

# Nykter på jobbet – en hederssak?



# Innehåll

1. Förord
2. Sammanfattning
3. Historisk återblick
4. Va som folk
6. Alkoholkulturen inom arbetslivet
10. Arbetsmiljö och alkohol
13. Källor och underlag

# Förord

Under de senaste åren har det hänt något med dryckeskulturen i Sverige. Vi dricker oftare och i fler sammanhang vilket även syns i inställningen till alkohol kopplat till jobbet. Under de senaste sex åren har det skett en attitydförändring, där fler anser att det är ok att fira framgångar på jobbet med alkohol. Samtidigt är det en klar majoritet som anser att alkohol inte bidrar till att bygga teamkänsla på jobbet.

I arbetet med den här rapporten har det framkommit ett par fakta som ger anledning att ställa sig frågande till hur alkoholkulturen ser ut i arbetslivet och vilka formella regler som gäller. Exempelvis framkommer att endast hälften av de yrkesverksamma i Sverige har tagit del av innehållet i en alkoholpolicy på sin arbetsplats. Samtidigt svarar 6 av 10 att de har eller har haft en kollega som de anser dricker för mycket. Hälften av de yrkesverksamma i Sverige anser att det finns en förväntan från kollegor om att man ska dricka alkohol vid olika jobb-tillställningar. Och att så många som var femte person uppger att de har druckit alkohol för att passa in måste ses som ett varningstecken.

Att arbeta för att förebygga problem med alkohol bör vara en självklarhet i ett systematiskt arbetsmiljöarbete. På många arbetsplatser är det sannolikt också så, men utifrån vad som framkommit i denna rapport finns det anledning att ifrågasätta om det är så generellt.

En sundare alkoholkultur inom arbetslivet skulle alla tjäna på. Personalen, arbetsgivaren och samhället i stort.



Magnus Jägerskog  
Vd, IQ



”

**En sundare alkoholkultur inom arbetslivet skulle alla tjäna på. Personalen, arbetsgivaren och samhället i stort.**

# Sammanfattning

Alkoholkulturen inom arbetslivet är en fråga som från tid till annan är uppe för diskussion och debatt i samhället. IQ har följt detta område under flera år. Som underlag för denna rapport ligger flera tidigare genomförda undersökningar samt en undersökning genomförd i slutet av 2015. Rapporten bygger även på relevant litteratur och forskning kring området.

## 67%

av 20–35 åringarna upplever en förväntan från kollegor att dricka alkohol.

### ALKOHOL VANLIGT PÅ JOBBET

Drygt hälften av de yrkesverksamma i Sverige blir bjudna på alkohol i jobbrelaterade sammanhang. Att bli bjuden på alkohol är alltså vanligt, och det framkommer till och med att det är vanligare att en arbetsgivare bjuder sina anställda på alkohol än på friskvård.

I undersökningen framträder också en bild av en alkoholkonsumtion på arbetsplatsen som inte upplevs speciellt positiv. Många har varit på jobbrelaterade tillställningar där de tycker att det har druckits för mycket alkohol och 6 av 10 uppger att de har eller haft en kollega som de tycker dricker för mycket. En klar majoritet, 8 av 10, anser inte att alkohol är viktigt för att bygga teamkänsla på en arbetsplats.

### DRICKA FÖR ATT PASSA IN

Gruppträck kan påverka såväl unga som äldre. Drygt varannan person upplever att det finns en förväntan från kollegor att dricka alkohol på konferenser, julbord eller liknande. Bland yngre, i åldern 20–35 år är det så många som 2 av 3 (67 procent) som upplever denna förväntan. Var femte person säger att de druckit alkohol, eller mer än de hade tänkt sig, för att "passa in". Att gruppträck har en stor inverkan på konsumtionen av alkohol är tydligt. I undersökningen framkommer även att det bland höginkomsttagare är betydligt vanligare att dricka alkohol på jobbet än vad det är bland låginkomsttagare.

### LÅG KUNSKAP OM ALKOHOLPOLICY

Endast 6 av 10 arbetstagare uppger att det finns en alkoholpolicy på sin arbetsplats. Bland yngre, i åldern 20–35 år är det ännu färre, 46 procent som uppger det.

Av de svarande som uppger att det finns en alkoholpolicy på sin arbetsplats har 84 procent tagit del av innehållet i den. Detta innebär att endast hälften av de yrkesverksamma i Sverige har tagit del av innehållet i en alkoholpolicy på arbetsplatsen. Bland yngre, 20–35 år, är det ännu färre, 36 procent som tagit del av innehållet i policyn.

### CHEFENS INSTÄLLNING VIKTIG

Något som sticker ut i undersökningen är chefers förhållande till alkohol. Som chef är man förebild och normsättare på en arbetsplats. Hälften av de svarande anser att chefers inställning till alkohol påverkar den övriga personalen. Det är värt att notera att chefen inte alltid agerar som förväntat. Chefer i högre utsträckning än icke-chefer uppger att de har haft kollegor som har druckit för mycket. Ändå anser de i lika stor omfattning, eller något oftare att alkohol är viktigt för teamkänslan.



# Historisk återblick

Genom åren har relationen mellan alkohol och jobbet sett olika ut, vilket på många sätt hör samman med förändringar i samhället generellt.

I den kritikerrosade tv-serien *Mad Men* är de välklädda reklamarna ofta salongsberusade på jobbet; det serveras whisky på kundmöten och champagne till långlunchen. De dricker med kollegor och med kunder.

