



JOBB FESTEN

FÖR ETT FESTFYLLT OCH OMTÄNKSAMT ARBETSLIV



JOB FESTEN

FÖRORD

Med det här materialet vill vi stödja arbetsplatser att arbeta förebyggande och skapa sammanhang där alla kan känna sig trygga. Här får du handfasta tips kring vad som viktigt att tänka på när det kommer till jobbfester, konferenser, möten, kickoffer och även i arbetslivet i stort.

Vi som står bakom materialet är Tankesmedjan Nocturum i samarbete med:

Add Gender – Pernilla Alexandersson, pernilla.alexandersson@addgender.se

INSIDE//OUT SOBER CLUB – Magnus Hellman, hey@insideoutsoberclub.com

Movendi International – Kristina Sperkova, kristina.sperkova@movendi.ngo

Våra organisationer finns tillgängliga för vidare stöd och samarbete för dig som önskar det. Vi vill vara ett bollplank och fungera som inspiration.



JOBBS FESTEN

PRATA MER OM FESTEN

Vi tycker att det är både roligt och viktigt med fest, så viktigt att det är värt att prata mer om den. Vi vill uppmana fler att ta snacket om vad en bra fest är, varför vi festar och hur vi firar tillsammans på bästa sätt. Sätt festen på agendan, gärna i samband med övriga frågor som rör arbetsmiljö, personalhälsa och likabehandling.

Jobbfesten-materialet kan användas i både liten och stor skala på din arbetsplats, i ett projekt eller i din förening. Även om du inte är ansvarig för att arrangera möten eller fester så kan du kanske dela materialet med någon annan?

Vårt material berör inte bara festen, utan också hur arbetsplatsen kan bli roligare och tryggare för fler. Vad du som är anställd har för rättigheter och vad arbetsgivaren har för skyldigheter. Arrangemang och fester bidrar till samhörighet och glädje och gör att du vill stanna kvar på din arbetsplats. Därför vill vi inspirera till mer omtänksamma och inkluderande sociala sammankomster.

Det går att tänka nytt, det går att vara omtänksam, även på fest!

Så vad är egentligen en jobbfest? Det kan vara till exempel julbord, kickoff, planeringsdag, kundmiddag, representation, konferens, tjänsteresa, firandet av en bra insats, födelsedagsfirande, pensionsavgång, avtackning, afterwork, möten utanför arbetstid, en kyl med alkohol som finns på jobbet eller informella fester och möten som sker utanför arbetstid där du som anställd förväntas vara med.



JOBBS FESTEN

DET DÄR MED ALKOHOLEN...

När vi pratar om fest är det svårt att undvika att prata om alkohol och vilken roll den har i sociala tillställningar. På något sätt dyker alkoholen ofta upp, men vi funderar sällan på varför den finns med och om den ens behövs.

Det har skett stora positiva förändringar när det gäller alkoholen på Sveriges arbetsplatser. På många arbetsplatser finns det alkoholpolicyer, och alkoholen är oftast inte närvarande. Det är alltså en icke-fråga eller en redan utredd fråga för många arbetsplatser. I våra egna och andras undersökningar visar det sig att de allra flesta inte ser alkoholen som en viktig del i en fest eller ett socialt sammanhang på arbetsplatsen.

Idag är det en framgångsfaktor och en konkurrensfördel att vara medveten om frågor kring alkohol. Många gör kopplingen mellan alkohol, personalhälsa, trivsel och i förlängningen även lönsamhet. Alkohol är trots positiva förändringar fortfarande ett problem på många av Sveriges arbetsplatser. Vi kan bli ännu bättre.

Det är viktigt att som arbetsgivare fundera kring vilka normer och vilken kultur som finns när ni planerar inför en fest eller tillställning. Aktiviteter som innefattar alkohol kan för en del kännas obligatoriska och svåra att välja bort: som tex en fördrink i lobbyn, afterwork, julsnapen, ölpingis med avdelningen eller en champagneskål för ett lyckat arbete.

