. *Journal of Applied Psychology, 95*(2), 334-348.
- 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 and Environmental Medicine, 64*, 602-608.
- Brown, S. A., Christiansen, B. A., & Goldman, M. S. (1987). The Alcohol Expectancy Questionnaire – An instrument for the assessment of adolescent and adult alcohol expectancies. *Journal of Studies on Alcohol, 48*(5), 483-491.
- Cooper, M., Russell, M., & Frone, M. (1990). Work stress and alcohol effects: A test of stress-induced drinking. *Journal of Health and Social Behaviour, 31*, 260-276.
- Fauske, S. (1993). *Core models and guiding principles for project implementation of AD/GLO/92/586*. Geneve: Verdens helseorganisasjon.
- Frøyland, K. (2005). *Arbeidsliv og rus: Kunnskapsstatus anno 2005*. Oslo: Instituttet.
- Frøyland, K. (2014). Arbeidsliv, rusmiddelbruk og forebygging – Tendenser og funn i nyere forskning. I H. Sagvaag & B. Sikveland (red.), *Alkohol + Arbeidsliv = Sant? En vitenskapelig antologi*. Oslo: Gyldendal Arbeidsliv.
- Greenfield, S. F., Brooks, A. J., Gordon, S. M., Green, C. A., Kropp, F., McHugh, R. K., ... Miele, G. M. (2007). Substance abuse treatment entry, retention, and outcome in women: A review of the literature. *Drug and Alcohol Dependence, 86*(1), 1-21.
- Halkjelsvik, T., & Storvoll, E. (2014). Andel av befolkningen i Norge med et risikofyllt alkoholkonsum målt gjennom Alcohol Disorders Identification Test (AUDIT). *Nordic Studies on Alcohol and Drugs, 31*.
- Henderson, M., Hutcheson, G., & Davies, J. (1996). *Alcohol and the workplace*. København: Verdens helseorganisasjon.
- Kjærheim, K., Mykletun, R., Aasland, O., Haldorsen, T., & Andersen, A. (1995). Heavy drinking in the restaurant business: The role of social modelling and structural factors of the workplace. *Addiction, 90*, 1487-1495.

- Mathiesen, E. F., Nome, S., Richter, J., & Eisemann, M. (2013). Alcohol use patterns in a Norwegian general population-based sample with special reference to socio-demographic variables. *Journal of Public Health, 21*, 241-249.
- Moan, I. S., & Halkjelsvik, T. (2016). *Alkohol og arbeidsliv. En undersøkelse blant norske arbeidstakere*. Oslo: Folkehelseinstituttet.
- National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism. (2016, 29. februar) *Drinking levels defined*. Nedlastet fra <http://www.niaaa.nih.gov>
- Nesvåg, S. (2005). *Alkoholkultur i norsk arbeidsliv: You could be yourself, but where is the comfort in that?*. Oslo: Unipub.
- Nesvåg, S., & Lie, T. (2004). Ruspiddelbruk blant ansatte i norsk privat næringsliv. *Nordisk alkohol- og narkotikatidsskrift, 21*(2), 91-109.
- Salonsalmi, A., Laaksonen, M., Lahlema, E., & Rahkonen, O. (2009). Drinking habits and sickness absence: The contribution of working conditions. *Scandinavian Journal of Public Health, 37*, 846-854.
- Wilsnack, R. W., Wilsnack, S. C., Kristjanson, A. F., Vogeltanz-Holm, N. D., & Gmel, G. (2009). Gender and alcohol consumption: Patterns from the multinational GENACIS project. *Addiction, 104*(9), 1487-1500.

Vedlegg

Spørreskjema: The Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT)

Vi vil nå stille deg noen spørsmål angående ditt alkoholforbruk det siste året. Sett et kryss i den boksen som best beskriver ditt svar i forhold til hvert spørsmål.

Hvor ofte har du drukket alkohol det siste året?

- (0) Aldri
- (1) Månedlig eller sjeldnere
- (2) 2-4 ganger i måneden
- (3) 2-3 ganger i uken
- (4) 4 ganger i uken eller mer

Hvor mange alkoholenheter tar du på en "typisk drikkedag"?