Den här typen av vardagligt drickande på jobbet känns idag främmande för de flesta av oss, och den som är full på jobbet en vanlig tisdag skulle med stor sannolikhet uppfattas som en person med alkoholproblem. Men fram till andra halvan av 1800-talet (och inom vissa branscher betydligt längre än så) var det ganska vanligt med vardagligt drickande på jobbet i Sverige.<sup>1</sup> Och det finns tecken som tyder på att alkoholen kan komma att göra comeback på arbetsplatsen.

## FRÅN MORGONSUP TILL AVHÅLLSAMHET

Åren 1810 till 1855 beskrivs ofta som alkoholismens era i Sverige. För den som arbetade var det inte ovanligt att börja arbetsdagen med ett besök på en morgonöppen krog och på arbetsplatsen användes en sup vanemässigt som ett tack för gott utfört arbete eller för att bekräfta en affär.<sup>2</sup> Brännvinet var helt enkelt en vardaglig dryck med paralleller till vad kaffet är idag. Men skillnaden var förstås att alkoholkonsumtionen orsakade stora medicinska och sociala problem.<sup>3</sup> När det moderna industrisamhället växte fram under den senare halvan av 1800-talet förändrades synen på alkohol – inte minst på arbetsplatsen. Plötsligt ställdes krav på effektiv personal och strukturerad arbetstid vilket medförde att arbetsgivarna aktivt försökte få sina anställda att dricka mindre.<sup>4</sup> Även bland de fackliga organisationerna fanns det ett stort engagemang för att minska alkoholkonsumtionen på jobbet och i början av 1900-talet

togs exempelvis initiativ till samarbete mellan nykterhetsorganisationerna och LO som 1955 lanserade budskapet "Nykter på jobbet – en hederssak".<sup>5</sup>

## ALKOHOLEN TILLBAKA PÅ ARBETSPLATSEN

Intressant nog kan vi se att när industrisamhället förvandlas till tjänstesamhälle, så blir också alkoholkulturen mer tillåtande på arbetsplatsen. Forskaren Dan Porseryd menar att det började redan under 1980-talet, då en ny typ av organisations- och företagskultur med inspiration från Japan och USA fick fäste i Sverige. I denna kultur är det viktigt att skapa lojalitet och identifikation med företaget hos de anställda, vilket har lett till att mer tid spenderas på arbetet och det blivit svårare att skilja på fritid och arbete.<sup>6</sup> I kölvattnet har fenomen som afterwork, fredagsöl och kickoff blivit allt vanligare.<sup>7</sup> Inom vissa branscher är det förstås vanligare än andra. Krogbranschen med sin utpräglade dryckesmiljö lyfts ofta fram som exempel och studier visar att det idag finns ett utbrett riskfyllt drickande bland krog- och restaurangpersonal.<sup>8</sup>

Frågan är om detta bara är början. I en artikel som publicerades i den amerikanska tidskriften *Bloomberg* beskrivs hur "kontorsalkoholen" är på väg tillbaka på ett flertal unga it-företag i Silicon Valley. På ett mindre bolag förklarar grundaren att det hänger ihop med både arbetssituationen och företagskulturen, oregelbunden arbetstid och sena kvällspass kombinerat med en lättsam och tillåtande atmosfär gör det fritt fram att dricka alkohol på arbetstid.<sup>9</sup>

Kanske är alkoholkonsumtionen som den i *Mad Men* inte så långt borta. Med den lilla detaljen att whisky och skissblock har bytts ut mot ipa och ipad.



**Intressant nog kan vi se att när industrisamhället förvandlas till tjänstesamhälle, så blir också alkoholkulturen mer tillåtande på arbetsplatsen.**

<sup>1</sup> Jessica Storbjörk, *Samhället, alkoholen och drogerna*, Politik, konstruktioner och dilemman, 2012, s. 156

<sup>2</sup> UR, 1800-talet – supandets århundrade? <http://www.ur.se/Produkter/150389-Bildningsbyran-historia-1800-talet-supandets-arhundrade> (hämtad 2015-12-20)

<sup>3</sup> Olsson A, Björk M. (2008) Alkohol och arbetsliv – En studie av attityder till alkoholbruk i anslutning till arbetet. Kandidatuppsats, Högskolan i Kristianstad.

<sup>4</sup> Jessica Storbjörk, *Samhället, alkoholen och drogerna*, Politik, konstruktioner och dilemman, 2012, s. 156

<sup>5</sup> Olsson A, Björk M. (2008) Alkohol och arbetsliv – En studie av attityder till alkoholbruk i anslutning till arbetet. Kandidatuppsats, Högskolan i Kristianstad.

<sup>6</sup> Dan Porseryd, *Hänger du med på en bira? After work-öl, yrkesroll och panoptiska känslor*, 2004

<sup>7</sup> Dan Porseryd, *Hänger du med på en bira? After work-öl, yrkesroll och panoptiska känslor*, 2004

<sup>9</sup> <http://www.bloomberg.com/news/articles/2011-03-13/booze-makes-comeback-in-workplace-with-silicon-valley-twist>

# Va som folk

Hela 9 av 10 svenskar anser att gruppptryck kan få människor att dricka mer alkohol än vad de planerat från början.<sup>10</sup> Att stå emot gruppptryck är svårt, det vet vi genom forskning inom bland annat psykologi och socialpsykologi. Vi är sociala varelser som vill bli omtyckta och därför anpassar vi oss efter gruppen. Gruppdynamik anses vara en av de starkaste krafterna i människans psyke.



**Vi människor är väldigt medvetna om vad människor omkring oss tycker och tänker. Vi vill helst inte sticka ut, utan följer gruppen även om vi har en avvikande åsikt.**

## ASCH-EXPERIMENTET

Vi människor är väldigt medvetna om vad människor omkring oss tycker och tänker. Vi vill helst inte sticka ut, utan följer gruppen även om vi har en avvikande åsikt. Detta visades på 50-talet i ett klassiskt socialpsykologiskt experiment kring konformitet, genomfört av psykologen Solomon Asch.<sup>11</sup> Experimentet har sedan dess upprepats med samma resultat gång på gång.