Vi skulle vilja att ni ställer frågorna "kräver det vi vill göra alkohol?" och "vilka normer riskerar att ha en negativ påverkan på de anställda, och vilka normer kan främja välmående?". Genom att hitta svar på dessa frågor när ni långt i förberedelserna till en lyckad jobbfest, för alla medarbetare.

JOBBS FESTEN

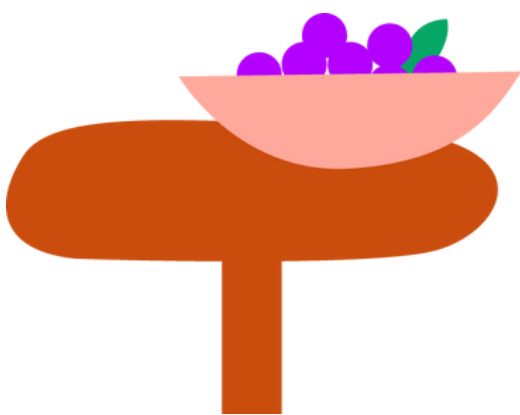
POLICY – EN TYDLIG HJÄLP FÖR EN POSITIV UPPLEVELSE FÖR ALLA!

Normer är våra föreställningar om vad som är normalt och rätt att göra i ett visst sammanhang. En norm kan beskrivas som en oskriven regel, men normer kan uppfattas på helt olika sätt. Det viktigaste med normer är att de går att påverka!

På en arbetsplats kan det många gånger vara stärkande för gruppen att ha fest och mötas tillsammans. Men även om dessa tillfällen är menade att vara trevliga för alla så kan uttalade normer och obefintliga policyer göra att jobbfesten upplevs som både som begränsande och otrygg.

En nedskrivna policy med tydliga rutiner för likabehandling, alkohol och droger ska ses som lika självklar som vilket annat arbetsmiljödokument som helst. Policyn ska beröra arbetsgivarens och den anställdes respektive roller och ansvar. En fungerande policy behöver vara känd för alla, vara begriplig och tas upp med jämna mellanrum, på arbetsplatsträffar eller personalmöten. Policyn kan gärna ingå i ett årshjul.

Vi tror inte att en jobbfest är bra bara för att den är nykter. Så ta gärna fram en egen form av festpolicy som ser helheten och som inte förutsätter närvaron av alkohol.



JOBB FESTEN CHECKLISTAN

JOBBFESTEN - ER GUIDE TILL FESTEN

För att ni på er arbetsplats ska kunna skapa den allra bästa jobbfesten och sociala tillställningar har vi skapat en festpolicy i form av en checklista. Listan passar lika bra till små som stora tillfällen.

Med jobbfest menar vi bland annat:

- kickoff
- avslutningar
- firanden
- avtackning
- konferens
- julbord
- i samband med arbetsmöten där alkohol serveras, till exempel en kundmiddag
- andra tillfällen där kollegor umgås utanför sina ordinarie arbetsuppgifter.

TÄNK PÅ ATT:

- **Skapa en trygg, varm och rolig miljö** - där ingen känner sig tvungen eller hetsad att dricka alkohol.
- **Servera gärna god dryck, snacks och mat** - men bjud inte på alkohol, långt ifrån alla kan hantera det eller trivs i sammanhang där människor dricker alkohol.
- **Ge gärna gåvor till varandra** - men inte i form av alkohol. Det går inte att veta vem som är beroende, medberoende eller som helt enkelt inte vill ha alkohol i present. Det finns många andra alternativ!
- **Arrangera fester mitt i veckan istället för i slutet av veckan.** Då tenderar fler att dricka mindre alkohol, om det finns tillgängligt.
- **Erbjud inte fri alkohol i kylskåpet på jobbet** - det kan signalera att anställda förväntas att dricka alkohol. Fri tillgång kan också vara svårt för en del att hantera.
- **Var lyhörd för vad kollegor pratar om efter festen.** Är det positiva händelser eller tvärtom händelser som kan ha upplevts som jobbiga som folk pratar om?
- **Alkohol drabbar många negativt** - våga fråga om ni misstänker att någon lider av beroende eller medberoende på er arbetsplats. Tänk även på att anhöriga till en medberoende kan påverkas negativt.

