

Å gamble med jobben

- pengespillproblemer i arbeidslivet

Kristin Buvik

AKAN publikasjon 1/2009

Å gamble med jobben

- pengespillproblemer i arbeidslivet

Kristin Buvik

AKAN publikasjon nr. 1/2009
AKAN – Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og
avhengighetsproblematikk
Oslo 2009

AKAN - Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk er en ideell organisasjon som har som formål å forebygge rus- og avhengighetsproblemer i norsk arbeidsliv. AKAN skal herunder gi råd, veiledning og opplæring i hvordan norske virksomheter kan arbeide med problemstillinger knyttet til arbeidsrelatert rusmiddelbruk og pengespill.

AKAN er en forening med tre organisasjoner som medlemmer: Landsorganisasjonen i Norge (LO), Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Staten.

Copyright AKAN kompetansesenter
Oslo 2009

ISBN 978-82-998134-0-2
ISSN 1891-4527

AKAN kompetansesenter
P.b. 8822 Youngstorget
0028 Oslo

Besøksadresse: Møllergata 8, inng. Skråninga
Telefon: 22 40 28 00
Fax: 22 40 28 28
E-post: akan@akan.no
Nettadresse: <http://www.akan.no>

Trykket hos Printserservice AS

Forord

Denne rapporten presenterer resultater fra et prosjekt om pengespill og arbeidsliv. Prosjektet var en del av Regjeringens handlingsplan mot pengespillproblemer (2006-2008), og ble gjennomført som et samarbeid mellom AKAN kompetansesenter, Lotteri- og stiftelsestilsynet og Østnorsk kompetansesenter.

Det er mange som over tid har medvirket til denne rapporten. Først og fremst vil jeg takke bedriftene og informantene som har deltatt i studien. Uten deres samarbeidsvilje hadde prosjektet vært umulig å gjennomføre. Informantene har delt mange av sine personlige opplevelser og erfaringer. Takk for det! Takk for nyttige innspill og tilbakemeldinger fra referansegruppa til prosjektet. I tillegg har Ingeborg Lund (SIRUS) gjort en grundig jobb i forhold til gjennomlesning av denne rapporten. Jarle Wangen og Kjell Maalø ved AKAN kompetansesenter har vært gode samarbeidspartnere. Irene Prestøy Lie og Kjetil Frøyland har gitt nyttige tilbakemeldinger i forhold til rapportskriving.

Tevje Revheim var leder for prosjektet fra september 2006 til august 2008, Kristin Buvik tok over som prosjektleder i august 2008.

Kristin Buvik
September 2009

Innhold

1	BAKGRUNN.....	13
1.1	PENGESPILLMARKEDET I NØRGE	15
1.2	OMFANG AV PENGESPILLPROBLEMER I NØRGE.....	17
1.3	REGJERINGENS HANDLINGSPLAN MOT PENGESPILLPROBLEMER	19
1.4	ORGANISERING AV PROSJEKTET	20
1.5	PROSJEKTETS MÅL	22
2	TEORETISK BAKGRUNN OG PROBLEMAVKLARING	25
2.1	ULIKE TYPER PENGESPILL.....	25
2.2	PENGESPILLPROBLEMER	27
2.3	RISIKOGRUPPER.....	30
2.4	PENGESPILLPROBLEMER I ARBEIDSLIVET.....	30
2.5	KONSEKVENSER FOR ARBEIDSLIVET	31
2.6	TILTAK OG HJELP FRA BEDRIFTEN.....	32
2.7	TILGJENGELIGHET TIL PENGESPILL	33
2.8	MULIGHETSSTRUKTURER FOR PENGESPILL.....	35
2.9	STUDIENS PROBLEMSTILLINGER	37
3	GJENNOMFØRING AV STUDIEN – UTVALG OG METODE	41
3.1	INTERVJUER.....	41
3.1.1	<i>Intervjuer med spilleavhengige</i>	<i>42</i>
3.1.2	<i>Intervjuer med representanter fra bedrifter</i>	<i>43</i>
3.2	SPØRRESKJEMAUNDERSØKELSE OG OPERASJONALISERING.....	45
3.3	UTVALGET AV BEDRIFTER	48
3.4	PRESENTASJON AV BEDRIFTENE.....	49
3.4.1	<i>IT-bedriften</i>	<i>50</i>
3.4.2	<i>Bedrift innen bank og forsikring</i>	<i>50</i>
3.4.3	<i>Transportbedriftene</i>	<i>51</i>

3.5	BEHANDLINGSPOPULASJONEN	55
3.6	GENERALISERBARHET OG SVARPROSENT	57
4	OMFANG AV PENGESPILL I ET UTVALG BEDRIFTER.....	59
4.1	OMFANG AV PENGESPILL PÅ TERMINALBASERTE ARBEIDSPLASSE	59
4.2	OMFANG AV PENGESPILL I TRANSPORTBRANSJEN.....	62
	MULIGHETSSTRUKTURER FOR PENGESPILL I TRANSPORTBRANSJEN	67
4.3	67
4.4	PENGESPILL I ARBEIDSTIDEN	71
5	KONSEKVENSER AV PENGESPILLPROBLEMER	79
5.1	KONSEKVENSER FOR DEN ENKELTE	79
5.2	KONSEKVENSER FOR FAMILIEN	81
5.3	KONSEKVENSER FOR ARBEIDSLIVET	83
	5.3.1 Pengespillrelatert fravær	86
	5.3.2 Pengespillrelatert underslag.....	89
6	HÅNDTERING AV PENGESPILLPROBLEMER.....	95
6.1	ARBEIDSLIVET SOM ARENA FOR TIDLIG INTERVENSJON	95
6.2	ARBEIDSLIVET TRENGER KUNNSKAP OG INFORMASJON	97
6.3	DEN NØDVENDIGE SAMTALEN	99
6.4	RESSURSBRUK OG ANSVAR FOR PROBLEMET	102
6.5	OPPFØLGING FRA BEDRIFTENS SIDE	106
6.6	HVORDAN GIKK DET MED IVAR OG DE ANDRE SPILLEAVHENGIGE?.....	108
7	OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE	111
7.1	PROSJEKTETS IMPLIKASJONER FOR ARBEIDSLIVET.....	112
7.2	IMPLEMENTERING AV FUNN I KOMPETANSESENTERETS ARBEID.....	112
7.3	TILBAKEBLIKK PÅ STUDIENS PROBLEMSTILLINGER OG RESULTATER.....	115
7.4	MÅLOPPNÅELSE	119
7.5	FREMTIDEN - UTVIKLING AV SPILLEMARKEDET	121
	7.5.1 Spill via internett.....	122

