

# AFTER WORK – HIMMEL ELLER HELVETE?

## EN DEBATT

Denna artikel berör tre teman som är relaterade till after work-fenomenet, eller ”fredagsölen”, i svenskt arbetsliv och svensk dryckeskultur. Den handlar alltså om social interaktion med alkohol på eller i anslutning till arbetet – ett under de senaste decennierna allt mer framträdande inslag.<sup>1</sup> Inledningsvis vill jag dock säga ett par ord om textens utformning. Jag har inspirerats av semiotikern och författaren Umberto Eco och framför allt av hans böcker *Rosens Namn* och *PS till Rosens Namn*, liksom filmatiseringen av den förra, men också av historikern Emmanuel Le Roy Laduries bok *Montaillou – en fransk by 1294–1324*. I samtliga dessa verk finns den religiösa debatten, rättegången eller inkvisitionen med som centrala arenor för, eller inslag i, berättelserna. Jag är också inspirerad av Michel Foucaults arbeten när det gäller den ”PowerPoint-presentation” som förekommer i texten och till framställningsformen i stort som är inspirerad av den fiktiva intervju med sig själv som Foucault publicerade som slutsats i *Vetandets arkeologi*.<sup>2</sup>

Genom att här förlägga handlingen till en debatt ledd av en inkvisitor/moderator, är mitt syfte att ställa några olika tolkningar av after work mot varandra. Till debatten!

### DEBATTEN

Det var i nådens år 2007, på dymmelonsdagen som de samlades. Delegationerna till den stora debatten kom från när och fjärran. Utsedda att representera olika samfund hade de rest över hav och över land, ibland under stora vedermödor. Platsen var Arbetsdomstolen på den gamla stadsholmen i den stolta staden Stockholm. Vi hittar bland delegationerna såväl representanter för de *amerikanska transitionisterna* som de *japanska kompartmentalisterna*. Dessutom dök delegater från de två gamla trätobrodaordnarna *sociala inkluderianer* respektive *sociala exkluderianer* upp. Här fanns också representanter för såväl *alkoholromantikanerna* som *moralistianerna*. Det var således upplagt för en uttömmande och frank debatt. Moderator och tillika inkvisitor var den

rutinerade Siewert Öholm från Aspa som tidigare lett debatter av detta slag.<sup>3</sup> Ryktet om hans förmåga att avbryta de debatterande delegaterna hade föregått hans ankomst och en viss nervositet hos delegater från alla schatteringar kunde anas. Som anstår en högtstående inkvisitor anlände Siewert från Aspa sist, normalt i en trävagn dragen av inte mindre än sex hästar och med 14 tjänande bröder som eskort. Av okända skäl anlände han dock denna gång i en bil från Taxi Stockholm och utan tjänande bröder. Men sist anlände han!

Tre teman skulle debatteras över dagarna tre. På den fjärde dagen, självaste påskafton, skulle beslut fattas av de samlade delegaterna.

*Det första temat* rörde en lång tradition i alkohol- och dryckeskulturvvetandets historia. Bör tavernabesöket efter arbetet ses som en *övergångsrit*? Denna ståndpunkt hade under många år förfäktats av de amerikanska transitionisterna med Joseph R Gusfield och Dwight Heath i spetsen.<sup>4</sup> Ståndpunkten hade dock utmanats av såväl de japanska kompartmentalisterna som vissa strömningar inom *samfundet hem/fritid*.<sup>5</sup> Nu skulle frågan prövas!

*Det andra temat* hade en tydligare praktisk dimension. Skulle after work i huvudsak ses som en *socialt inkluderande praktik*, eller skulle också *socialt exkluderande* dimensioner av denna erkännas? Bägge ståndpunkterna hade sina förfaktare i debatten på skärtorsdagen.

*Det tredje och sista temat* var av en mer övergripande karaktär och skulle avhandlas på själva långfredagen. Skulle alkoholromantikernas syn på after work som ett *trevligt och positivt* inslag i arbetsliv och samhälle vinna inkquisitionens gillande? Eller skulle moralisternas mer *negativa och närmast avvisande* hållning till fenomenet komma att utgöra kanon?

DYMMELONSDAG –  
AFTER WORK SOM ÖVERGÅNGSRIT  
ELLER ETT TREDJE RUM?

– *Ordning!* Ordförande Siewert Öholm från Aspa slog sin näve i bordet. Sorlet lade sig och debatten kunde börja. *Vi lämnar först ordet till de amerikanska transitionisternas delegater för en framställning av deras ståndpunkt. Varsågod Joseph R Gusfield!*

– Tack! Jag går rakt på sak. Vi hävdar att det är högst rimligt att se after work och tavernabesök i anslutning till arbetet som just en ritual. En ritual som har som funktion att underlätta passagen från arbete till fritid. Så har denna handling setts av oss i många år och så ses den i många länder och kulturer! Jag vill därvidlag stödja mig på till exempel Edward Pajak och Joseph Blase samt Dwight Heaths arbeten.<sup>6</sup> Ja, förutom mina egna då.<sup>7</sup> Vi hävdar detta på bas av en långvarig och framgångsrik skolbildning. Jag tänker självfallet på antropologen Mary Douglas arbeten, men också andra antropologiska verk av författare som Arnold van Gennep och Victor Witter Turner.<sup>8</sup> Jag själv har spridit denna tolkning till sociologin och alkoholforskningen i allmänhet. Ja, åtminstone forskningen om alkohol och kultur då. Med förlov sagt, dom där mätande alkoholforskarna har inte uppfattat rättmätigheten i denna tolkning ännu. Vi har dock inte förlorat hoppet härom. Vi önskar...

– *Tillbaka till ämnet, tack!* Ordförande Öholm bryter av och för in framställningen på det önskade temat.