I studien samlades en grupp människor i syfte att göra ett syntest. De fick se bilder med ett antal streck och fick frågor om vilket streck som var längst eller vilka streck som var lika långa. Det var enkla frågor och relativt uppenbart vilket som var det rätta svaret. Varje person svarade högt inför hela gruppen. Egentligen var det bara en person i varje test som var den riktiga försökspersonen, övriga var skådespelare införstådda med experimentet.

Asch trodde att försökspersonerna skulle svara rätt eftersom det var tydligt vilket som var det rätta svaret – även om övriga uppgav fel svar. Det visade sig dock att tre av fyra

försökspersoner gav fel svar minst en gång, och var tredje gav fel svar majoriteten av gångerna. En tredjedel av försökspersonerna vek sig alltså för gruppen i Aschs studie. De lät sin uppfattning om en extremt simpel fråga styras av gruppens svar istället för vad de såg med egna ögon. En av förklaringarna är att det är för jobbigt att vara ensam avvikare och gå emot gruppen. Behovet av konformitet var alltså mycket större än Asch hade trott.

Vid en variation av experimentet visade det sig att fler blev självständiga i sina bedömningar om de inte behövde stå ensamma mot gruppen. Om de hade en eller ett par personer med sig var det lättare att stå för sina åsikter.

## ALKOHOL OCH GRUPPTRYCK

IQ har i flera undersökningar undersökt hur gruppptryck påverkar konsumtion av alkohol. Dessa undersökningar visar på liknande mönster som i Asch-experimentet. Den som av någon anledning väljer att inte dricka alkohol får ofta förklara sig eller utsätts för övertalningsförsök. Många uppger även att de druckit alkohol för att passa in – och inte avvika från normen.

I en undersökning från 2013 svarar drygt 8 av 10 (84 procent) i Sverige att de upplever att det finns en förväntan att dricka alkohol i sociala sammanhang (i allmänhet).<sup>12</sup> 6 av 10 uppger också att någon har försökt övertala dem att dricka alkohol eller dricka mer alkohol än de egentligen hade tänkt. Var fjärde uppger även att de har valt att dricka alkohol för att slippa övertalningsförsök.

8/10 

Drygt åtta av tio svenskar upplever att det finns en förväntan att dricka alkohol i sociala sammanhang.





#### ALKOHOLTJAT

I undersökningen ställdes också frågan varför vi "alkoholtjatar" på människor i vår närhet.<sup>13</sup> Drygt hälften av de tillfrågade (55 procent) svarar att anledningen till att människor försöker övertala andra att dricka alkohol är att de tycker att det är självklart att dricka alkohol i sociala sammanhang. 38 procent svarar att det beror på att de som tjatar inte tycker att det är lika roligt att dricka alkohol om inte alla gör det. Drygt var fjärde (26 procent) svarar att det handlar om att de som dricker alkohol får dåligt samvete när inte alla gör det. "Drick och va som folk" är den inställning som präglar vår syn på alkoholkonsumtion. Så många som drygt var tredje (36 procent) person mellan 18–34 år har någon gång druckit alkohol för att slippa övertalningsförsök. Detta visar på den sociala förväntan som finns i samhället att man bör dricka alkohol.

IQs undersökningar bekräftar alltså det som Asch-experimentet visade redan på 50-talet – att det är svårt att stå emot grupppryck. Om det finns en rådande norm i ett visst sammanhang, en norm som blir den allmängiltiga, så skapas ofta förväntningar på att alla ska agera enligt normen.

<sup>10</sup>IQ/Sifo 2013

<sup>11</sup>Solomon E. Asch, Studies of independence and conformity. A minority of one against a unanimous majority. Psychological Monographs, 1956.

<sup>12</sup>IQ/Sifo 2013

<sup>13</sup>Ibid

# Alkohol kulturen inom arbetslivet

Som vi har noterat i den historiska återblicken finns det tecken på att alkoholen är på väg att göra comeback i arbetslivet. För att ta reda på vilken inställning till och erfarenhet av alkohol på jobbet som anställda har i Sverige idag, har IQ 2015 genomfört en Sifo-undersökning.

## Om undersökningen 2015

Undersökningen genomfördes av TNS Sifo under perioden 3–11 november 2015. Totalt 2 023 hel- och deltidanställda personer mellan 20 och 65 år deltog i undersökningen via en rekryterad webbpanel.

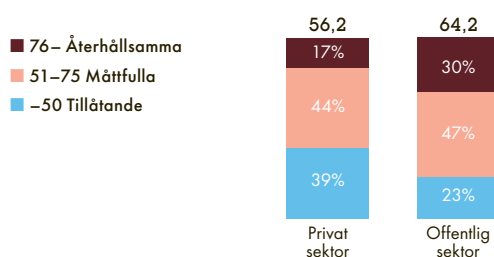
# 52%

uppger att det finns tillfällen då de bjuds på alkohol på jobbet.

## VANLIGT ATT BLI BJU DEN

Resultatet av undersökningen visar att det är vanligt med alkohol på jobbet. 52 procent uppger att det finns tillfällen då de bjuds på alkohol på jobbet. Delar man upp resultatet på kön ser vi att män i större utsträckning än kvinnor blir bjudna på alkohol, 57 mot 47 procent. Om man jämför olika inkomstgrupper så ser vi att det är vanligare att arbetstagare med högre lön bjuds på alkohol än grupper med lägre inkomster. Bland de som tjänar över 35 000 kronor i månaden uppger 72 procent att det finns tillfällen då man bjuds på alkohol på arbetsplatsen. Tjänar man mindre än 25 000 kronor i månaden är motsvarande siffra 38 procent. Det är också vanligare att man bjuds på alkohol på arbetsplatser i storstadsregioner än i övriga regioner (62 procent mot 45 procent). Yngre uppger i högre utsträckning att de bjuds på alkohol på sin egen arbetsplats än äldre (55 procent jämfört med 48 procent).