7.5.2	<i>Rollespill</i>	123
7.6	NY HANDLINGSPLAN MOT SPILLPROBLEMER (2009-2011).....	125
7.7	AKAN KOMPETANSESENTER OG PROBLEMATISK SPILLEATFERD	127
	REFERANSER:.....	129

SAMMENDRAG

Målet med prosjektet var å øke kunnskapen om ulike aspekter ved pengespillproblematikk i tilknytning til arbeidslivet. Dette målet var definert i to delmål som omhandlet henholdsvis kunnskapsutvikling og tiltak til arbeidslivet. En gjennomgang av litteratur ble brukt for å konkretisere målene og utarbeide sentrale problemstillinger. Vi valgte å fokusere på omfang av pengespillproblemer i arbeidslivet, med vekt på automatspill og nettbaserte pengespill. Prosjektet har hatt fokus på bestemte bransjer, da det så ut til at visse bransjer/yrkesgrupper kunne være særlig utsatt og således representere ”risikosoner” når det gjaldt faren for utvikling av pengespillproblemer.

I tillegg har vi fokusert på hvordan pengespillproblemer i bedriftene ble avdekket, hvordan bedriftene håndterte sakene og hvordan de ulike tiltakene fungerte. Vi har også sett på hvilke konsekvenser pengespillproblemer blant ansatte kan ha for virksomheter. Til slutt har vi studert sammenhengen mellom spill i arbeidstiden og mulighetsstruktur. Mulighetsstruktur ble benyttet som en betegnelse på ledig tid i løpet av arbeidsdagen og eksponering for spillemuligheter.

Studiens problemstillinger ble definert slik:

- Kartlegging av omfang av pengespillproblemer blant ansatte i risikoutsatte bedrifter
- På hvilken måte mulighetsstrukturer for pengespill på arbeidsplassen kunne ha betydning for spill i arbeidstiden og omfang av spilleproblemer
- Innsikt i hvordan pengespillproblemer kan oppdages og håndteres i virksomheter
- Kartlegging av konsekvenser av spilleproblemer for arbeidslivet

Utvalg og metode

Det har blitt gjennomført kvalitative dybdeintervjuer med

pengespillavhengige og representanter fra bedrifter (ledere, tillitsvalgte, bedriftssykepleiere, verneombud osv.). Videre har det blitt distribuert et spørreskjema til samtlige ansatte i fem ulike virksomheter. Tre av disse bedriftene tilhørte transportsektoren, mens de to andre var bedrifter innen bank/IT.

Resultater

Ut fra hypotesene om at vi ville finne flere ansatte med pengespillproblemer i enkelte risikogrupper, kan vi nå slå fast at yrkessjåfører kan være i en risikogruppe for utvikling av pengespillproblemer - dette på grunn av egenskapene ved aktørene og strukturelle forhold. Vi har sett at tilgjengelighet til spill har betydning, også i en arbeidslivkontekst. Ansatte som har mulighet til å spille i arbeidstiden (ved at de har ledig tid og oppholder seg på steder med automater), spiller mer i arbeidstiden. Videre har vi sett at det er en sammenheng mellom spill i arbeidstiden og pengespillproblemer.

I de terminalbaserte bedriftene fant vi lav forekomst av nettpill og pengespillproblemer. Årsakene til dette er vanskelig å si noe sikkert om, men det kan henge sammen med en relativt høy gjennomsnittsalder hos de ansatte.

Videre har vi sett at pengespillproblemer kan ha alvorlige konsekvenser for arbeidsplasser, og vi har spesielt fokusert på fravær og økonomisk utroskap. I tillegg har vi vist at for personer med spilleproblemer, kan store deler av arbeidsdagen være preget av deres pengespillproblemer. Dette vil naturlig nok også ha innvirkning på deres arbeidsutførelse.

Noe av det som kanskje har overrasket mest, er hvor langt arbeidsgivere har vært villige til å strekke seg for å hjelpe sine ansatte med spilleproblemene, samt hjelpe dem å beholde jobben. Dette ønsket om å

hjelpe har vært sterkt fra flere arbeidsgivere, selv i saker med til dels alvorlig økonomisk utroskap og underslag. Vi har sett at representanter fra bedrifter synes de har hatt lite kunnskap og informasjon om problematikken, og at de har opplevd at det har vært vanskelig å vite hvordan de skulle håndtere sakene. Vi håper at resultatene fra denne studien kan imøtekomme dette informasjonsbehovet.

Ulike dilemmaer har dukket opp i forbindelse med håndtering av sakene. Representantene fra bedriftene har poengtert at det har vært vanskelig å vite hvem som skulle ha eierskap til problemet – om det er den ansatte selv eller bedriften, også i forhold til hvor langt bedriften skal strekke seg for å hjelpe. Det ser ut til at i de situasjonene der bedriften har hatt en åpen holdning som har blitt møtt av ærlighet og åpenhet fra den ansattes side, har det vært lettere å få til gode løsninger. Samtidig har økonomisk hjelp eller rådgivning vært nyttig hvis det gjøres i sammenheng med henvisning til behandling.

Det andre hovedmålet med prosjektet var å tilby arbeidslivet tiltak eller verktøy for håndtering av problematikken. Vi har ønsket å gjøre arbeidslivet oppmerksomme på at AKAN kompetansesenter også har kunnskap om pengespillproblemer. Vi har videre ønsket at bedrifter som oppdager en ansatt med pengespillproblemer skal vite at de kan henvende seg til AKAN kompetansesenter for å få hjelp. Informasjon om dette formidles via fagkonsulentene og rådgiverne ved kompetansesenteret som daglig arbeider med bedriftsbesøk og kurs for arbeidslivet. For at bedrifter skal få den informasjonen og kunnskapen de trenger for å bli tryggere på sin egen håndtering av pengespillproblemer blant ansatte, er det viktig at denne informasjonen er tilgjengelig. Ved å oppdatere kompetansesenterets nettsider, inkludere pengespillproblematikk i AKANs metode- og opplæringsperm, samt ved utvikling av en informasjonsbrosjyre, håper vi at arbeidslivet opplever at kunnskapen er tilgjengelig.