– Genast, herr ordförande. Vi vill alltså hänvisa till dels en lång tradition av framgångsrika studier som visar att beteendet hos personer som deltar i after work bör tolkas så att de slinker in på tavernan (eller krogen/puben/sunkbaren) för att mentalt och symboliskt övergå från ett sammanhang, en *ram* för

tolkning och handling,<sup>9</sup> och därmed förknippade roller, till ett annat. Från arbete och arbetsroller till fritid och fritidsroller. Ett sätt att göra övergången mindre drastisk kan man säga! Alkoholen blir härvidlag till en symbolisk markör av att jag nu är under transition från det ena jaget till det andra kan vi säga.<sup>10</sup> Och det har den lyckliga funktionen att detta blir uppenbart för såväl dig själv som andra. Den så att säga "sätter tonen för"<sup>11</sup> det samspel som förväntas följa. Vi är dock trots detta noga med att påpeka att alkohol och arbete inte bör ha så jättemycket med varandra att göra. Men, vi dömer inte därvidlag! After work ska förvisso ses som inträdet i ett liminalt tillstånd mellan arbete och fritid. Ett tillstånd av "betwixt and between",<sup>12</sup> om uttrycket tillåts. Men det är just övergångsfunktionen – ritualen – som underlättar för oss att röra oss från det ena till det andra – som är poängen, herr ordförande!

– *Är det inte så, att den här teorin om transitionsriter och liminalitet handlar om större händelser och övergångar från en status till en annan av irreversibel karaktär? Så har nog jag tolkat van Gennep och Turner i alla fall, bryter ordföranden in.*

– Ordförande har givetvis rätt i detta. Men senare uttolkare har visat att processen är liknande i sådana här mer vardagliga, återkommande och reversibla statuspassager. Jag hänvisar här till mig själv,<sup>13</sup> med er tillåtelse.

– *Men, om after work är en ritual för statuspassage från arbete till fritid, varför används den då inte, här i landet, vid passager åt andra hållet, på morgonen, inför arbetet? En pre-work? Här är sådant beteende ju illa sett!*

– Det, herr ordförande, har vi inget direkt svar på. Det är förvisso inte något okänt fenomen i andra kulturer.<sup>14</sup> Men vi föreslår ödmjukt att morgonkaffet kan ses som en motsvarande ritual.

– *Så, ni menar att after work ska ses enbart ur detta perspektiv?*

– Nåja, kanske inte enbart! Men, i detta sammanhang så, visst. Varför komplicera saker och ting, herr ordförande? Kulturer är tillräckligt komplexa ändå!

– *Näväl...då lämnar jag över ordet till delegaterna från de japanska kompartmentalisterna. Vem företräder er...Herr Saké, varsågod!*

– Vi kommer mycket kort och i all ödmjukhet att beskriva ett förhållande som gör att den tolkning vi nyss så långrandigt fått oss serverad inte ger oss sanningen om after work. Jag kommer inledningsvis att anföra följande citat från just den amerikanske antropologen Dwight Heath: "An insightful social critic has suggested that a U.S. housewife may justifiably worry that her husband is too social if he comes home late from the office, smelling of drink, whereas her Japanese counterpart may have equal reason for concern if her husband is so antisocial that he comes home early and does not smell of drink".<sup>15</sup> Så, herr ordförande, vi menar från vår utgångspunkt att det dels är att betrakta som normalt att gå på after work med sina manliga arbetskollegor. Dels att det inte är en övergångsrit. Istället vill vi framkasta tolkningen att det handlar om arbete. Förvisso kanske inte "på kontoret" rent fysiskt, även om vi känner till att så kan vara fallet. Vi kan kalla det för "vätt arbete" som kompletterar det "torra arbetet" under dagen.<sup>16</sup> Förvisso kan vi kalla detta för "det tredje rummet",<sup>17</sup> som varken är Arbetet eller Hemmet, utan något annat. Det är ett mellanrum.<sup>18</sup> Det är en del av arbetet att after worka! Men ändå inte, om ni förstår vad jag menar?

– *Dessvärre inte, herr Saké. Ni är högst otydlig!*

– Jag ber om ursäkt, herr ordförande.

– *Fortsätt!*

– Vi menar med det tredje rummet ett tillstånd där vi interagerar med hjälp av alkohol och i miljöer med alkoholsymboler och andra tecken som ger oss möjlighet att arbeta på ett annat sätt. Ett annat sätt än hur vi arbetar på kontoret. När vi går ut på lokal efter arbetet tillåter vi oss att berusa oss, ja som själva tavernamiljön inbjuder till! Vi tillåter oss till och med en symbolisk berusning.<sup>19</sup> I arbetet i det tredje rummet tillåter vi oss att bryta mot de strikta rollmanuskript som finns för vårt beteende i arbetsorganisationen och dess hierarkier. Jag har faktiskt vid inte så få tillfällen själv skällt ut såväl överordnade som underordnade i dessa sammanhang, om jag får tillåtelse att vara lite personlig?

– *Det är tillåtet i detta fall!*

– Ja, just det! Det var så jag menade!

– *Ursäkta, nu förstod jag inte?*, inflikar moderator Öholm.

– Ja, det är tillåtet i detta fall, i arbetet i det tredje rummet, att bryta mot de regler som omgärdar vår interaktion i arbetet på arbetet, så att säga. Jag skulle aldrig drömma om att säga emot min chef på arbetsplatsen. Om jag får anföra en amerikansk antropolog igen?

– *Godkännes!*

– Så här skriver Dwight Heath om oss vid dessa tillfällen: "In this context, it is expected that any grievances that may have arisen during the day will be aired without reservation, and that no one will take offence at what is said. In fact, the unspoken rule is that what transpires in those afterwork parties is to be forgotten, because no offence was intended and everyone was talking or acting under the influence of alcohol."<sup>20</sup>

– *Och det tror ni att vi går på? Att det som händer under after work är glömt nästa dag?!* Ordförande Öholm lutar sig

fram och frågar lågt: *Hur mycket dricker ni egentligen, herr Sake? Minnesförlust är inget gott tecken, oss emellan.*