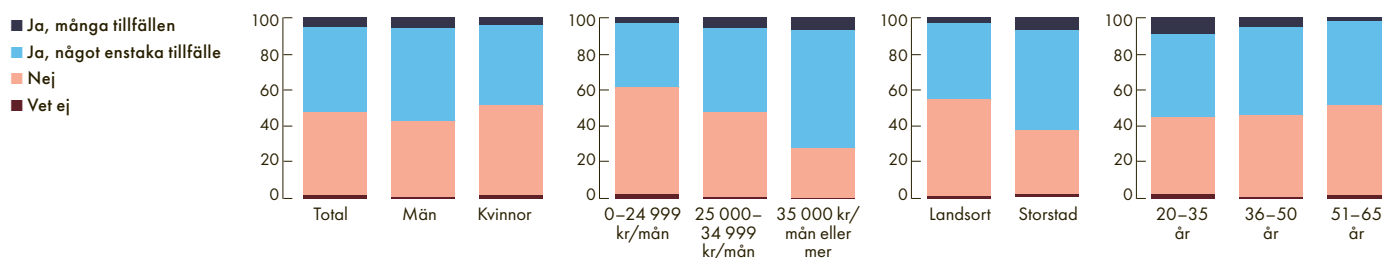
Tabell 2: Alkoholindex 2015, indexvärden för privat respektive offentlig sektor



## SKILLNAD MELLAN SEKTORER

IQs årligt återkommande undersökning, IQs Alkoholindex, är ett samlat mått på människors attityd till alkohol i olika situationer. Ju högre siffra desto mer återhållsam är attityden till alkohol. I en jämförelse mellan privat och offentlig sektor framkommer en rad skillnader. 33 procent av anställda i pri-

Tabell 1: Finns det tillfällen, på din arbetsplats, då det bjuds på alkohol?







vat sektor anger att det är rätt att fira framgångar med mousserande vin på arbetstid, inom offentlig sektor är motsvarande siffra 16 procent. Vi ser också att 35 procent av de anställda inom privat sektor tycker att det är okej att någon gång bli berusad på en firmafest, medan 20 procent inom offentlig sektor tycker det. Yrkesarbetande inom privat sektor har alltså en mer tillåtande attityd till alkohol än de inom offentlig sektor. 39 procent av anställda i privat sektor har en tillåtande attityd, jämfört med 23 procent inom offentlig sektor.

#### ATTITYDER I FÖRÄNDRING

Utöver skillnader mellan olika sektorer finns också en allmän rörelse mot en mer tillåtande inställning till alkohol i jobbsammanhang. År 2010 ansåg 49 procent av befolkningen att det är "helt fel" att skåla i mousserande när det har gått bra på jobbet. Motsvarande siffra år 2015 var 35 procent. Däremot är det färre som tycker det är rätt att bli berusad på firmafesten.<sup>14</sup>

#### LÅG KUNSKAP OM ALKOHOLPOLICY

Endast 6 av 10 arbetstagare uppger att det finns en alkoholpolicy på deras arbetsplats. Bland yngre, i åldern 20–35 år är det ännu färre, 46 procent som uppger det.

Av de svarande som uppger att det finns en alkoholpolicy på sin arbetsplats har 84 procent tagit del av innehållet i den. Detta innebär att endast hälften av de yrkesverksamma i Sverige har tagit del av en alkoholpolicy på arbetsplatsen. Bland yngre, 20–35 år, är det ännu färre, 36 procent som tagit del av innehållet i en policy.

#### ALKOHOL OCH TRADITIONER

Inför julen 2014 undersökte IQ konsumtion och förväntan i samband med alkoholtraditioner generellt i Sverige, dvs både privat och i jobbsammanhang. I undersökningen svarar drygt 8 av 10 (84 procent) att de tror att traditioner kopplade till alkohol kan få människor att dricka mer än de planerat.<sup>15</sup> 45 procent

uppgav att det finns en förväntan att dricka alkohol i samband med en julfest på jobbet. Motsvarande siffra bland personer mellan 18 och 34 år var 52 procent. Undersökningen visade också att drygt 7 av 10 (72 procent) har upplevt att människor försöker överföra alkoholtraditioner på dem.

#### NÄR DET GÅR ÖVERSTYR

Att alkoholen idag har en plats i jobbrelaterade sammanhang stöds av det faktum att knappt 7 av 10 (68 procent) anser att det har druckits för mycket på någon tillställning som de varit på med jobbet. Bryter man ner denna fråga på inkomstgrupper ser vi att 77 procent av de som tjänar över 35 000 kronor i månaden anser att det druckits för mycket på en eller flera tillställningar de har varit på. Motsvarande siffra är 62 procent för de som tjänar under 25 000 kronor i månaden. En klar majoritet, 6 av 10, uppger att de har eller har haft en eller flera kollegor som de anser dricker för mycket alkohol.

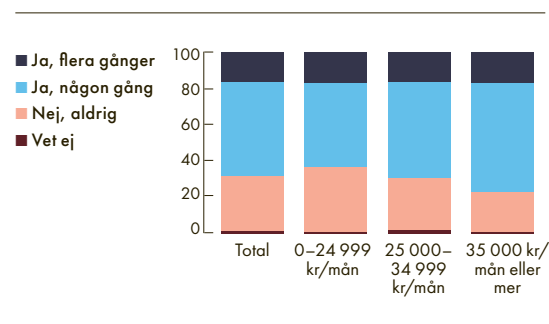
# 84%

tror att traditioner kopplade till alkohol kan få människor att dricka mer än de planerat.