1 Bakgrunn

Ivar jobber som yrkessjåfør i en transportbedrift på vestlandet. Han er gift og har en liten datter. Arbeidsdagen består i å hente og levere varer til kunder i distriktet. Han er godt likt av kollegene og av sjefen. Han har alltid gjort en god jobb og vært en pliktoppfyllende arbeidstaker. Plutselig begynner sjefen å merke at Ivars atferd endres:

”Ja, for han hadde alltid så orden i sine papirer, alt var ved den skjønneste orden og det var ingen problemer, og så plutselig begynte han bare å rote vekk..., de ringte fra leverandøren og etterlyste papirer, og han hadde ikke orden i sakene sine, og det var mye sånn som ikke stemte”.

Sjefen forteller videre om hvordan det også begynte å mangle noen kontantoppgjør. Ivar selv forteller: ”Ja, det...det var så mye...det ble så mye surr og tull til slutt at det rett og slett gikk i ball for meg. Jeg mista tråden for å si det rett ut”.

Ivar har alltid vært glad i å spille, og han hadde begynt å spille mer hyppig på pengespillautomater et par år i tidligere. Han forteller at han tapte nesten en halv million i løpet av et halvt år: ”Ja, først gikk det ut over privatøkonomien. Og så gikk det jo ut over ...eh...sparepengene, og så gikk det ut over kontantoppjøret på jobben”.

Sjefen hadde sett ham spille på automater, men han trodde ikke det var så ille: ” Jeg bet meg jo merke i det, særlig når vi sto og venta på ferga. Og han Ivar, det var jo ikke før han dro i håndbrekket, så var han i fullt firsprang bort til kiosken hvor det sto to automater”.

Ivar forteller: ” Jeg var jo innom alle kioskene i distriktet, og det var inn å spille på samtlige automater når jeg var ferdig med å levere til kunden. Og så var det å hoppe i bilen, og så springe til neste kunde, og så var det å levere varene der, og svinge inn og spille der og (...). Jeg måtte jo bruke mange timer i løpet av dagen på å spille. Og da strakk jo ikke dagene til, og dagene ble lange, og jeg var jo ikke ferdig før sent på kvelden, og det var...det ble jo bare...det ble jo bare tull”.

Historien om Ivar gir et eksempel på hvordan pengespillproblemer kan påvirke arbeidslivet. Vi ser hvordan Ivars atferd endret seg i takt med at spilleproblemene hans eskalerte. Samtidig gir fortellingen et bilde av hvordan pengespillproblemer kan ha konsekvenser for en arbeidsplass. Er det slik at pengespillproblemer blant ansatte er et problem i det norske arbeidslivet? På hvilken måte? Hva er konsekvensene for bedriften av å ha en ansatt med pengespillproblemer? Og hva kan arbeidsgiver gjøre for å oppdage og håndtere slike problemer blant sine ansatte?

Denne rapporten presenterer resultatene fra en studie om pengespill og arbeidsliv. Gjennom rapporten kan du følge historien om Ivar, og få innblikk i liknende erfaringer andre spilleavhengige har hatt i forhold til sin jobb. Rapporten starter med en presentasjon av bakgrunnen for studien. Videre presenteres studiens målsettinger, teoretiske utgangspunkt, problemstillinger, utvalg og design.

Studiens resultater fremlegges med vekt på mulighetsstrukturer for spill i arbeidstiden, tegn på pengespillproblemer blant ansatte og konsekvenser for den ansatte og arbeidsplassen.

Resultatene av studien har videre blitt brukt som grunnlag for tiltak i arbeidslivet, og dette redegjøres det for i senere deler av rapporten.

1.1 Pengespillmarkedet i Norge

På 1990 tallet skjedde det en eksplosjon når det gjaldt spilleautomater i Norge. Tradisjonelt hadde spilleautomater vært et privilegium for humanitære organisasjoner, mens for de frivillige organisasjonene hadde loddsalg vært en viktig inntektskilde. De nye spillene som lotto og skrapelodd fjernet deler av grunnlaget for disse lotteriene. I 1995 fikk alle "samfunnsnyttige organisasjoner" tillatelse til å skaffe seg inntekter fra spilleautomater. Antall automater økte dramatisk. Det var Klondyke-stemming i automatmarkedet. Da Justisdepartementet i 1997 ga beskjed om at antall automater ikke skulle økes ytterligere, var det ca 25 000 spilleautomater i Norge - langt flere enn i Sverige og Danmark til sammen (Fekjær 2002).

De siste årene har pengespill og pengespillavhengighet vært tema for offentlig debatt og politisk diskusjon. Forståelsen av pengespillproblemer i befolkningen har beveget seg fra å bli ansett som mangel på moral hos spilleren, til å bli oppfattet som et folkehelseproblem. En rekke kontroll-, hjelpe og selvhjelpstiltak ble etablert rundt år 2000. Spilleproblemer ble ikke lenger betraktet som en svakhet ved det enkelte individ, men ved et samfunn som hadde gjort spillene tilgjengelige (Anita Borch i Aftenposten 9/4-2006).

Ivar er ikke alene om å ha brukt mye penger på pengespill. Den årlige omsetningen for pengespill nådde 41,7 milliarder kroner i 2005, hvorav 27 milliarder kom fra automatspill (www.lotteritilsynet.no). Kavli og Berntsen (2005) estimerte at risiko- og problemspillere stod for ca 90 % av denne omsetningen. En prevalensstudie fra 2005 anslo at ca 70 000 voksne personer hadde pengespillproblemer i Norge. AKAN kompetansesenter mottok samtidig et økende antall bekymringsmeldinger med hensyn til arbeidstakere som viste tegn på pengespillproblemer. Ifølge Kavli og Berntsen (2005) er 52,8 % av de pengespillavhengige i arbeid. Noe som tilsvarer at det i norsk arbeidsliv er ca 38 000 arbeidstakere med pengespillproblemer.

I juli 2006 ble det innført seddelforbud på norske gevinstautomater som et ledd i regjeringens satsing på å forebygge spilleavhengighet. Forbud mot bruk av pengesedler innebar at det tok lengre tid å putte store beløp i automaten, og derfor ble det antatt at dette ville avgrense spilleaktiviteten mest for de som spilte mye (www.lottstift.no).