VAD ÄR CHEFENS ANSVAR?

- Att hantera jobbfestandet som en personal- och arbetsmiljöfråga.
- Att ha en dokumenterad policy runt arbetsmiljö, likabehandling och alkohol och andra droger.
- Att ha koll på hur jobbfester påverkar den övriga verksamheten.
- Att sätta normer och en kultur som som känns trygg, inkluderande och motiverande.

JOBB FESTEN CHECKLISTAN

- Att vid misstanke om att någon har alkohol- eller drogproblem, ta det på allvar och erbjuda personen relevant stöd och behandling.
- Att erbjuda stöd och relevant behandling om någon utsätts för våld, mobbning, diskriminering eller trakasserier. Samt sätta in åtgärder för att få stopp på problematiken.
- Att se över sitt eget beteende och konsumtion. En chef är ett viktigt föredöme och en viktig person för de anställdas känsla av trygghet och tillit.

INNAN FESTEN - planeringsfasen

ATT FUNDERA PÅ

- Varför festar vi på vår arbetsplats?
- Vad är en dålig fest och vad är en bra fest?
- Hur går det att ta reda på hur anställda tidigare upplevt jobbfester?
- Vilka sitter i en eventuell festkommitté och varför? Det är fördelaktigt att rotera på ansvaret för att få in flera perspektiv.
- Hur vill de anställda att ni firar födelsedagar, vinster och traditioner med varandra? Kolla av med personalen och fråga gärna många.
- Hur förebygger ni mobbning, våld och sexuella trakasserier?

Använd er gärna av anonyma enkäter för att ge anställda möjlighet att på ett ärligt sätt uttrycka erfarenheter och behov.

UNDER FESTEN

ALKOHOL/DRYCK OCH MAT

- God mat är bland det viktigaste för anställda på en tillställning med arbetet. Fråga personalen vilken typ av mat de önskar och glöm inte bort dem som har andra kostbehov och som kan vara i minoritet.
- Bör alkoholen ha en plats när er organisation arrangerar sociala tillställningar i och utanför arbetet? Fråga hur nödvändig alkoholen är och lyssna extra noga på dem som helst inte vill ha alkohol på jobbfesten
- Om ni tillåter alkohol, se alltid till att det finns likvärdiga alternativ till alla. Idag finns det alkoholfria motsvarigheter av alla sorters drycker. Låt det alkoholfria stå framdukat och alkoholen vara något man istället får fråga efter.
- Om ni tillåter alkohol på festen - motarbeta den sociala press som ofta kan finnas kring att dricka alkohol. Hets eller påtryckningar kan av olika skäl upplevas som jobbigt och leda till att personer väljer bort att delta på jobbfester överhuvudtaget.
- Kolla hur andra gör. Många moderna organisationer har redan valt bort alkoholen helt.

JOBBS FESTEN CHECKLISTAN

TRYGGHET & TRIVSEL

- Tänk på att olika personer har olika sätt att visa att de trivs och mår bra. Så gå inte i fällan och tro att det är den som eventuellt dricker mest alkohol eller är mest högljudd är den som har roligast på en fest. Likaså att den som sitter lugnt och tillbakaletat inte är den som har tråkigt. Fråga flera olika personer och våga lyssna på svaren.
- Om någon inte känner sig trygg, agera på det direkt.

AKTIVITETER

- Att få göra roliga aktiviteter är viktigt på en personalfest, men viktigast är möjligheten att kunna vara social. Kommer er valda aktivitet att främja eller hindra den möjligheten?
- Deltar alla i samtal och gemensamma aktiviteter? Om inte, varför gör just dessa personer inte det?

NÄRVARO

- Finns det personer som har valt att inte alls komma? Vad kan det i så fall beror det på?

EFTER FESTEN – festen i backspegeln

HUR GICK DET?

- Uppnådde festen sitt syfte, blev det som ni hade tänkt?
- Har festen bidragit positivt till personalgruppens gemensamma arbetsmiljö?

HUR KAN NI BLI BÄTTRE?