# 68%

anser att det har druckits för mycket på någon tillställning de varit på med jobbet.

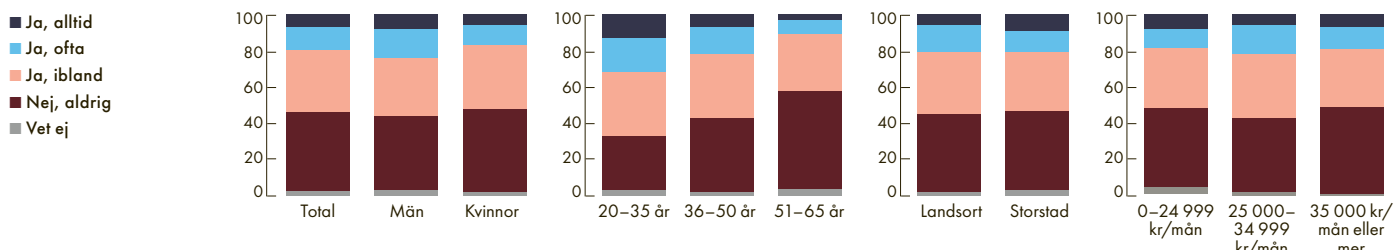
Tabell 3: Har du varit på jobbrelaterade tillställningar där du tycker att det har druckits för mycket alkohol?



<sup>14</sup>IQs Alkoholindex 2015

<sup>15</sup>IQ/Sifo2014

Tabell 4: Upplever du att det finns en förväntan bland dina arbetskamrater att du ska dricka alkohol vid jobbrelaterade sammanhang?



# 67%

i åldern 20-35 år upplever att det finns en förväntan bland deras arbetskamrater om att de ska dricka alkohol vid exempelvis konferenser eller personalfester.

### FÖRVÄNTAN OM ATT DRICKA

I undersökningen kan vi se att många personer – oavsett kön, vart man bor, inkomst eller ålder – har känt sig pressade att dricka alkohol på arbetsplatsen. Drygt hälften (55 procent) upplever att det finns en förväntan bland deras arbetskamrater på att de ska dricka alkohol vid exempelvis konferenser eller personalfester. I åldern 20-35 år är det betydligt vanligare, (67 procent), än bland äldre, 51-65 år, (42 procent). Denna upplevelse är även något vanligare hos män än hos kvinnor. Den är också något vanligare bland högutbildade. Förväntan från företagsledning och chefer upplevs inte vara riktigt lika hög (29 procent).

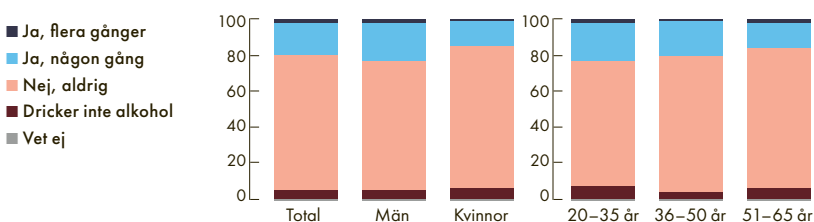
# 20%

säger att de druckit alkohol, eller druckit mer än de hade tänkt sig, i något jobbrelaterat sammanhang för att "passa in".

### DRICKA FÖR ATT PASSA IN

Var femte person (20 procent) säger att de har druckit alkohol, eller druckit mer än de hade tänkt sig, i något jobbrelaterat sammanhang för att "passa in". Yngre, 20-35 år, uppger detta i högre utsträckning än äldre. Att dricka alkohol för att passa in är även något vanligare bland män än kvinnor.

Tabell 5: Har du någon gång druckit alkohol, eller druckit mer alkohol än du egentligen tänkt dig, i något jobbrelaterat sammanhang för att "passa in"?



### ALKOHOL INGET SOCIALT KITT

8 av 10 (81 procent) tycker inte att alkohol är viktigt för att skapa teamkänsla vid exempelvis julbord eller konferenser. Bland yngre personer, 20-35 år, är det färre, (73 procent), än bland äldre, 51-65 år, (89 procent), som anser detta.

Den ganska vanliga föreställningen att alkohol skulle ha en positiv effekt för den sociala sammanhållningen på arbetsplatsen finns det alltså anledning att ifrågasätta.

### CHEFER – EN RISKGRUPP?

I en jämförelse mellan chefer och övriga anställda framträder ett antal relativt stora skillnader. Med tanke på chefs roll som förebild och normsättare på arbetsplatser finns det goda skäl att närmare analysera chefs syn på och erfarenhet av alkohol på jobbet.

Chefers förhållande till alkohol skiljer sig på ett flertal punkter jämfört med "icke chefer". Exempelvis upplever chefer i större utsträckning än övriga arbetstagare att de har druckit för att passa in (26 procent för chefer jämfört med 18 procent för icke-chefer). En möjlig förklaring till detta kan vara att chefen har en ganska utsatt roll på en arbetsplats och därför har ett större behov att vara "en i gänget" när mer sociala tillställningar äger rum. En annan förklaring kan vara att de flesta chefer är mellanchefer och trots sin ledande roll känner ett tryck uppifrån – från sin egen chef – om att dricka alkohol. Resultatet visar att chefer, mer än övriga arbetstagare, upplever att det finns en förväntan bland arbetskamrater och företagsledningen om att dricka alkohol.