Da det ble det fremmet forslag om endring i lovverket som innebar at Norsk tipping skulle ha monopol på drift av gevinstautomater, saksøkte spillebransjen staten ovenfor EFTA-domstolen. Staten vant saken i EFTA-domstolen i mars 2007, og i Høyesterett året etter. Første juli 2007 ble alle gevinstautomater fjernet. Norsk Tipping har utviklet nye spilleterminaler som ble innført høsten 2008 (Bakken og Weggeberg 2008:11).

Som vi ser har automatmarkedet i Norge utviklet seg fra å ha svært mange spilleautomater til å ikke ha lovlige automater overhodet, for så at Norsk Tipping har fått monopol på spilleautomatene.

1.2 Omfang av pengespillproblemer i Norge

I Norge har det blitt gjennomført en rekke studier som måler omfanget av pengespillproblemer. En studie av ungdom fra 2002 anslo at ca 11 000 tenåringer hadde pengespillproblemer (Rossow og Hansen 2003). Det ble understreket at dette var et lavt estimat. Videre fulgte en befolkningsstudie gjennomført av Statens institutt for rusmiddelforskning (SIRUS) i 2002, som anslo at ca 49 000 personer hadde - eller hadde hatt problemer eller avhengighet. Det ble videre anslått at ca 24 500 av disse hadde nåværende problemer eller avhengighet (Lund og Nordlund 2003). En senere studie fra 2005 beregnet at ca 71 000 personer hadde eller hadde hatt pengespillproblemer. Drøyt halvparten av disse var i jobb (ca 38 000) (Kavli og Berntsen 2005).

SINTEF har gjennomført en oppfølging av SIRUS-undersøkelsen fra 2002, både i 2007 (før automatforbudet) (Øren og Bakken 2007) og i 2008 (etter automatforbudet) (Bakken og Weggeberg 2008).

Et av hovedmålene med denne oppfølgingen var å se om andelen problemspillere hadde endret seg. Det viste seg imidlertid at andelen problemspillere i 2008 var den samme som i undersøkelsen fra 2007 (Bakken og Weggeberg 2008). Studien viste videre at 70 prosent av de som hadde problemer med pengespill i 2008, hadde spilt på automater tidligere. På grunn av lav forekomst av pengespillproblemer (0,8 %) og lav svarprosent, utgjorde gruppen med pengespillproblemer i denne studien kun 28 personer. Ut fra dette lave antallet er det vanskelig å trekke sikre konklusjoner. På bakgrunn av studien ble det hevdet i mediene at automatforbudet ikke hjalp, fordi de som var spilte på automater tidligere nå hadde like store problemer, først og fremst ved nettpill. Det lave antallet problemspillere i studien gjør imidlertid at

denne konklusjonen blir for bastant.

En annen undersøkelse blant tidligere brukere av pengespillautomater viste at deltakelsen, hyppigheten og problemene knyttet til pengespill ble redusert etter at pengespillautomatene forsvant fra markedet. Det var ingen tegn til at det utviklet seg et illegalt automatmarked, eller at andre former for pengespill erstattet automatene. Redusert spilleaktivitet blant de mest aktive spillerne og blant spillere i faresonen, viste at redusert tilgjengelighet hadde betydning også for svært engasjerte pengespillere (Lund, 2009).

Synovate/MMI har gjennomført tre prevalensstudier om pengespillproblemer i den norske befolkningen (Kavli og Berntsen 2005; Kavli 2007; Kavli og Torvik 2008). Disse undersøkelsene har benyttet et annet måleinstrument for omfanget av pengespillproblemer, og er derfor ikke direkte sammenliknbare med SIRUS/SINTEF-undersøkelsene. Synovate/MMI-studiene viser til en signifikant nedgang i andelen med pengespillproblemer på 1,9 prosentpoeng fra 2005 til 2008. Tallene fra 2008 skiller seg også statistisk signifikant fra 2007. Ut fra disse studiene, har det altså vært en nedgang i omfanget av spilleproblemer (Kavli og Torvik 2008). Synovate/MMI sine undersøkelser indikerer det samme som rapportene fra Hjelpelinjen¹, behandlingssteder, pårørendeforeningen og selvhjelpsgrupper - nemlig at seddelforbudet reduserte antall spilleavhengige merkbart og at vi fikk en ny tydelig reduksjon da automatene forsvant.

Tallene fra studiene som indikerer utviklingen av spilleproblemer har en betydelig usikkerhetsmargin. Når det er to forskjellige, usikre konklusjoner fra to undersøkelser, kan det være mest rimelig å legge størst vekt på den som både stemmer med alle andre norske kilder og med utenlandsk forskning om spillepolitikens betydning for

spilleproblemene (Fekjær på spilleproblemer.no).

Lotteri- og stiftelsestilsynet har beskrevet innføringen av seddelforbudet som en suksess, med henvisning til en registrert nedgang i omsetningen for automatspill på 40 % (www.lottstift.no). Statistikken fra Hjelpelinjen for juli og august 2006, viste at det etter innføringen av seddelforbudet, var en reduksjon på antall innringere med nesten 40 % sammenliknet med samme periode året før. Nedgangen holdt seg stabil utover høsten 2006. Spillere som har ringt Hjelpelinjen forteller at seddelforbudet har hatt stor effekt (www.hjelpelinjen.no).

Vi kan se direkte konsekvenser av automatforbudet ved å se på Hjelpelinjens samtalestatistikk. I løpet av juli 2007 var det 90 seriøse innringere til Hjelpelinjen. Dette er en reduksjon sammenlignet med både juli 2006 (137 innringere) og med gjennomsnitt første halvår i 2007 (144 innringere).

1.3 Regjeringens handlingsplan mot pengespillproblemer

Kultur- og kirkedepartementet tok i 2003 initiativ til at det skulle utarbeides en handlingsplan for forebygging av spilleavhengighet og reduksjon av skadevirkninger fra overdrevent pengespill i Norge. I handlingsplanen ble det foreslått tre hovedmål med tilhørende delmål og tiltak:

- Kunnskapsgrunnlaget om pengespill og pengespillproblemer skulle økes
- Færre skulle utvikle et pengespillproblem
- Omfanget av skader forårsaket av pengespillproblemer skulle reduseres

Handlingsplanen konkretiserte (i delmål 3.1) blant annet at yrkesgrupper som kom i kontakt med problemspillere i en tidlig fase burde ha grunnleggende kunnskap om kjennetegn ved pengespillproblemer. Videre ble det foreslått tiltak i form av kurs og informasjon for ulike yrkesgrupper. AKAN kompetanser ble nevnt spesielt som en organisasjon som tidlig kunne komme i kontakt med problemspillere, og at kunnskap om kjennetegn på pengespillproblemer kunne styrke arbeidet med informasjon og forebyggingsstrategier fra kompetansesenteret.