- Definiera gärna framgångsfaktorer att behålla till nästa fest.
- Om festen inte bidrog positivt till personalgruppen, varför inte då?
- Vilka frågor ni om feedback? Får ni så rättvis bild som möjligt?
- Tänk på att det inte bara är de som pratar mest om festen som har relevanta åsikter.

PRATA OM DET

- Om det uppstått faktiska konflikter och problem, ta tag i dessa frågor direkt.
- För att saker inte ska kunna växa och bli till ännu större problem så rekommenderar vi att ni lyfter allt som har med festen att göra i regelbundna samtal med hela personalgruppen.

Använd er gärna av anonyma enkäter för att ge anställda möjlighet att på ett ärligt sätt uttrycka erfarenheter och behov.

JOBBS FESTEN

FAKTA

Vad gör en bra jobbfest?

Vår enkätundersökning från Novus visade att den viktigaste anledningen till att delta i jobbrelaterade evenemang var socialt umgänge (74%) följt av roliga aktiviteter (34%) samt att äta god mat (29%). Endast 4 procent svarade att alkohol är en av de viktigaste anledningarna till att delta i jobbrelaterade evenemang. Detta går i linje med IQ-initiativets studie från 2016 där det visade sig att drygt 8 av 10 (81 procent) upplevde att alkohol inte var en viktig del för att skapa teamkänsla vid jobbrelaterade sammanhang.

(11%) uppger att alkohol är en central del på sin arbetsplats under jobbrelaterade evenemang – 7 av 10 (72%) uppger att det inte är det.

Jobbfesten och alkohol

Nästan 7 av 10 (68 procent) uppger att de varit på jobbrelaterade tillställningar där de tycker att det druckits för mycket alkohol. (källa iq)

Drygt hälften (55 procent) upplever att det finns en förväntan (ibland/ofta/alltid) bland deras arbetskamrater att de ska dricka alkohol vid exempelvis konferenser eller personalfester. (källa iq)

6 av 10 svarar att de har eller har haft någon kollega som de tycker dricker för mycket alkohol. (källa iq)

Nära 6 av 10 (58%) instämmer att andra personer respekterar ifall någon vill avstå från alkohol.

Arbetsgivarens ansvar och drog- och alkoholpolicy

4 av 10 (KNAPPT HÄLFTEN) 42 % känner att deras arbetsgivare tar ansvar eller bryr sig om deras alkoholkonsumtion – 3 av 10 (28%) uppger att det ej är aktuellt på deras arbetsplats.

(73%) har en alkohol- och drogpolicy på jobbet – endast 7 procent uppger att de inte har det.

Nästan 1 av 5 (17%) instämmer i påståendet att "arbetsgivaren är medveten om min inställning till att umgås med berusade kollegor" – dock uppger 4 av 10 (40%) att det ej är aktuellt på deras arbetsplats.

**Undersökningen genomfördes i i maj 2021 på uppdrag av Tankesmedjan Nocturum.*

***IQ - initiativet - Nykter på jobbet – en hederssak? (2016)*

JOBBS FESTEN

Hur ser alkoholkonsumtionen i Sverige ut?

I Sverige dricker vi årligen i genomsnitt närmare nio liter ren alkohol per invånare som är 15 år och äldre. Detta är lägre än genomsnittet för EU, liksom för Europa i stort. Förr var Sverige ett land med hög spritkonsumtion. Detta har förändrats och idag är vin den vanligaste alkoholdrycken. En annan förändring är alkoholkonsumtionen har mer än halverats bland skolungdomar under 2000-talet.

Konsumtionen är inte jämnt fördelad i den svenska befolkningen. Den tiondel som dricker mest står för ungefär hälften av den årliga totala konsumtionen.

I jämförelse mellan olika grupper framgår det att män dricker nästan mer än dubbelt så mycket som kvinnor och att unga vuxna berusningsdricker oftare än äldre, även om skillnaderna har minskat över tid. Fördelningen av så kallade riskkonsumenter i den vuxna befolkningen är relativt lika mellan de tre storstadsregionerna och på samma nivåer som i riket i stort.

*Enligt Centralförbundet för alkohol och narkotika, CAN.