– Herr ordförande, minnesförlusten är inte fysiologisk. Vår minnesförlust är kulturlig. Vi förväntas bortse från scener, utbrott och etiketsbrott relaterade till hierarkisk position under after work, i det tredje rummet. Det tredje rummets arbete är således såväl verkligt i det att vi hanterar problem på arbetet där, men också fiktivt då vissa delar av detta inte...ja...inte har hänt, så att säga. Det är därför vi kallar oss kompartmentalister, kan jag tillägga. Beteendet i fråga är avhängigt inramningen, bara möjligt där och därför glömt när vi träder in i en ny "kupé", en ny "compartment". Man kan väl med andra ord säga att det är en form av "time-out beteende"<sup>21</sup> som när vi åker på charterresan och "släpper loss" för att sen krypa in i vår vardagsroller och dess rutiner igen så fort vi kommer hem igen. Eller som fotbollssupportrarna på bortaresa med ett karnevaliskt beteende i en tillfällig avvikandeheterotopi på rastplatser under pisspauser eller på torget i staden man besöker eller "invaderar".<sup>22</sup> Sen är vi kanske inte helt konsekventa på den här punkten. Som den danske socialantropologen Brian Moeran konstaterar, är det på den japanska landsbygden just i den "våta interaktionen" som det "torra arbetets" händelser diskuteras och utvärderas och det som sker i den "våta interaktionen" har stor betydelse för hur nästa dags "torra arbete" kommer att te sig.<sup>23</sup>

– *Fascinerande*, konstaterar moderatören. *Så det är inte en transitionsrit då?*

– Nej, herr ordförande. Det är inte en del i en övergång från offentlig till privat eller från arbetet till hem/fritid, på det sätt som anförts tidigare. After worken är i hög grad relaterad till arbetet. Det är "serious business" så att säga. Det är "work". Men det tredje rummet

ger oss också tillfälle att leka med vår strikta vardag i arbetet. Dessutom förväntas vi vara där, vi män från kontoret. Det handlar ju om att visa sig lojal med företaget, chefen och arbetskamraterna. För att inte tala om våra långvariga relationer med samarbetsföretag och kunder, som i inte så liten grad konstrueras, upprätthålls och manifesteras i dessa sammanhang. Det är ett tecken på ömsesidig respekt. På vår *keiretsus* betydelse.<sup>24</sup> Ska man vara lite cynisk kan man väl i och för sig också hävda att det är vi anställda som själva bekostar detta arbete i många fall!

– *Representanten för samfundet hem/fritid har inte sagt något. Vill ni kommentera detta, fru Nippert-Eng?*

– Herr ordförande, jag avvaktar till morgondagens debatt.

– *Ja, järnspikar i min lilla låda. Efter dessa utlåtanden känner jag ett behov av reflektion och mat. Jag bjuder alla vördade delegater till bords och så återupptar vi debatten i morgon skärtorsdag, bestämmer debattledaren.*

SKÄRTORS DAG –

AFTER WORK SOM SOCIALT  
INKLUDERANDE ELLER SOCIALT  
EXKLUDERANDE PRAKTIK

Bank, bank!

– *Ordning i salen!*, dundrar ordförande Öholm. Mumlandet bland samtliga församlade debattdeltagare dämpas. Alla sätter sig på sina stolar. Två stolar gapar tomma. Detta uppmärksammas av ordföranden med en frågande blick i riktning mot delegaterna runt de tomma stolarna. Dessa ger inte sken av att känna till något skäl till att de är tomma. En dörr skrapar mot stengolvet och går gnisslande upp. Se där! Två eftersläntare som lommar in och smidigt slår sig ner på sina platser. Men, nog ving-

lade väl en av dem betänkligt? Och vad är det för doft som sprider sig kring de två? Rosenvatten? Salvia? Läkerol?

– *Vi fortsätter debatten genom att kalla företrädare för de sociala inkluderianerna och de sociala exkluderianerna att förklara sina ståndpunkter. Vi börjar med er, herr Rune Caltex. Ni är verkställande direktör, men också framstående representant för de sociala inkluderianerna. Ordet är ert!*

– Tack! Jag vill inleda med att säga att vi på intet sätt är lierade med alkoholromantikanerrörelsen, som framträder i morgon. Från vår sida ser vi det här med fredagsöl och after work ur ett rent företagsledarperspektiv. Vi är på goda grunder övertygade om att en pub på arbetsplatsen ger oss mer positiva, committade och effektiva medarbetare! Det höjer teamkänslan och bidrar till att skapa en känsla av samhörighet med företaget. Det är ingen tvekan om detta. Och, förresten, varför ska vi inte ha lite kul på jobbet? Vi har testat det här under ett antal år och det funkar! Det kan vi också avläsa på the bottom line.

– *Ursäkta, men vad menar ni?*

– Ja, alltså, det går att avläsa i det ekonomiska resultatet. Medarbetarna som blir glada och committade...

– *Svenska tack!*

– ...ja alltså engagerat lojala och produktiva gör att vi får ett bättre ekonomiskt slutresultat. Våra medarbetare trivs! Och ibland så kommer ju både kunder och samarbetande företags representanter till våra pubkvällar. Det ger en bra kontaktyta och spinoff-effekter. Lite grann som vår vän herr Saké berättade om förhållandena i Japan och deras keiretsu faktiskt, slår det mig. Jag tror så mycket på de positiva socialt inkluderande effekterna att jag själv står bakom baren och serverar mina anställda då och då. Ja, då ser alla ju att även vd är en människa och så.

– *Ni verkar mycket övertygad över instrumentets förträfflighet, herr Caltex?*

– Absolut, herr ordförande. Ja, inte vodka då, menar jag. Fast vi har serverat det i och för sig. Jag har dock hört från kollegor att det kan... ja gå överstyr då, men det har jag inte själv märkt.

– *Så, er absoluta övertygelse är att alkoholserving i den egna puben på arbetsplatsen är positivt då det stärker sammanhållningen bland de anställda, det skapar gemenskap. Att det har en socialt inkluderande funktion, som ju ert brödraskaps namn anger?*

– Det är min ståndpunkt, herr ordförande. Ett sådant här socialintegrativt ledarskap<sup>25</sup> fungerar. Jag känner företaget som blivit utnämnda till Sveriges bästa arbetsplats där after work utgör ett viktigt led i att medarbetarna utvecklar en känsla av samhörighet.<sup>26</sup> Med varandra och med företaget och dess ledning. En vi-känsla alltså! För övrigt är ju det här inget direkt nytt fenomen.