AKAN kompetansesenter opplevde samtidig at arbeidslivet etterlyste kunnskap og informasjon om hvordan pengespillproblemer blant ansatte kunne håndteres. Bedrifter opplevde ulike dilemmaer som oppstod i forbindelse med håndtering av pengespillproblemer blant ansatte, og mange var usikre på ressursbruk og reaksjonsmåter. Arbeidslivet er en arena hvor pengespillproblemer kan oppdages. På bakgrunn av dette ønsket AKAN kompetansesenter å engasjere seg i situasjoner der pengespillproblemer hadde fått konsekvenser for arbeidslivet. På dette tidspunkt fantes det ingen forskning om pengespillproblemer og arbeidsliv i Norge. Det var derfor et stort behov for mer kunnskap, både når det gjaldt omfang og når det gjaldt konsekvenser for arbeidslivet. Økt kunnskapsutvikling om ulike forhold knyttet til pengespill og arbeidsliv ville dermed danne et godt grunnlag for utvikling av verktøy som gjør arbeidslivet bedre rustet til å håndtere denne problematikken.

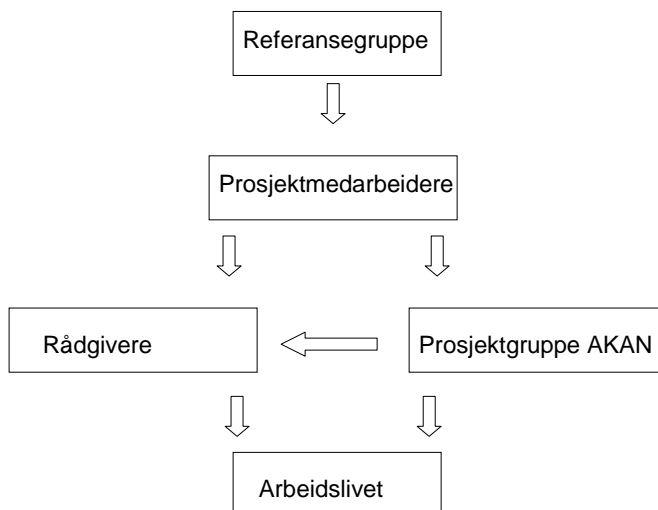
1.4 Organisering av prosjektet

Våren 2006 fikk AKAN kompetansesenter innvilget prosjektmidler til et treårig samarbeidsprosjekt med Østnorsk kompetansesenter og Lotteri- og stiftelsestilsynet. Prosjektet ble finansiert av

Helsedirektoratet via handlingsplanen mot pengespillproblemer. To prosjektmedarbeidere ble ansatt ved AKAN kompetansesenter, en psykolog og en sosiolog. I tillegg ble det opprettet en referansegruppe for prosjektet. I referansegruppa deltok representanter fra samarbeidsorganisasjonene, Helsedirektoratet, relevante forskningsmiljøer (Statens institutt for rusmiddelforskning og Universitetet i Bergen), representanter fra bedrifter, tidligere spilleavhengige, samt rådgivere ved AKAN kompetansesenter. Referansegruppa har hatt jevnlige møter i tillegg til at deler av gruppa er benyttet til gjennomgang av problemstillinger og tekster underveis.

Prosjektet ble organisert etter modellen nedenfor. Referansegruppa ga innspill til prosjektmedarbeiderne. Det ble opprettet en prosjektgruppe ved AKAN kompetansesenter bestående av direktøren, prosjektmedarbeiderne og to rådgivere med spisskompetanse på pengespill. De to første årene av prosjektet ble det gjennomført månedlige møter i denne gruppa. Rådgiverne i prosjektgruppa ble ansvarlige for å formidle informasjon til resten av kompetansesenteret og til arbeidslivet generelt.

Figur 1. Prosjektorganisering og informasjonsflyt.



1.5 Prosjektets mål

Prosjektets hovedmål var å øke kunnskapen om ulike aspekter ved pengespillproblematikk i tilknytning til arbeidslivet. Videre var målene definert i to delmål:

Del 1. Kartlegging og kunnskapsutvikling

- forekomst og utviklingstendenser når det gjelder pengespillproblemer i arbeidslivet, med særlig vekt på automatspill og utviklingen av nettbaserte pengespill
- konsekvenser av pengespill for bedriftene

Del 2. Tiltak i bedriftene:

- tilby arbeidslivet verktøy for håndtering av problematikken

Målsettingene ble utgangspunkt for studiens problemstillinger. I kapittel 2 presenteres resultatene fra en forstudie som ble gjennomført for å kartlegge tidligere forskning på området. På bakgrunn av resultatene fra forstudien, konkretiseres studiens problemstillinger i slutten av kapittel 2. I kapittel 3 gis det en gjennomgang av hvordan studien er gjennomført med fokus på utvalg og metode. Studiens resultater presenteres i kapittel 4, 5 og 6 med vekt på henholdsvis omfang av pengespillproblemer, konsekvenser for arbeidslivet og håndtering av pengespillproblemer.

I forhold til hovedmål 2, gis det en oversikt over hvordan prosjektet har arbeidet for å spre kunnskap og informasjon til arbeidslivet. Dette kan du lese om i kapittel 7. Her diskuteres også mer prosessrelaterte problemstillinger i forhold til gjennomføring av prosjektet, konsekvenser av prosjektet og eventuell måloppnåelse. I rapportens siste kapittel blir det gitt en oppsummering, samtidig som at veien videre diskuteres. Hvilken kunnskap har vi fått og hva trenger vi mer kunnskap om?

2 Teoretisk bakgrunn og problemavklaring

Vi startet med en gjennomgang av relevant litteratur. Dette var viktig for å operasjonalisere målsettingene og konkretisere studiens problemstillinger. Litteraturgjennomgangen startet med søk i de elektroniske databasene *psyk info* og *medline*ⁱⁱ. I tillegg ble norsk litteratur og forskning på temaet studert.

Søkene resulterte i en rekke artikler som ble gjennomgått for å se hva som fantes av relevante teoretiske og empiriske studier på området. I løpet av prosjektperioden er det selvsagt kommet ny litteratur på området. Nye artikler og rapporter er diskutert, men det er ikke gjennomført tilsvarende uttømmende søk i databasene siden prosjektets oppstartsfasen høsten 2006.