Alkohol, skador och påverkan

Alkohol kan ge upphov till skador, både på kort och lång sikt, och orsaka ett stort antal sjukdomstillstånd. En akut effekt kan vara olyckor till följd av berusning eller att alkohol kan bidra till våldssituationer med skador som följd. Långsiktiga skador kan vara olika former av organskador, som exempelvis skrumplever.

Omgivningen kan drabbas av en persons alkoholkonsumtion, exempelvis genom trafikolyckor, sjukfrånvaro eller att någon närstående dricker problematiskt. I en frågeundersökning ** **LÄGGA TILL ÅR** svarade 14 procent av svenskarna att de upplevt negativ påverkan av att någon i deras närhet druckit för mycket under de senaste 12 månaderna. Framförallt rapporterade yngre kvinnor sådana negativa konsekvenser. Var femte vuxen svensk rapporterar att de under sin barndom bott med någon vuxen som enligt dem druckit för mycket.

*Enligt Centralförbundet för alkohol och narkotika, CAN.

JOBBS FESTEN

FESTEN - VILKEN FUNKTION FYLLER DEN?

TIMEOUTEFFEKTEN

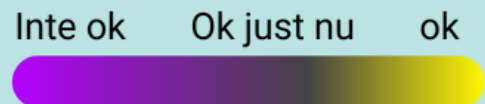
För att förstå vilken funktion festen fyller i våra liv kan vi tänka i termer av teori och praktik. Teoretiskt blir festen en plats som skiljer sig från det som vi uppfattar som vardag. Vi kan likna den med berättelsen om Peter Pan som bor i landet Ingenstans. Det är en plats där man aldrig behöver växa upp utan kan vara barn för evigt, en plats där vuxenvärldens krav och regler inte gäller.

Detta "rum", eller den nya värld som festen skapar, kallar forskare för timeouteffekten. Festen blir helt enkelt en timeout från vardagstristessen där vi kan upprätta nya normer för hur vi förhåller oss till varandra. Det som i normala fall inte uppfattas som okej blir istället den nya normen, där vi kan bejaka varandra och oss själva.

INGEN TIMEOUT



TIMEOUT



Dessa bilder illustrerar timeouteffekten. I vanliga fall, som exempelvis på jobbet eller i skolan, går det ofta en skarp gräns mellan vad som är ok eller inte ok att göra. Det finns tydliga normer och oskrivna regler kring vad som gäller.

I en timeout är gränsen mellan vad som är okej och inte mer flexibel och oklar. Vissa beteenden kan i detta fall helt plötsligt accepteras, på gott och ont.

Timeout-effekten kan skapa en rolig plats där människor vågar mer eller bjuder på sig själva. På detta sätt är timeout-effekten fantastisk! En timeout-effekt i närvaron av alkohol kan vara än mer gränsöverskridande, och skapa situationer som uppfattas otrygga eller i värsta fall skadliga för oss själva och vår omgivning. Mer om det nu!

JOBBS FESTEN

URSÄKTENS DRAGNINGSKRAFT (alkoholen som ursäktsskapande)

Detta hör starkt samman med att använda alkoholen som ursäkt för ett visst beteende - the liquid excuse.

Dragningskraften med alkoholen blir därmed primärt att skydda vår identitet, där det som händer under en timeout inte ska spilla över till vårt vardagliga liv. I ursäkten kan vi se den oskrivna regelns konkreta uttryck i form av ord och beteenden. Det finns tre olika typer av ursäkter. Vi kan kalla dem den gode, den onde och den fule.

Den goda ursäkten är alla beteenden som egentligen inte borde behöva någon ursäkt. Det kan vara att uttrycka sin könsidentitet, sexuell läggning, att ragga, att larva sig eller sjunga falskt på karaoken. Eftersom dessa handlingar blottar oss eller riskerar att göra oss sårbara används alkoholen på ett sätt som skapar en "det som händer på festen stannar på festen". Eftersom vardagen ofta är präglad av starka, oskrivna regler för hur till exempel män och kvinnor ska bete sig blir alkoholen här ett sätt att frigöra sig från dessa normer genom beteenden och andra uttryck, trots att det ibland inte ens är handlingar eller uttryck/beteenden som borde behövas ursäktas.