– *Vad menar ni?*

– Ja vi på de lite högre nivåerna i näringslivet har så länge jag känner till i alla fall umgåtts över ett glas i anslutning till arbetet i en inte så liten grad. Jag kan berätta historier både från golfrestaurangen och från bastun efter tennisen om detta. Jag minns till exempel när Noppe...

– *Överklasskrönorna klarar vi oss utan tack!* avbryter Öholm raskt.

– Ja, vad jag menar är att nu, med bar på jobbet så är ju *alla* anställda välkomna. Det är ju en jämlikhetsreform närmast!

– *Tack. Vi låter ordet gå över till de sociala exkluderianerna och deras representant fröken Mild.*

– Tack herr ordförande! Jag kommer att hålla mig kort och visa på fakta som visar att after worken inte alls har den inkluderande funktion som vi hört tidigare. Tvärtom, vill vi hävda att alkohol

på arbetsplatsen, eller i anslutning till arbetet splittrar de anställda och leder till att anställda på våra arbetsplatser både känner sig utestängda och faktiskt blir utestängda från arbetet.

– *Jaha, det låter illavarslande, men fortsätt för all del!*

– Utan att vara associerade till moralisterna som lägger fram sin sak i morgon menar vi sociala exkluderianer att de kunskaper som utvecklades om alkohol och arbete under hela 1900-talet i Sverige och internationellt ledde till att man på goda grunder motade ut alkoholen från våra arbetsplatser. Alkohol skulle vara och bör, menar vi, vara en del av hemsfären och fritidsfären. Varför då? Det finns många skäl till detta, men jag kommer här bara tala om ett sådant. Vi menar att det finns många individer och grupper som inte kan, inte vill eller inte tillåts delta i de arbetsammanhang som involverar alkohol. Det är inte så att vi inte ser att alkoholen kan vara ett socialt smörjmedel och vi är inte motståndare till alkohol rent allmänt. Men vi menar att den ökande mängden inslag av aktiviteter med alkohol i arbetsammanhang, som det vi nyss hörde till exempel, får folk att känna sig utestängda från viktiga aspekter av arbetet.

– *Ni menar att ni ser after work och fredagsöl som en del av arbetet?*

– Absolut. Mycket av samtalen i dessa sammanhang handlar om arbetet. Oavsett om det är formella eller semi-formella after work-aktiviteter<sup>27</sup> vi talar om. Ja, även i rent informellt after workande är arbetet ett centralt ämne, det visades redan i England på 1930-talet.<sup>28</sup> Beslut fattas, småprat florerar, kontakter knyts, skvaller och baktaleri framträder. Vi vill till och med gå så långt som att hävda att det finns tecken på att grunden för tillit mellan

arbetskamrater eller som professionella kan skapas i dessa sammanhang,<sup>29</sup> som synbarligen förefaller vara utanför arbetsplats och arbetstid. Det här med informellt after workande har vi egentligen inte så många synpunkter på. Vi vill inte förbjuda arbetskamrater att bestämma att ”kom, så går vi ut och tar en öl efter jobbet”. Även om också detta kan leda till att ”innegång” och ”utgång” på arbetsplatsen konstrueras och befästs. Nej, vi vänder oss mot den tro som de sociala inkluderianerna framför – att formellt och semi-formellt after workande i grunden har positiva funktioner för sammanhållningen på en arbetsplats och skapandet av vi-känsla.

– *Fortsätt!*

– Det vi vänder oss mot är de formella och semi-formella after work-tillfällena. Då de är en del i organisationens ledningspraktik, eller uppmuntras eller tolereras av organisationens ledning. Framför allt de förra är vi skeptiska till. Som herr Caltex, nyss, och hans strategi med att ha regelbundna pubar på jobbet, oavsett om chefen står bakom baren eller ej. De som inte kan vara med här riskerar att bli marginaliserade på arbetet. After work är inte after work. Det är work! Det som utspelar sig under after workandet är till stor del att betrakta som en integrerad del *av* arbetet. Vi tror inte att, som vi igår hörde om i Japan, att detta utspelar sig i ett ”tredje rum” och att det som sker där skulle vara ”glömt” på måndag morgon. Istället tror vi ju att de som inte kan, vill eller får delta, ställs utanför en viktig arbetsarena. De tappar en plattform för insyn, för självpresentation och framtida karriäravancemang, för kompetensspridning, för att få vidgade arbetsuppgifter, för att få reda på ”svarta hemligheter” och att umgås i någon mån i de bakre regioner<sup>30</sup> man i

arbetsvardagens andra situationer inte har tillträde till. De tappar till och med plattformen att samtala om vad som utspelade sig på after worken tillbaka vid bordet i fikarummet på jobbet på måndag morgon. Man blir socialt exkluderad kort sagt. Å andra sidan får de organisationsmedlemmar som kan, vill och tillåts komma på after work tillgång till just detta. Detta kan, menar vi leda till att grupperingar av vi- och dom-karaktär uppstår på en arbetsplats. Snarare än det där ”vi” som föregående talare hävdade.

– *Jamen, varför skulle inte alla kunna gå på after work?*

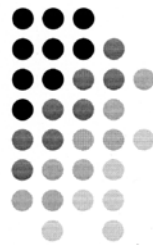
– Herr ordförande, jag vill mycket kort nämna ett antal förhållanden som kan leda till att man inte kan, inte vill eller inte tillåts delta. Om delegaterna tittar på min PowerPoint-bild (se nästa sida) kan vi urskilja till exempel följande:

– *Stopp, stopp! Ska ni förbruka hela alfabetet här, människa?! Jag tror vi har förstått problematiken. Var snäll och avsluta ert ”kortfattade” anförande tack! Vi vill väl alla hinna fräscha upp oss innan konferensmiddagen, tror jag...*

– Givetvis, herr ordförande. Även om jag skulle kunna räkna upp fler skäl! Vi menar sammanfattningsvis att man inte får stirra sig blind på de positiva integrerande funktioner sådana här praktiker och institutioner kan ha och som inte sällan är ett argument för dem. Vi vill betona att splittring, motstånd, avundsjuka, kontroverser och skapande eller befästande av hierarkier är funktioner av after work som är minst lika viktiga i de arbetsorganisationer där detta förekommer. Precis som gränser mellan könen kan skapas och upprätthållas med alkohol och interaktion med alkohol.<sup>31</sup> Därmed avslutar vi vår framställning.