Prosjektets problemstillinger ble utarbeidet på bakgrunn av litteraturgjennomgangen. I dette kapitlet presenteres vesentlige funn fra litteraturstudien. Først gis en kort oversikt over ulike typer pengespill, samt en presentasjon av diagnosekriteriene for pengespillproblemer. Videre fokuseres det på risikogrupper, før litteraturen om pengespillproblemer og arbeidsliv gjennomgås. Til slutt presenteres et teoretisk perspektiv om mulighetsstruktur da dette har fått en sentral plass i forhold til prosjektets problemstillinger.

2.1 Ulike typer pengespill

Pengespill er utbredt i den norske befolkningen, og de aller fleste nordmenn har spilt pengespill (Lund og Nordlund 2003, Øren og Bakken 2007, Kavli og Berntsen 2007, Kavli 2007). Pengespill finnes i et utall varianter, men tre ting kjennetegner alle pengespill: det satses penger eller noe annet av verdi, når man har satset kan man ikke

ombestemme seg og ta tilbake innsatsen, og utfallet av spillet avhenger av tilfeldigheter og andre forhold som ikke kan forutsies (Hansen og Skjerve 2006).

Spill som skaper problemer kan kjennetegnes ved at det er kort tid mellom innsats og tilbakemelding, at tempoet i spillet er høyt, at man kan vinne penger, og at utfallet er helt eller delvis basert på tilfeldigheter. Hvor stor innvirkning tilfeldigheter har på resultatet, varierer fra spill til spill. Spilleautomater og lotto er eksempler på spill som er hundre prosent tilfeldige (Hansen og Skjerve 2006). Mange vil kanskje hevde at spill som også har elementer av ferdighet i seg, som for eksempel oddsen, travspill eller poker, ikke er avhengighetsskapende i samme grad som for eksempel spilleautomater. Men alle spill med elementer av ferdighet i seg, inneholder tilfeldighetslementer som spilleren verken kan forutsi eller kontrollere. Det betyr at vi finner de avhengighetsskapende spillene både blant tilfeldighetsspill som bingo og spilleautomater, samt blant veddeløp, oddsen og poker (Hansen 2007).

I Norge er det pengespillautomatene som har fått mest oppmerksomhet de siste årene, men det finnes en rekke type tilgjengelige pengespill. Sports- og tippespill, bingo og poker er spill som tilbys hos kommisjonær, i bingolokaler eller over internett. Det er forbudt å tilby spill over internett i Norge. Norsk Tipping og Norsk Rikstoto har fått dispensasjon fra dette forbudet og tilbyr sine spill også via internett. Spill fra utenlandske nettsteder er i vekst og det finnes flere tusen nettsider som tilbyr pengespill. Disse aktørene kan ofte tilby høyere tilbakebetalingsprosent og høyere odds enn de norske spillene fordi de ikke er bundet av at en del av overskuddet skal gå til gode formål (Hansen 2007).

Siden 2002 har Lotteritilsynet fått utført målinger av nordmenns deltakelse i utenlandske nettspill. Estimater for 2007 viser at 244 000 nordmenn over 18 år spilte pengespill på internett. Dette utgjorde 6,8 % av befolkningen. Beregningene i 2007 viste at nordmenn satser 7,6 milliarder kroner på internett, og at 6,3 milliarder kroner av dette ble satset på utenlandske nettsteder. Lotteritilsynet kjenner i dag til omtrent 2600 aktive spillesteder (www.lottstift.no).

Også på Hjelpelinjen er det en tydelig tendens til at omfang og problemomfang av nettspill er økende. Frem til seddelforbudet utgjorde samtaler om gevinstautomater mellom 80 % og 90 % av samtalene. Nå er det poker som er det hyppigste omtalte pengespillet på Hjelpelinjen, og i over halvparten av samtalene i 2008 var poker tema (www.lottstift.no). En prevalensstudie fra 2008 viste at 40 % av problemspillerne var mest opptatt av internettbaserte spill utenfor det regulerte markedet (internettbasert oddsspill, internettpoker eller kasinoliknende spill på internett) (Bakken og Weggeberg 2008).

2.2 Pengespillproblemer

Prevalensstudiene som ble presentert tidligere i rapporten, viste at enkelte personer kan få et problematisk forhold til pengespill. Problemer assosiert med pengespill kan ramme:

- **Enkeltmennesker** (Morasco et al. 2006; Dickerson, Baron, Hong, & Cottrell 1996; Maccallum & Blaszczyński 2003)
- **Familier** (Lesieur and Blume 1993; Lesieur and Rothschild 1989; Petry 2005; Hodgins, Shead & Makarchuk 2007)
- **Arbeidsliv** (Ladouceur, Boisvert, Pepin, Loranger & Sylvian 1994; Schwer, Thompson & Nakamuro 2003, Nower 2003)
- **Samfunnet generelt** (Schwer, Thompson & Nakamuro 2003; Meyer & Stadler 1999).

Det har blitt estimert at en persons pengespillproblemer kan ha negativ effekt for åtte til ti personer (Lobsinger & Beckett 1996).

Pengespillavhengighet karakteriseres av hyppige, gjentatte episoder av pengespill som dominerer personens liv på bekostning av sosiale, arbeidsmessige og familiemessige verdier og forpliktelser (World Health Organisation, 2000). I følge det amerikanske klassifikasjonssystemet kjennetegnes spilleavhengighet som vedvarende og stadig tilbakevendende mistilpasset spilleadfærd (American Association of Psychiatry, 1994). Minst fem av ti av kriteriene i figur 2 må oppfylles for å oppnå diagnosen.

Figur 2. Diagnostiske kriterier DSM-IV 312.31:

1. Er svært opptatt av pengespill, for eksempel opptatt av å gjenoppleve tidligere spilleerfaringer, vurdere odds eller planlegge neste innsats, eller tenker på måter å skaffe penger til å spille for.
2. Har behov for å øke pengeinnsatsen for å oppnå ønsket spenningsnivå.
3. Har gjentatte mislykkede forsøk på å kontrollere, redusere eller slutte med pengespill.
4. Blir rastløs eller irritert ved forsøk på å redusere eller slutte med pengespill.
5. Spiller for å slippe unna problemer eller for å døyve vanskelige følelser som for eksempel hjelpeløshet, skyldfølelse, angst og depresjon.
6. Vender tilbake til spillet for å vinne tilbake det tapte ("jakter på tapet").
7. Lyver for familiemedlemmer, behandlere, eller andre for å skjule i hvilken grad en er involvert i pengespill.
8. Har begått illegale handlinger som dokumentfalsk, bedrageri, tyveri eller underslag for å finansiere pengespill.
9. Har satt på spill eller mistet viktige relasjoner, jobb, utdanning eller karrieremuligheter på grunn av pengespill.
10. Har brukt andre til å skaffe penger for å unngå en vanskelig økonomisk situasjon forårsaket av pengespill.