Med én standard alkoholenhet menes et glass vin (12cl), en liten flaske pils (35cl), en drink brennevin (4cl), et glass hetvin (8cl).

- (0) 1-2
- (1) 3-4
- (2) 5-6
- (3) 7-9
- (4) 10 eller flere

I løpet av det siste året, hvor ofte har du drukket seks alkoholenheter eller mer?

Med én standard alkoholenhet menes et glass vin (12cl), en liten flaske pils (35cl), en drink brennevin (4cl), et glass hetvin (8cl).

- (0) Aldri
- (1) Sjelden
- (2) Noen ganger i måneden
- (3) Noen ganger i uken
- (4) Nesten daglig

Hvor ofte i løpet av det siste året var du ikke i stand til å stoppe å drikke etter at du hadde begynt?

- (0) Aldri
- (1) Sjelden
- (2) Noen ganger i måneden
- (3) Noen ganger i uken
- (4) Nesten daglig

Hvor ofte i løpet av det siste året unnlot du å gjøre ting du skulle ha gjort pga. drikking?

- (0) Aldri
- (1) Sjelden
- (2) Noen ganger i måneden
- (3) Noen ganger i uken

(4) Nesten daglig

Hvor ofte i løpet av det siste året startet du dagen med alkohol?

- (0) Aldri
(1) Sjelden
(2) Noen ganger i måneden
(3) Noen ganger i uken
(4) Nesten daglig

Hvor ofte i løpet av det siste året har du hatt skyldfølelse på grunn av drikking?

- (0) Aldri
(1) Sjelden
(2) Noen ganger i måneden
(3) Noen ganger i uken
(4) Nesten daglig

Hvor ofte i løpet av det siste året har det vært umulig å huske hva som hendte kvelden før på grunn av drikking

- (0) Aldri
(1) Sjelden
(2) Noen ganger i måneden
(3) Noen ganger i uken
(4) Nesten daglig

Har du eller andre blitt skadet som følge av at du har drukket?

- (0) Nei
(2) Ja, men ikke i løpet av det siste året
(4) Ja, i løpet av det siste året

Har en slektning, venn eller lege bekymret seg over drikkingen din, eller antydnet at du bør redusere?

- (0) Nei
(2) Ja, men ikke i løpet av det siste året
(4) Ja, i løpet av det siste året

Spørreskjema: Alkoholnormer

Angi i hvilken grad du er enig i følgende utsagn (sett ett kryss per linje):

	Svært uenig	Uenig	Enig	Svært enig
(1) Å ta et glass vin/en øl/en drink eller to etter jobb er en harmløs måte å slappe av på	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) Å møte kollegaer etter jobb for å ta et glass vin/en øl/en drink en gang i blandt kan være med på å øke de ansattes arbeidsmoral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) Å ta et glass vin/en øl/en drink med kunder eller klienter kan være bra for bedriften/virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) Ledere kan gå glipp av verdifull informasjon hvis de ikke sosialiseres med kollegaer over et glass øl eller vin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) Et glass vin eller øl om dagen kan være bra for helsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) Jo oftere en blir eksponert for alkohol, jo mer sannsynlig er det at en utvikler et alkoholproblem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) Å servere alkohol på sosiale arrangement i regi av bedriften setter et dårlig eksempel for de ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørreskjema: Forventninger til alkoholbruk

Ta stilling til følgende påstander (sett ett kryss per linje):

	Svært ofte	Ofte	Sjelden	Aldri	Ikke aktuelt
(1) Alkohol gjør at jeg fungerer eller trives bedre i sosiale settinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) Alkohol gjør at jeg klarer å jobbe mer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) Alkohol gjør meg mindre anspent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) Alkohol forøker den seksuelle lysten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) Alkohol gjør meg i bedre humør	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) Alkohol gjør at jeg klarer å slappe bedre av	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) Alkohol gjør at jeg får mindre smerter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) Alkohol gjør at min indre uro reduseres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Universitetet
i Stavanger

Juni 2017
ISSN 0806-7031
ISBN 978-82-7644-718-7
Rapport nr. 64 Universitetet i Stavanger

Universitetet i Stavanger
N-4036 Stavanger
Norge
www.uis.no