## Anledningar till att man inte kan, vill eller tillåts delta i formella/semiformella after worksammanhang: (OBS kombinationer av dem kan förekomma!)

- a) föräldrarollen och förväntningar förknippade med denna.
- b) ensamstående föräldrarollen och förväntningar förknippade med denna.
- c) alkoholproblematik.
- d) tidigare alkoholproblematik.
- e) absolutism av olika skäl, t ex ideologiska, religiösa eller p g a tidigare alkoholproblem.
- f) förväntningar från närstående, t ex sjuka släktingar, gamla föräldrar etc.
- g) privatekonomi.
- h) pressad arbetssituation och eventuella problem relaterade till detta (utmattningsdepression/utbrändhet).
- i) långa pendlingsavstånd/dåligt utbyggd kollektivtrafik (särskilt landsbygden).
- j) att man inte upplever sig välkommen.
- k) ålder – att man upplever sig "för gammal"/"att det är mest för dom yngre".
- l) negativ moralisk värdering av deltagares handlingar vid denna typ av situationer.
- m) avståndstagande av solidaritet med arbetskamrater som har alkoholproblem.
- n) ovilja att delta i "innegångets" aktiviteter.
- o) man blir helt enkelt inte informerad/inbjuden att delta, kanske för att man inte "tillhör innegänget".
- p)



Vad vore ett publikt framträdande utan en PowerPointpresentation? Här de "sociala exkluderianernas" översikt av skäl till att medarbetare inte kan delta i den del av arbetet som after work kan utgöra.

– *Fru Nippert-Eng och samfundet hem/fritid, ordet är ert!*, påminner ordförande Öholm.

– Jag ska mycket kort bara framhålla att vad vi ser är att gränserna mellan sfärerna hem/fritid och arbete luckras upp<sup>32</sup> och i vårt senmoderna samhälle i ökande grad så för många yrkesgrupper. Vi vill se det här after work-fenomenet som ett utslag av det senmoderna samhällets gränslösa arbetsliv.<sup>33</sup> Men, vi vill nog i detta fall se det som att det i första hand är en arbetets kolonisering av vad som tidigare var hemsfär/hemtid och frisfär/fritid. Det är ett exempel på hur arbetet och de roller och sammanhang vi agerar i där blir än mer centrala för vår identitet och hur de relationer vi har med andra i samband med vårt arbete i allt högre grad blir basen för vårt sociala liv i stort, på bekostnad av andra relationer.

Alltså en uppluckring mellan våra olika sfärer, men där arbetet är den dominerande parten skulle man kunna säga. Det passar långtifrån alla och andra aspekter av våra liv kan bli lidande som en konsekvens. Det har att göra med både det vi avhandlat idag och igår, vill jag betona.

– *Tack! Då ser vi fram emot middagen och återsamlas här imorgon för den avslutande delen av debatten.*

### LÅNGFREDAG – ALKOHOLROMANTIK ELLER MORALISM?

Pysch! Kling. Pysch! Kling. Ramlösa-flaskor öppnas och kapsyler skramlar mot konferensborden. Ordförande Öholm harklar sig och inleder:

– *Då hälsar jag samtliga närvarande välkomna till den avslutande dagens förhand-*



*lingar. På denna allvarsamhetens dag ska vi alltså behandla frågan om after work ska ses som ett trevligt inslag i arbetslivet eller om ett fördömande av detta skall vara vår ståndpunkt. Jag lämnar ordet till moralistianaerna först. Fru Temperance, ordet är ert!*

– Tack. Vi vill med skärpa betona att alkoholen inte har i arbetssammanhang att göra. Om nu drogen alkohol över huvud taget har något existensberättigande i vårt samhälle? Så mycket elände och kostnader som är förknippade med den. Alkoholen och alkoholismen är ett samhällsproblem och ska hanteras därefter. Det finns ingen anständighet i att förvärra de här problemen genom att dricka sprit på jobbet! Titta bara i tidningarna, en blind kan ju se att alkoholkonsumtionen i Sverige idag är lika hög som i slutet av 1800-talet! Det är ju förödande. Vi menar att sådana här företeelser som after work har lett till en ökad konsumtion och därmed ökad sjuklighet och dödsfall. Se bara hur unga kvinnor numera dricker lika mycket som unga män! Kvinnors dödlighet i skrumplever sägs ha ökat dramatiskt dom senaste åren. Ja, mäns också. Det här är bedrövtligt! Vi lyckades i vårt samhälle att få bort alkoholen från arbetslivet, vill vi hävda. Människor i gemen såg alkoholbruk på arbetet eller i arbetssammanhang som tabu och något som hörde hem och fritid till. Men nu är det en backlash på det här området för att använda ett modernt uttryck. Detta måste stävjas, och det omgående. Det förekommer ju rena spritorgier på en del företag. Har vi hört i alla fall. Nej, tillbaka till ordning och reda och var sak på sin plats.

*– Sådär ja, det var ett engagerat inlägg. Kan över huvud taget alkoholromantikerna ha något att invända mot den här ståndpunkten. Vi vet ju alla att alkoholen är ett samhällsproblem och att vi i Sverige varit duktiga på att bekämpa detta under det senaste århundradet. Jag är beredd att*

*sätta punkt för debatten redan här!, dundrar ordförande Öholm.*

– Herr ordförande, vi vill nog lägga fram vår ståndpunkt i alla fall.