Pengespillproblemer utvikler seg raskt, og det har blitt hevdet at spillerne ofte går gjennom ulike faser: vinnerfasen, tapsfasen og desperasjonsfasen (Lesiuer og Custer 1984). I vinnerfasen opplever store gevinster, og en vinner ofte mer enn en taper. Mange pengespillavhengige har vunnet store gevinster tidlig i sin spillkarriere,

men det er diskutert om det er den store gevinsten eller det store tapet som fører spilleren over i neste fase. I tapsfasen er spilleren overdrevent optimistisk. Spilleren forsøker å vinne igjen det tapte (chasing the losses). Resultatet er at pengeforbruket øker mens spilleren taper mer og mer. Når gjelden øker vil noen låne eller stjele penger fra familie, venner eller arbeidsplass for å finansiere jakten på den nødvendige gevinsten. I desperasjonsfasen har pengespillet fått en gjennomgripende karakter, og spillet har fått store konsekvenser både økonomisk og sosialt. Når spilleren ikke lenger kan se noen løsning på sine problemer, vil en kunne oppleve depresjon og tanker om selvmord (Hansen og Skjerve 2006).

Ivar forteller om hvordan han fikk innblikk i de ulike stadiene da han kom til behandling for spilleproblemene sine. Han ønsket ikke å begynne behandlingen - han kunne ikke forstå hvorfor han skulle gjennomgå det.

”Hvorfor skal jeg dra ned dit, egentlig? Men da jeg kom ned dit, så bodde jeg på rom med en kar som hadde 3,5 millioner i spillegjeld. Og tre selvmordsforsøk bak seg. Og han fortalte litt av sin historie til meg. Han skremte vel vannet ut av meg. Så han har nok en stor del av æren også, for at jeg slutta å spille. Jeg så virkelig alvorret. Når vi var på det kurset, så tegna vi opp en strek med en skala fra en til ti. Han jeg bodde på rom med, han var plassert på ti, og han var jo bikka over stupet tre ganger (...). Jeg så hvor jeg kunne havne, og hvor nært jeg egentlig var det. Så da tror jeg at jeg oppdaga at jeg kanskje hadde godt av den turen”.

2.3 Risikogrupper

Det er blitt anbefalt at forskning på pengespillproblematikk bør fokusere på antatt utsatte grupper (Shaffer & Korn 2002). Pengespillproblemer er ikke forbeholdt særskilte grupper, men noen segmenter av befolkningen ser ut til å være mer utsatt enn andre (Lund & Nordlund 2003). Det å være mann, ung, ha minoritetsbakgrunn, lavere utdanning og lav sosioøkonomisk status ser ut til å medføre økt risiko for utvikling av pengespillproblemer (Lund 2007; Abbott, Volberg og Rönnberg 2004; Schaffer, Vander Bilt, Hall 1999).

Individer som spiller mye pengespill over internett skiller seg ut fra andre som spiller mye pengespill. De har i snitt noe høyere utdanning og de bruker internett mer (Woodruff & Gregory 2005; Ranade, Bailey & Harvey 2006; Griffiths 2009).

En rekke studier har vist samvariasjon mellom pengespillproblemer og alkoholproblemer (Petry, Stinson & Grant 2005; Zimmerman Chelminsky & Young 2006; Lesieur & Blume 1993.). Det samme gjelder for pengespillproblemer og depresjon (Kim, Grant, Eckert, Farris, & Hartman 2006).

2.4 Pengespillproblemer i arbeidslivet

Litteratursøkene ga god informasjon om pengespillproblemer, men da vi fokuserte på koblingen mellom pengespill og arbeidsliv, var resultatene mer begrensede. I Norge var det ikke gjennomført forskning på temaet. Vi ønsket å vite mer om situasjonen i arbeidslivet, og hvilke konsekvenser ansatte med pengespillproblemer kunne ha for bedrifter. Som vi så i diagnosekriteriene, ligger det en antagelse om at pengespillproblemer vil kunne forstyrre den pengespillavhengiges arbeidsrelasjon. Litteratursøket viste at studier basert på

behandlingspopulasjoner sannsynliggjorde at pengespillproblemer kunne ramme arbeidslivet i form av fravær, nedsatt produktivitet og underslag (Ladouceur, Boisvert, Pepin, Loranger & Sylvian 1994; Nower 2003).

Det er hevdet at pengespillproblematikk har negative konsekvenser for arbeidslivet, at arbeidslivet er en arena hvor en kan oppdage pengespillproblemer, og at tiltak på arbeidsplassen kan bidra til forebygging av fenomenet (Griffith 2003; Nower 2003). Disse antagelsene var imidlertid i hovedsak ikke basert på empiri, men de dannet likevel et godt utgangspunkt for hva vi ønsket å fokusere på i vår studie.

2.5 Konsekvenser for arbeidslivet

Mark Griffiths (2003) viser til ulike tegn på at ansatte har spilleproblemer. Ansatte kan misbruke arbeidstiden ved å komme sent, gå tidlig eller ta lang lunsjpause. I tillegg kan arbeidstiden misbrukes til spill, samt misbruk av telefon og internett. Fraværet kan øke, og et unormalt eller forutsigbart fraværsmønster kan være et tegn arbeidsgiver bør være oppmerksomme på. Det samme gjelder feriemønsteret. Nedsatt produktivitet og effektivitet kan være en faktor i dette bildet. En ansatt med pengespillproblemer kan bli irritabel og ha humørsvingninger. Hvis tankene er besatt av spill, kan dette føre til dårlig konsentrasjon i forhold til arbeidsoppgavene. Ansatte med pengespillproblemer kan være i en vanskelig økonomisk situasjon, noe som kan føre til forsøk på å låne penger av kollegaer eller bedriften. Mange pengespillavhengige vil også be om forskudd på lønn eller feriepengene. En slik vanskelig økonomisk situasjon kan også øke risikoen for at den pengespillavhengige gjør underslag på jobben eller stjeler penger av kollegaer (Griffiths 2003).