Chefer har i högre utsträckning än icke chefer varit på tillställningar där det har druckits för mycket alkohol (82 procent respektive 67 procent). Det kan hänga ihop med att de som arbetar som chefer eller i andra



ledande positioner oftare går på representationstillställningar där det vanligtvis bjuds på alkohol. Det är även fler chefer än övriga arbetstagare som svarar att det finns tillfällen då jobbet bjuder på alkohol. Detta tyder på att chefer oftare exponeras för alkohol än övrig personal, vilket väcker frågan om personer i chefsställning kan löpa större risk att få problem med alkohol.

#### Ansvar och ledarskap?

Chefer uppger i större utsträckning än icke-chefer att de har haft kollegor som har druckit för mycket (71 procent för chefer respektive 58 procent för icke-chefer). Att det förhåller sig på det viset finns det antagligen naturliga skäl till; chefer har i högre grad insyn i sina medarbetares liv och kan känna till eventuell alkoholproblematik. Men här uppstår en paradox. För trots detta så tror chefer, i något större utsträckning än de som inte är chefer, att alkohol är viktigt för att skapa teamkänsla. Då chefer i större utsträckning än övriga har eller har haft kollegor som de anser dricker för mycket är det rimligt att anta att de skulle inta en mer restriktiv ståndpunkt kring alkohol i jobbsammanhang, men så tycks inte vara fallet.

Frågan är vad detta får för konsekvenser. I resultatet kan vi se att ungefär hälften av arbetstagarna (47 procent) anser att chefens inställning till alkohol och alkoholkonsumtion har stor eller ganska stor betydelse för den övriga personalen. Och cheferna själva tror i ännu högre utsträckning att chefens inställning till alkohol och alkoholkonsumtion påverkar den övriga personalen (64 procent). Har chefen en tillåtande inställning till alkohol på arbetsplatsen är det sannolikt att det påverkar de anställdas inställning.

#### INKOMST OCH ÅLDER PÅVERKAR

Enligt undersökningen är det framförallt två faktorer som påverkar i vilken utsträckning alkohol förekommer eller om man upplever en förväntan att dricka alkohol i jobbrelaterade sammanhang. Det är dels inkomstnivå, dels ålder.

Att yngre känner sig mer pressade att dricka och även har valt att dricka för att passa in kan ha flera möjliga förklaringar. Det ligger nära till hands att anta att just den gruppen kan vara extra utsatt för gruppträck då de oftare är nya på jobbet.

Att inkomsten har ett samband med hur vanligt förekommande alkohol är inom arbetslivet kan ha flera förklaringar. De med

högre positioner inom ett företag har i regel högre inkomster och lägger troligen mer tid på representation, mingel och andra tillställningar där alkohol förekommer än vad övrig personal gör.

Att inkomsten är kopplad till vissa typer av branscher är en annan möjlig förklaring. I den aktuella undersökningen har respondenterna inte tillfrågats om var de arbetar, men sedan tidigare vet vi att det är vanligare med alkoholkonsumtion inom exempelvis krog- och restaurangbranschen.<sup>16</sup> I en undersökning som IQ genomförde i Almedalen 2014 framkom det att almedalsbesökaren har en betydligt mer tillåtande inställning till alkohol på jobbet jämfört med allmänheten generellt. I Almedalen är en stor andel av deltagarna politiker, journalister och företrädare för idéburna organisationer, myndigheter och PR-branschen.<sup>17</sup>

#### VI VINNER PÅ ATT MINSKA ALKOHOLEN

Resultatet från undersökningen tyder på att alkoholen är utbredd i arbetslivet, något som inte uppfattas som positivt. Mycket kan göras för att alla ska känna sig inkluderade på arbetsplatsen, även de som väljer att inte dricka alkohol. Det skulle antagligen få många positiva effekter: bättre arbetsmiljö, högre produktivitet och en friskare personal, för att nämna några. Undersökningens resultat ger oss anledning att fundera på om alkoholicy efterlevs eller om de är hyllvärmare. Finns det en handlingsplan kopplad till policyn? Hur kommuniceras policyn? Och hur integreras den i introduktionsprogram för chefer?



**Resultat från undersökningen tyder på att alkoholen är utbredd i arbetslivet, något som inte uppfattas som positivt. Mycket kan göras för att alla ska känna sig inkluderade på arbetsplatsen även om man väljer att inte dricka alkohol.**

# 71%

**Chefer uppger i större utsträckning än icke-chefer att de har haft kollegor som druckit för mycket.**



<sup>16</sup>Norström T, Sundin E, Müller D and Leifman H. (2012) Hazardous drinking among restaurant workers. *Scand J Public Health*. 40(7):591-595

<sup>17</sup>IQ/Novus 2015





# Arbetsmiljö och alkohol

Att alkohol påverkar såväl enskilda individer som samhället i stort är allmänt känt. Utöver det finns det mycket som talar för att en ökad alkoholkonsumtion i ett samhälle även påverkar arbetslivet. Beräkningar visar att samhällets kostnader för alkoholproblem till en stor del är en följd av förlorad produktivitet, vilket direkt slår mot arbetsgivare.<sup>18</sup>

Som arbetsgivare finns ett långtgående ansvar för att arbetsmiljön ska vara såväl trygg som säker och man är ålagd att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall (AML 3 kap). Alkohol är en av många frågor av stor vikt i arbetsmiljöarbetet. En central utgångspunkt i arbetet med en alkoholpolicy är därför att den är integrerad i det övriga systematiska arbetsmiljöarbetet. Exempelvis genom att utbildning i alkoholfrågor är årligen återkommande, som en del av den övriga kompetensutvecklingen i arbetsmiljöfrågor.

I Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS 2003:41, Systematiskt arbetsmiljöarbete) anges att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Det innebär att det ska finnas en kontinuitet i arbetet vilket även innebär att det ska finnas en tydlig struktur för revidering av policy samt därtill hörande handlingsplan. I den statliga Missbruksutredningen pekades på att det finns stora brister kring arbetsgivares policies och rutiner i arbetet med alkohol (och andra droger på arbetsplatsen).<sup>19</sup> Det är en bild som även framkommer i IQs aktuella undersökning, där endast hälften av de yrkesverksamma i Sverige har tagit del av innehållet i en alkoholpolicy på sin arbetsplats.

## ALKOHOLKULTUR

Alkoholen är en del av kulturen i Sverige, något som även tycks vara fallet på många arbetsplatser. Som arbetsgivare har man ett ansvar för rehabilitering och att arbeta förebyggande mot missbruk av alkohol. Mot den bakgrunden är det självklart att man som arbetsgivare bör anta en alkoholpolicy med tillhörande handlingsplan som på ett aktivt sätt verkar för en alkoholkultur som minimerar risken för just missbruk. En "liberal" alkoholkultur kring exempelvis

frågor som rör representation, firanden eller alkohol som gåva ökar risken för missbruk av alkohol. En vidlyftig alkoholkultur riskerar därför att underminera ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete, i vilken det alkoholförebyggande arbetet utgör en del. I arbetet med policies och handlingsplaner bör därför såväl kulturella frågor kring alkohol som frågor rörande exempelvis rehabilitering ingå.

## TIDIGA INSATSER

Som i allt preventivt arbete är vikten av tidiga insatser en framgångsfaktor som inte nog kan poängteras.<sup>20</sup> Det är alltid betydligt enklare att vända ett negativt mönster i ett tidigt skede än i ett senare. Dessvärre visar erfarenhet från vården att missbruk alltför ofta upptäcks i ett sent skede vilket gör rehabilitering och insatser såväl svårare som mer kostsamma. I Missbruksutredningen lyfts screening av riskbruk samt rådgivning i samband med sedvanliga hälsokontroller fram som ett effektivt sätt att tidigt upptäcka eventuellt riskbruk av alkohol. En fördel med att det sker i samband med regelbundna hälsokontroller är att det minskar risken för stigmatisering, vilket är en risk i allt arbete som berör missbruk av olika slag. En annan fördel med företagshälsovården som part är att den har en naturlig roll när det gäller hälsofrågor.<sup>21</sup>

## UTBYT ERFARENHETER

Sannolikheten för att det finns fler arbetsplatser i din kommun eller i ditt län som har behov av utveckla alkoholpolicy och handlingsplaner är stor. Att hitta fora för att dela



**Alkohol är en av många frågor av stor vikt i arbetsmiljöarbetet. En central utgångspunkt i arbetet med en alkoholpolicy är att den är integrerad i det övriga systematiska arbetsmiljöarbetet.**

<sup>18</sup>Boman, U., Leifman, H., Norström, T & Romelsjö, A. (2005) Alkohol och sjuk-skrivning - analyser på individ- och befolkningsnivå. I: Marklund, S., Bjurvald, M., Hogstedt, C., Palmer, E. & Theorell, T. (Red) Den höga sjukfrånvaron - problem och lösningar. Stockholm: Arbetslivsinstitutet (pp. 63-111).

<sup>19</sup>SOU 2011:35, Missbruksutredningen, s 351

<sup>20</sup>Alkohol och narkotikaförebyggande insatser i arbetslivet, Folkhälso-myndigheten 2012

<sup>21</sup>SOU 2011:35, Missbruksutredningen, s 354





**En förutsättning men ännu mer en framgångsfaktor för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete är att det bärs och i stor utsträckning prioriteras av chefer.**

erfarenheter och utbyta policys är därför av stort värde. Med tanke på att alkohol är en del av kulturen på många arbetsplatser finns det skäl att samtala och dela erfarenheter med andra som har arbetat med dessa typer av frågor. Det finns även tillgång till expertis i dessa frågor, exempelvis inom vården.

#### CHEFER SOM FRAMGÅNGSFAKTOR

På en arbetsplats finns normsättare som påverkar kulturen mer än andra. Det kan handla om informella ledare eller kollegor generellt, men det finns en grupp med speciella förutsättningar, nämligen chefer. En förutsättning men ännu mer en framgångsfaktor för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete är att det

bärs och prioriteras av chefer. Frågor som rör alkohol är inget undantag. IQs undersökning från 2015 visar att endast hälften av de yrkesverksamma i Sverige har tagit del av innehållet i en alkoholpolicy på arbetsplatsen. För att förändra den situationen är chefer nyckelpersoner. Att chefer i något högre utsträckning än icke chefer anser att alkohol är en viktig del för att bygga teamkänsla på en arbetsplats kan även ses som en paradox utifrån att chefer i högre grad än icke chefer bör vara insatta i arbetsmiljöarbetet där det preventiva arbetet kring alkohol utgör en viktig del. Att erbjuda chefer (men även andra nyckelgrupper) utbildning i frågor som rör alkohol är viktigt i ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