– *Nå, låt höra då. Men avvik inte från den smala vägen, herr Engström!*

– Med förlov sagt, herr ordförande, moralistianaernas framställning lämnar mycket i övrigt att önska! Vi alkoholromantikerna menar att alkoholen är förknippad med fest och glädje! Vad är det för fel med att dricka, sjunga och vara glad? After work är ett inslag som behövs i arbetslivet! Det är så kravfyllt, så fyllt av ensamarbete och tidspress, så downsizet, skelettartat, just-in-timeat och utsträckt i tid och rum, att den här typen av ritualer och möjlighet för time-outbeteende är fullständigt nödvändigt och självklart! Det handlar om mindscaping<sup>34</sup> – om flyktförsök från en överskuggande vardagsverklighet. Dessutom har alkohol alltid haft en plats i arbetssammanhang. Se bara på taklagsfester och arbetsöl. Alkoholen är en del av vår kultur och vårt kulturarv. Det är inte bara krafter som ”kräfv dessa drycker”, det är så vi firar. Och ritualer är viktiga även i våra arbetsorganisationer. Vi spenderar stora delar av våra liv i arbete och på arbetet. Varför kan vi inte få ha kul under den tiden? Alltså, förstå oss rätt, vi förespråkar inte fylla på arbetstid. Vi förespråkar definitivt inte detta. Men, vi vill kunna umgås med våra kollegor, som ju inte sällan är våra vänner också, på ett naturligt, avslappnat sätt. I civiliserade kulturer, om uttrycket tillåts, är detta inget konstigt alls. Se bara på engelsmännen och deras pubar. Se på tv-serien Ally McBeal, där går de minsann både och dricker öl och dansar med sina kollegor. Vi har svårt att se något konstigt i detta. Och det här med att after work skulle ha lett till alkoholskador och högre konsumtion, det tror vi inte. Som någon klok man sade: ”Felet ligger hos mannen, inte i flaskan”.<sup>35</sup>

– *Men ni måste väl ändå erkänna de konsekvenser som moralisterna anför? Se på konsumtionsnivån idag! Och dessa stackars flickor som verkar råsupa på arbetet numera! Jag är beredd att sätta punkt för debatten här, jag har bestämt mig!*

– Herr ordförande, om jag får be! Ett par avslutande ord från vår sida.

– *Låt gå, men det får bli det sista!*

– Visst erkänner vi att alkoholkonsumtionen ökat under senare år. Vi vill dock hävda att det inte går att säga att after work leder till en sådan ökning. Det är också så att vi erkänner att alkoholen på detta sätt kan sägas ha återinträtt i arbetsfären, efter att ha blivit hänvisad till hem/fritidssfären, som nämnts tidigare. Men vi menar att detta kanske snarare är en återgång till ett, tja, normalt förhållande. Alkohol och arbete har hört ihop i många kulturer och under årtusenden. Eftersom alkoholen är en så central del i vår västerländska kultur, så vore det ju bara konstigt om den inte återfanns också i arbetssammanhang, eller hur? Även om till och med vi tycker att siffrorna verkar höga, så sägs studier i Polen och Finland ange att människor uppger över miljonen tillfällen då det är ok att dricka alkohol!<sup>36</sup> Så avslutar vi vår framställning, herr ordförande.

LÅNGFREDAG –

EN INKALLAD FORSKARES

SYNPUNKTER

– *Ja, det var ju tänkvärda synpunkter får jag lov att säga. Över huvud taget har detta varit omtumlande och innehållsrika framställningar över trenne dagar. Jag känner att jag behöver hjälp att sortera intrycken innan vi går till beslut. Jag kallar därför filosofie doktor Dan Porsfelt från Växjö universitet att ge oss sin, oberoende tolkning av vad som framkommit. Finns han här, eller sitter han som vanligt på puben och...forskar?, frågar ordförande Öholm något ironiskt.*

– Jodå, herr ordförande, jag är här. Jag vill ge följande kommentar till det vi hört under dessa dagar. Kommentaren är: Jag instämmer.

– *Förlåt? Vad menar ni min gode man?*

– Jag vill säga att jag instämmer med i stort sett allt som sagts.

– *Jamen, har ni varit närvarande under dessa dagar eller har ni knäckt i lurarna? Det är ju helt olika ståndpunkter, för Guds skull?*

– Absolut. Det är jag medveten om. Men vi måste kunna se komplexiteten i ett sådant här fenomen. Vi måste kunna se att after work har såväl positiva som negativa konsekvenser, ibland beroende på vilket perspektiv man betraktar fenomenet ur. Vi måste värja oss från dualismer och de enkla dikotomiernas värld som, med all respekt för såväl er journalister som inkvisitorer och partsföreträdare, dominerar det offentliga samtalet i så många frågor. After work är inte himmel eller helvete. Det kan vara både och, och mycket mer. Samtidigt. På samma arbetsplats. I ett och samma arbetslag. För att i någon mån exemplifiera detta: På en arbetsplats jag studerat avstod samtliga medlemmar av ett arbetslag att delta i den semi-formella after work som regelbundet fanns på arbetsplatsen av solidaritet med en kollega med alkoholproblem. De skillnader som fanns mellan detta arbetslag och övriga befästes och förstärktes som en konsekvens av after workens existens och avståndstagandet mot detta som en konsekvens. Om vi ser after worken som helt eller delvis arbete (och inte fritid) betyder detta att man i arbetslaget ifråga utestängdes från en aspekt av arbetet. Socialt exkluderande således. Medan de anställda i andra arbetslag som deltog i after worken utvecklade communitas och vi-känslor som dessutom motiverade dem på arbetsplatsen och bidrog till identifikationen med just *den* organisationen