Den andra typen av ursäkt är den onda ursäkten. Dessa beteenden är sådant som vi inte riktigt skulle komma undan med i vardagen, men som människor använder för att friskriva sig från sitt beteende. Det kan till exempel vara att vara högljudd, ge gränslösa komplimanger, ta för mycket plats eller att utsätta sig för olika risker. Där kan personer som i normala fall inte får utlopp för dessa beteenden hitta en fristad med hjälp av alkoholen som då används som bortförklaring.

Den tredje typen av ursäkt är den riktigt fula ursäkten. Ursäkten som kommer efter beteenden och handlingar som får väldigt stora konsekvenser för andra. Här blir alkoholen ett sätt att friskriva sig från ansvar som antingen är moraliskt förkastliga eller regelrätta brott. Det kan vara diskriminering, trakasserier, skadegörelse, misshandel eller sexuella övergrepp. Detta skiljer sig från de onda ursäkterna genom hur grova de är och vilken skada de åsamkar andra.



JOBBS FESTEN

EN FESTKULTUR UTAN URSÄKTER

Det är lätt att tro att den alkoholkultur vi har byggt upp i grunden är positiv och enbart behöver finslipas eller reformeras för att människor inte ska kunna ta skada av den. Det är tyvärr ett missförstånd. Alkoholkulturen gör i själva verket att vi tror att vi behöver en ursäkt för att uttrycka oss själva, samtidigt som förkastliga eller brottsliga beteenden får fritt spelrum att utövas så länge som alkohol är med i bilden. Detta är en överenskommelse som ingen tjänar på. Eller snarare, personer som använder alkoholens orättvisa och ologiska privilegier för att skada andra tjänar på detta, som i fallen med de onda och fula ursäkterna.

Som tur är så är denna överenskommelse inte skriven i sten. Det är fullt möjligt att bygga en festkultur där vi inte behöver hitta en ursäkt för att göra bort oss eller uttrycka vår personlighet och samtidigt inte tillåta beteenden som de allra flesta tar skada av.

FESTENS BESTÅNDSDELAR

För att förstå hur festen som koncept skapar mening i våra liv måste vi undersöka de olika komponenter en fest kan bestå av. I korthet kan dessa delar beskrivas som:

1. Planeringsfasen.
2. Utförandet.
3. Efterarbetet.

FÖRSNACK OCH PLANERING

En fest börjar redan i planeringen. På samma sätt som det kan vara spännande att planera sin semester eftersom det blir ett sätt att uppleva den i tanken innan den faktiskt har hänt, så kan förväntningar på festen – vad som ska hända och förberedelserna kring den – vara en betydande del av den. I vissa fall pågår denna fas i flera veckor, som inför större firanden, men i andra fall kanske det enbart handlar om att bestämma vilken klubb eller krog man ska gå till senare på kvällen. Under planeringsfasen är det viktigt att se hur mycket vikt som deltagarna lägger på alkohol. Denna fas kan hjälpa till att från början förringa alkoholens roll.

FESTEN OCH DESS PRINCIPER

Den andra fasen är utförandet, festen i sig. Alkoholen fyller här rollen av att signalera deltagarnas engagemang till tillfället och de andra personerna. Om vi jämför med en maskerad så är den viktigaste delen i till exempel en halloweenfest den maskeradkostym du använder dig av. Kostymen är viktig eftersom den signalerar om du har tagit festens principer på allvar eller ej. Att komma till en sådan fest utan utklädsel, men där alla andra i stället har tagit fasta på festens regler, visar då att du inte är dedikerad till den uttalade överenskommelsen.

JOBBS FESTEN

Du signalerar att du inte var beredd att visa den sårbarhet som det kan innebära att ta på sig kostymen. Att inte komma utklädd blir då ett tecken på ditt bristande engagemang för festens principer.