## Sammanfattande råd till arbetsgivare om alkohol

- Det ska finnas en skriven policy och handlingsplan om alkohol på arbetsplatsen. Policyn ska tydligt ange vilka regler som gäller och handlingsplanen ska tydligt ange hur policyn omsätts i konkreta aktiviteter.
  - Såväl policy som handlingsplan ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket bland annat medför att det sker en kontinuerlig årlig uppföljning av dokumenten.
  - En framgångsfaktor i allt policyarbete är att det råder samförstånd på arbetsplatsen om policy, regler och krav. Alkoholpolicyn ska därför vara enkel att förstå och lättillgänglig för samtliga medarbetare.
  - Det ska finnas en plan för hur alkoholpolicyn kommuniceras. Lämpliga forum för detta är i samband med arbetsplatsmöten och i medarbetarsamtal.
  - Följande bör ingå i policyn:
    - Att dess syfte är att bidra till en arbetsmiljö och kultur, där alkoholen inte står i fokus och inte heller medför risk för olyckor eller ohälsa.
    - Att medarbetare är nyktra under arbetstid. I det fall representation får förekomma, bör det framgå att sådan ska ske på ett måttfullt sätt där tydliga regler finns för omfattning mm.
    - Policyn ska tydligt klargöra att organisationens alla aktiviteter (även exempelvis julfest, kick-off och sommaravslutning) ska vara lika attraktiva för alla medarbetare, oavsett om hen väljer att inte dricka alkohol.
    - I policyn bör chefens ansvar och roll som förebild och vikten av att konsekvent agera utifrån policyn tydligt framgå.
    - Det bör i policyn tydligt framgå att man som organisation inte ska ge bort alkohol som gåva.
    - I policyn bör det finnas med metoder för att tidigt fånga upp riskbruk samt frågor rörande rehabilitering.
- Ett bra stöd för vidare arbete med alkoholpolicy samt handlingsplaner kopplade till denna är skriften "Alkoholproblem på arbetsplatsen – Riktlinjer för tidiga insatser vid alkoholproblem på arbetsplatsen".<sup>22</sup>

<sup>22</sup>Hermansson U. och Företagshälsans riktlinjegrupp. Riktlinjer vid alkoholproblem på arbetsplatsen. En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 4/2016. Enheten för interventions- och implementeringsforskning, Institutet för miljömedicin (IMM), Karolinska Institutet, 2016.

# Källor och underlag

- <sup>1</sup> Jessica Storbjörk, Samhället, alkoholen och drogerna, Politik, konstruktioner och dilemman, 2012, s. 156
- <sup>2</sup> UR, 1800-talet – supandets århundrade? <http://www.ur.se/Produkter/150389-Bildningsbyran-historia-1800-talet-supandets-arhundrade> (hämtad 2015-12-20)
- <sup>3</sup> Olsson A, Björk M. (2008) Alkohol och arbetsliv – En studie av attityder till alkoholbruk i anslutning till arbetet. Kandidatuppsats, Högskolan i Kristianstad.
- <sup>4</sup> Jessica Storbjörk, Samhället, alkoholen och drogerna, Politik, konstruktioner och dilemman, 2012, s. 156
- <sup>5</sup> Olsson A, Björk M. (2008) Alkohol och arbetsliv – En studie av attityder till alkoholbruk i anslutning till arbetet. Kandidatuppsats, Högskolan i Kristianstad.
- <sup>6</sup> Dan Porseryd, Hänger du med på en bira? After work-öl, yrkesroll och panoptiska känslor, 2004
- <sup>7</sup> Dan Porseryd, Hänger du med på en bira? After work-öl, yrkesroll och panoptiska känslor, 2004
- <sup>8</sup> Dan Porseryd, Hänger du med på en bira? After work-öl, yrkesroll och panoptiska känslor, 2004
- <sup>9</sup> <http://www.bloomberg.com/news/articles/2011-03-13/booze-makes-comeback-in-workplace-with-silicon-valley-twist>
- <sup>10</sup> IQ/Sifo 2013
- <sup>11</sup> Solomon E. Asch, Studies of independence and conformity. A minority of one against a unanimous majority. Psychological Monographs, 1956.
- <sup>12</sup> IQ/Sifo 2013
- <sup>13</sup> Ibid
- <sup>14</sup> IQs Alkoholindex 2015
- <sup>15</sup> IQ/Sifo2014
- <sup>16</sup> Norström T, Sundin E, Müller D and Leifman H. (2012) Hazardous drinking among restaurant workers. Scand J Public Health. 40(7):591-595
- <sup>17</sup> IQ/Novus 2015
- <sup>18</sup> Boman, U., Leifman, H., Norström, T & Romelsjö, A. (2005) Alkohol och sjukskrivning - analyser på individ- och befolkningsnivå. I: Marklund, S., Bjurvald, M., Hogstedt, C., Palmer, E. & Theorell, T. (Red) Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar. Stockholm: Arbetslivsinstitutet (pp. 63-111).
- <sup>19</sup> SOU 2011:35, Missbruksutredningen, s 351
- <sup>20</sup> Alkohol och narkotikaförebyggande insatser i arbetslivet, Folkhälsomyndigheten 2012
- <sup>21</sup> SOU 2011:35, Missbruksutredningen, s 354
- <sup>22</sup> Hermansson U. och Företagshälsans riktlinjegrupp. Riktlinjer vid alkoholproblem på arbetsplatsen. En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 4/2016. Enheten för interventions- och implementeringsforskning, Institutet för miljömedicin (IMM), Karolinska Institutet, 2016.

## **IQ – för en smartare syn på alkohol**

IQ arbetar för att skapa ett smartare och sundare förhållningssätt till alkohol i hela det svenska samhället. IQs vision är att etablera måttfullhet som en betydande värdering. Det ska dessutom vara självklart att avstå från alkohol i trafiken, på jobbet, bland barn, ungdomar och för gravida.

IQ verkar genom information om alkoholens risker och inspiration för ett smart förhållningssätt till alkohol, genom IQs nätverk som samlar aktörer och goda exempel inom alkoholområdet samt genom kunskap om aktuella alkoholfrågor.

IQ vill nå fram utan pekpinnar – verklig förändring skapas bara av människors fria vilja.

IQ-initiativet är ett fristående dotterbolag till Systembolaget. Läs mer på [IQ.se](http://IQ.se).