– Ängsskolan. Socialt integrerande således. Men, måste vi komma ihåg, det finns många andra praktiker på våra arbetsplatser som kan ha samma exkluderande och integrerande funktion. Skidresan eller fika efter jobbet, kan vara lika exkluderande. Eller de positiva konsekvenserna av att spela i samma korplag i fotboll som chefen – och de negativa av att inte kunna göra detta. På en annan arbetsplats jag studerat bidrog den informella after work-praktik som existerade till att bryta ner gränser mellan olika delar av organisationen.<sup>37</sup> Medlemmar interagerade över de ganska skarpa organisatoriska gränser som fanns på reklam- och medie företaget TextåBild. Men, samtidigt var det närmast utslutande yngre medarbetare i hierarkiskt sett underordnade positioner som ingick i den informella after work-praktiken. Så även om gränserna mellan organisationens olika delar överskreds och idéer och samarbeten över dessa utvecklades som en konsekvens av after worken, var det långt ifrån självklart att detta fick något genomslag då hierarkiskt överordnade inte inbjöds att delta i after workandet. Snarare sågs detta som något suspekt och möjligen hotfullt av seniora medarbetare och chefer och administratörer i organisationen och således förstärktes snarare gränser mellan hög och låg i organisationen som en konsekvens. After work kan vara såväl övergångsrit som en del i arbetet och dess kolonisering av hem/fritid. Men det kan också vara ett tredje rum där utveckling och rekonstruktion av självidentiteter och grupp kulturer sker, och därmed ett rum för undvikande av maktanspråk som Michael de Certeau diskuterar<sup>38</sup> och utveckling av kulturella hybrider som Bhabha diskuterar<sup>39</sup> och således en viktig grund för kulturell

utveckling. Alltså också i en annan och viktigare form än den enkla form av tredje rum som framkommit i debatten här. Så, för att sammanfatta – vi måste se nyktert på detta fenomen, om den lilla ordvitsen tillåts! Vi måste vara öppna för dess olika och ibland motsägelsefulla aspekter och dimensioner, därefter får vi ta ställning – från våra olika utgångspunkter till vilka aspekter vi upplever som positiva och vilka vi upplever som negativa och utveckla en diskussion och handlingsalternativ därefter. Men, vi måste undvika att måla världen i antingen vitt eller svart. Tänka bortom dualismer. Och när det gäller alkohol och andra berusningsmedel eller droger är detta än viktigare, då den allmänna debatten i dessa fall är i allra högsta grad dikotom – himmel eller helvete. Jag kan inte undgå att fråga mig om alkohol och arbete (inklusive beslutsfattande) över huvud taget diskuterades som ett problem, när det bara var en utvald skara, en elit, som träffades på lyxkrogen eller i bastun? Jag kan som en liten parentes nämna att jag själv under den tid jag forskat kring after work blivit kallad såväl puritan som alkoholromantiker! En gång på basis av en och samma text – en projektansökan om after work som moraliskt entreprenörskap – som jag skrivit. Det illustrerar i viss mån det problem jag försökt att illustrera här, genom att säga att: "Jag instämmer".

*– Jaha?! Det är som vanligt med er forskare – man kan inte få ett rakt svar från er på någon fråga. Kära deltagare, innan vi går till beslut i morgon känner jag ändå att jag skulle vilja prova på det här med fredagsöl i alla fall. Jag frågade vår forskarvän här om han kunde rekommendera något ställe åt oss och ja...nån som hänger med till The Londoner på en bira?*

## FOTNOTER

1. Porsfelt (2005). Projektet är finansierat av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).
2. Michel Foucault refererar i en av sina böcker till ett stycke ur en bok av den argentinske författaren Borges om hur "djuren" definierades i "en viss kinesisk encyklopedi". Jag använder här Sune Sunessons översättning av denna från förordet till *Övervakning och straff* (1987: vii): "... man uppdelar djuren i a) sådana som tillhör kejsaren, b) de som är balsamerade, c) de tama, d) spädgrisar, e) sirener, f) sagodjur, g) bortsprungna hundar, h) sådana som är uppräknade i denna klassificering, i) ursinniga, j) otaliga, k) tecknade med en mycket fin kamelhårspensel, l) etce-tera, m) sådana som just slagit sönder vattenkannan, n) sådana som på långt hår ser ut som flugor". Den Power-Point-presentation som senare i texten anförs av en av debattörerna påminner till sin utformning om detta. När det gäller intervjun med sig själv förekommer denna i Foucault (2002), s. 235 ff.
3. Siewert Öholm av Aspa har tidigare lett debatter om alkohol och alkoholpolitik i såväl Borås (<http://www.hb.se/nyheter/default.asp?DNR=561>) som i Örebro (<http://www.livgivandeforetag.com/index.aspx?site=lf&page=1786>). Vid det sistnämnda tillfället som intervjuare åt företaget Livgivande företag där han intervjuade bryggeriföretagaren Jens Spendrup. Hans kristna engagemang torde borgea för en kritisk inställning till alkoholen, men den är inte helt glasklar. Siewert av Aspa har själv drivit en arbetslivsinriktad krog (konferenser) tillsammans med sin fru. Siewert av Aspa är dessutom känd som programledare för den mest fruktade av inkvisitionens alla institutioner: tv-studion. Jag vill varmt tacka Siewert för hans tillåtelse att använda hans namn som karaktär i texten och för publiceringen av hans porträtt.
4. Se Gusfield (1996) och Heath (2000).
5. Nippert-Eng (1996).
6. Pajak & Blase (1984) och Heath (2000).
7. Gusfield (1996).
8. Se van Gennep (1909/1960) och Turner (1969/1995).
9. Goffman (1974).
10. Pajak & Blase (1984).
11. "Keying", se Goffman (1974).
12. Turner (1969/1995), s. 107.
13. Gusfield (1996), s. 57–74.
14. Se till exempel Heath (2000), s. 13 f.
15. Heath (2000), s. 16.
16. Moeran (2005), s. 26.
17. Se Bhabha (1994/2004) (speciellt sidorna 2–4 och 52–56) och de Certeau (1984) för en kulturteoretisk och en sociologisk grund för begreppet tredje rum (third space). Just i denna passage används begreppet dock i en mer begränsad "japansk" form, men jag antyder en något mer utvecklad användning av det i slutet av texten. Jämför även med sociologen Oldenburgs (1997) begrepp "third place", som är en beteckning för relativt neutrala platser utöver de i det moderna samhället så centrala och avgränsade första och andra platserna – hemmet respektive arbetet. Tredje platser kan till exempel vara barer, caféer, gathörn eller parker, där människor kan träffas, interagera och bygga en känsla av samhörighet och på så sätt vara viktig för ett samhälle i stort.
18. Porsfelt (2001).
19. Lalander (1998).
20. Heath (2000), s. 15.
21. MacAndrew & Edgerton (1969).
22. Porsfelt (2006).
23. Moeran (2005), s. 26.
24. Rossander (1992), s. 116.
25. Alvesson (2001).
26. Se till exempel Heldmark (2005).
27. Porsfelt (2005).
28. Mass-observation (1943/1987).
29. Se till exempel Sonnenstuhl (1994) och Edsbrand & Ohlin (2001).
30. Goffman (1959/1988).