I forskningen ser man att alkoholen kan fylla exakt samma funktion, ett sätt att signalera ditt engagemang för festen. Att inte använda alkohol, eller inte använda alkohol i tillräckligt stor utsträckning, tolkas då som att du inte är dedikerad och blir betraktad som en tråkmåns. Till skillnad från en maskerad är dock alkoholens betydelse ofta mer uttalad. Detta blir därmed ett uttryck för alkoholnormen, det vill säga att det normala på en fest anses vara att dricka och bli påverkad av alkohol. Detta eftersom alkoholen är det meningsbärande elementet och därmed påbudet för att visa engagemang för festen. Att hitta meningsbärande principer och gemensamma saker att samlas kring är alltså det viktiga för människor, och det kan ju lika gärna vara något annat än alkohol, eller hur?

FESTEN I BACKSPEGELN

Den tredje fasen är efterarbetet. På samma sätt som planeringsfasen blir ett sätt att uppleva festen i förväg blir efterarbetet att uppleva festen i efterhand. Genom filmer, bilder och berättelser, ofta i anslutning till sociala medier, kan de positiva minnena från festen leva vidare hos deltagarna. Detta sker framför allt i nära anslutning till festtillfället, det vill säga dagarna och veckorna därpå, men vissa upplevelser kan också bli minnen för livet.

VEM GLÄDS ÅT MAGSJUKA?

Alkoholens roll i detta tillbakablickande är dock en något motsägelsefull sådan, det är vad man kallar kung *Midas-effekten*. När kung Midas hade räddat en undersåte till den grekiska guden Dionysos så beviljade guden honom en önskan. Eftersom hans girighet och kärlek till pengar inte kände några gränser bad han att allt han rörde vid skulle förvandlas till guld. Kungen kom hem och var exalterad över att allt som han rörde vid, bord, stolar, mattor och blommor, blev till guld. Men glädjen förbyttes i skräck när även maten och vattnet blev till guld. I förtvivlan kramade han sin dotter som då förvandlades till en guldstaty. På samma sätt har alkoholen en förmåga att omvandla minnen och erfarenheter, som vi i normala fall inte skulle glädjas åt, till något positivt. Att tappa plånboken, spy ner en toalett och däcka i buskage kan genom alkohol framställas som ett kvitto på en bra kväll och utgöra ett minne som du sedan skrattar åt i efterhand. Även om detta vid en första anblick kan framstå som något positivt bör vi fråga oss varför alkoholen har en sådan kraft att göra detta.

JOBBS FESTEN

Visst kan det vara en fördel att inte besväras av motgångar, men varför tillämpar vi inte detta för andra erfarenheter i livet? Varför gläds vi i så fall inte mer varje gång vi blir magsjuka efter en dålig skaldjursbuffé? Eller när vi glömmer solkrämen på diskbänken inför en het dag på stranden? Förmodligen för att vi inser att dessa erfarenheter i sig inte är något positivt, utan något vi allra helst vill minimera i våra liv. Om vi börjar se dåliga erfarenheter i alkoholrelaterade sammanhang i ett positivt ljus blir också risken att vi börjar söka efter dessa missöden som bevis på att vi har haft roligt. Kan vi på allvar mena att en spya är något positivt i en situation, men något negativt i en annan? Har alkoholen gjort oss helt blinda för vad som gör en kväll minnesvärd?

GENUINA MINNEN

Tänk om vi istället skulle normalisera att en fest innebär genuint glada minnen, genuint bättre sammanhållning på jobbet samt en genuin känsla av att varje individ verkligen stärktes av att festa tillsammans med sina kollegor.

Det är såklart ingen omöjlighet, och massor av arbetsplatser är redan där.

De sätter människor, trygghet, glädje och gemenskap först. Alkoholen sist, om den ens finns med.



JOBBS FESTEN

MER MATERIAL OCH STÖD FINNS I FÖLJANDE HEMSIDOR

jobbfesten.se

omsystembolaget.se

prevent.se

arbetsmiljoforum.se

can.se

iq.se/fakta-om-alkohol/alkohol-och-arbetslivet/

alna.se

arbetarskydd.se

arbetsmiljoupplysningen.se

suntarbetsliv.se

av.se



JOBBFESTEN.SE



Från: Add Gender, INSIDE//OUT SOBER CLUB, Movendi International och Tankesmedjan Nocturum.