31. Gefou-Madianou (1992), s. 108 ff.  
 32. Nippert-Eng (1996).  
 33. Se till exempel Allvin m.fl. (2006).  
 34. Cohen & Taylor (1976), s. 145 ff.  
 35. Gusfield (1996), s. 22.
36. Moskalewitz (1997) och Simpura (1987), refererade i Heath (2000), s. 31.  
 37. Porsfelt (2003).  
 38. de Certeau (1984).  
 39. Bhabha (1994/2004).

## KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

### LITTERATUR

- Allvin, Michael, Aronsson, Gunnar, Hagström, Tom, Johansson, Gun och Lundberg, Ulf (2006), *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, Mats (2001), *Organisationskultur och ledning*. Malmö: Liber.
- Bhabha, H K (1994/2004), *The location of culture*. London: Routledge.
- de Certeau, Michel (1984), *The practice of everyday life*. Berkeley: University of California Press.
- Cohen, Stanley & Taylor, Laurie (1976), *Escape attempts. The theory and practice of resistance to everyday life*. London: Routledge.
- Douglas, Mary (red) (1987), *Constructive drinking. Perspectives on drink from anthropology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Eco, Umberto (1983), *Rosens namn*. Stockholm: Brombergs.
- Eco, Umberto (1985), *P.S. till Rosens namn*. Stockholm: Brombergs.
- Edsbrand, Camilla & Ohlin, Anna (2001), *Arbete, livsstil och alkoholvanor. En studie av yngre kvinnor i mediabranschen*. Linköpings universitet, Institutionen för beteendevetenskap, avdelningen för sociologi, 2001:2.
- Foucault, Michel (1987), *Övervakning och straff*. Lund: Arkiv.
- Foucault, Michel (2002), *Vetandets arkeologi*. Lund: Arkiv.
- Gefou-Madianou, Dimitra (1992), "Exclusion and unity, retsina and sweet wine. Commensality and gender in a greek agrotown", i: Gefou-Madianou, Dimitra (red), *Alcohol, gender and culture*. London: Routledge.
- van Gennep, Arnold (1909/1960), *The rites of passage*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Goffman, Erving (1959/1988), *Jaget och maskerna. En studie i vardagslivets dramatik*. Simrishamn: Rabén & Sjögren.
- Goffman, Erving (1974), *Frame analysis. An essay on the organization of experience*. New York: Harper & Row.
- Gusfield, Joseph R (1996), *Contested meanings. The construction of alcohol problems*. Madison: The University of Wisconsin Press.
- Heath, Dwight B (2000), *Drinking Occasions. Comparative perspectives on alcohol and culture*. Philadelphia: Brunner/Mazel.
- Heldmark, Thomas (2005) "Forskare varnar Statoil för att ha öltapp på jobbet", i: *Dagens Nyheter*, 20 april 2005. Nätupplaga: <http://www.dn.se/DNet/road/Classic/article/0/jsp/print.jsp?&a=405580>.
- Lalander, Philip (1998), *Anden i flaskan. Alkoholens betydelse i olika ungdomsgrupper*. Symposion, Stockholm/Ste Hag. Doktorsavhandling.
- Le Roy Ladurie, Emmanuel (1975/1982), *Montaillou – en fransk by 1294–1324*. Stockholm: MånPocket.
- MacAndrew, Craig & Edgerton, Robert B (1969), *Drunken compartment. A social explanation*. Chicago: Aldine.
- Mass-observation (1943/1987), *The Pub*

- and the people. A worktown study.* London: Century Hutchinson.
- Moeran, Brian (2005), *The business of ethnography. Strategic exchanges, people and organizations.* Oxford. Berg.
- Nippert-Eng, Christena E (1996), *Home and work. Negotiating boundaries through everyday life.* Chicago: The University of Chicago Press.
- Pajak, Edward F & Blase, Joseph J (1984) "Teachers in bars. From professional to personal self", i: *Sociology of Education*, Vol 57, Nr 3, s 164-173.
- Porsfelt, Dan (2001), *Management trainee – möten med förhinder.* Institutionen för arbetsvetenskap, Avdelningen för Industriell produktionsmiljö. Luleå Tekniska Universitet, 2001:24. Doktorsavhandling.
- Porsfelt, Dan (2003), *"Dom på den andra avdelningen är ju helt inkompetenta ju...Skål!"* – After workande på puben som ledningsfråga. Paper presenterat i arbetsgruppen för arbetsmarknads- och arbetssociologi på Sveriges sociologförbunds nationella konferens i Örebro.
- Porsfelt, Dan (2005), "Hänger du med på en bira? After work-öl, yrkesroll och panoptiska känslor", i: *Spiritus.* Vin & Sprithistoriska Museets Årsskrift 2004. Årgång 6, s. 43-58.
- Porsfelt, Dan (2006), "Supporterskap – mellan homotopisk topofili och karnevalisk heterotopi", i: Fahlström, Per Göran (m.fl.) (red) (2006), *Inkast – idrottsforskning vid Växjö universitet.* Växjö: Växjö University Press.
- Rossander, Olle (1992), *Japanskt ledarskap.* Harmoni och hot. Trondheim: Svenska Dagbladets Förlags AB.
- Sonnenstuhl, William J (1994), *Working sober. The transformation of an occupational drinking culture.* Ithaca: Cornell University Press.
- Turner, Victor Witter (1969/1995), *The ritual process. Structure and anti-structure.* Chicago Aldine de Gruyter.