I en undersøkelse fra 1994 spurte Ladouceur et al. medlemmer av Anonyme Gamblere (GA) om hvilke konsekvenser deres spilling hadde hatt for deres respektive arbeidsplasser (N=60). To tredjedeler rapporterte at de hadde hatt fravær på grunn av pengespill. 59 % av respondentene rapporterte at de ofte var irriterte på jobb, og at de hadde konsentrasjonsvansker grunnet gjennomtrengende tanker om pengespill. En tredjedel fortalte at de hadde stjålet fra arbeidsgiver, og like mange hadde mistet jobben på grunn av spilleproblemer (Ladouceur et al. 1994). Ut fra data fra en annen undersøkelse blant medlemmer i GA (N = 99) estimerte Schwer, Thompson & Nakamuro (2003) at patologiske pengespillavhengiges fravær kostet deres arbeidsplasser gjennomsnittlig \$ 1 713 per år. Disse resultatene indikerer at pengespillproblematikk kan ha negative konsekvenser for arbeidslivet, men det må tas forbehold da studiene er utført i andre kulturer og i en særskilt populasjon (medlemmer i GA). Disse studiene ble likevel brukt som utgangspunkt for konkretisering av våre problemstillinger.

2.6 Tiltak og hjelp fra bedriften

Videre var vi interessert i å se om det fantes studier som omhandlet hvordan virksomheter forholdt seg til ansatte med pengespillproblemer. Forskning viser at behandling av pengespillavhengige ser ut til å ha effekt (Pallesen, Mitssem, Kvale, Johnsen & Molde 2005; Daughters & Grant 2006) men at kun en liten andel av dem med pengespillproblemer oppsøker behandling (Cunningham 2005). En studie blant 3841 ansatte ved et kasino i Las Vegas, viste at ansatte med alvorlige pengespillproblemer i svært liten grad benyttet seg av arbeidsgivers tilbud om hjelp (Shaffer, Vander Bilt & Hall 1999). Når det gjelder annen type avhengighet enn pengespill, har intervensjoner på arbeidsplasser vist seg å kunne ha effekt (Bennett, Patterson, Reynolds,

Wiitala & Lehman 2005; Roman & Blume 2002). Nancy Petry et al. (2008) viser til at korte intervensjoner fra arbeidsgiver er det mest virkningsfulle for å redusere spilleomfanget blant ansatte.

Det er ikke utført undersøkelser om hvordan arbeidsgivere, tillitsvalgte og kollegaer kan oppdage og best mulig forholde seg til ansatte med pengespillproblemer. Dette ble også utgangspunkt for sentrale problemstillinger for vårt prosjekt.

2.7 Tilgjengelighet til pengespill

På samfunnsnivå er regulering og kontroll av spillemarkedet benyttet for å redusere tilgjengeligheten til spill, ut fra en tanke om at dette begrenser spillingen og de negative konsekvensene knyttet til den. At det er en positiv sammenheng mellom tilgjengelighet og pengespillproblemer, støttes av en rekke studier. Dette har vi sett i Norge også, i forhold til seddelforbudet og automatforbudet. Teorien om at økt tilgjengelighet medfører mer pengespillproblemer kalles eksponeringsteorien. I USA har en funnet større utbredelse av pengespillavhengighet i stater hvor pengespill har vært tilgjengelig i mer enn 20 år (1,5 %), sammenlignet med stater hvor pengespill har vært tilgjengelig i mindre enn 10 år (0,5 %) (Volberg 1994). I en annen amerikansk undersøkelse viste det seg at personer som bor innen ti mil fra et kasino har økt sannsynlighet for å ha pengespillproblemer (Welte, Wierzorek, Barnes, Tidwell & Hoffman 2004). I en kanadisk studie fant en høyere omfang av pengespillproblemer i områder med høy tetthet av pengespillautomater og permanente kasinoer (Cox, Yu, Afifi & Ladouceur 2005).

Det har vært en debatt i fagmiljøet om denne eksponeringsteoriens gyldighet (jfr. debatt i *Addiction*, september 2005). Ikke alle studier har støttet forestillingen om en årsakssammenheng mellom tilgjengelighet og pengespillproblemer (Shaffer et al. 1999). Det er blitt hevdet at selv om økt eksponering i første omgang vil øke pengespillproblemer, så vil individene tilpasse seg denne økte eksponeringen (Shaffer et al. 2004). Denne teorien kalles adaption-teorien. Denne tilpasningshypotesen ser på økning i pengespillproblemer på grunn av økt eksponering, som en respons på nye stimuli. På sikt vil individene tilpasse seg den nye situasjonen, og økningen i pengespillproblemer vil således være forbigående.

Denne debatten kan ses på som en konflikt mellom tendenser til å finne årsaker til pengespillproblemer i aktøren versus i samfunnsstrukturene. Hvis årsakene til pengespillproblemer begrenses til individuelle faktorer, reduseres pengespillindustriens ansvar og forpliktelser for de pengespillavhengige. Ved å se på tilgjengelighet som årsaksfaktor for pengespillproblemer, vil det bidra til økt press på myndigheter om regulering av spillindustrien for å begrense problemomfang. En mer restriktiv pengespillpolitikk, eller i ytterste konsekvens forbud mot enkelte typer pengespill, vil medføre milliarder i tapte inntekter for pengespillindustrien. Hvilket perspektiv en benytter som årsaksforklaring for pengespillproblemer, altså om en fokuserer på individuelle eller strukturelle forhold, vil derfor ha stor samfunnsmessig betydning (Buvik og Revheim 2008).

Det har blitt antydnet at økonomisk støtte til forskning fra pengespillindustrien kan ha virket motiverende for et mer aktørrettet fokus hos forskere som har mottatt slik støtte (Room 2005). Et fellestrekk for forskerne som argumenterer mot eksponeringsteorien, var at de hadde mottatt økonomisk støtte fra pengespillindustrien

(Abbott 2005; Blazczinsky 2005; Shaffer 2005). Tre offentlig finansierte litteraturgjennomganger i henholdsvis Australia (Australian Productivity Commission), USA (National Research Council) og Storbritannia (Gambling Review Body) har imidlertid konkludert med at økt tilgjengelighet medfører mer pengespillproblemer.

I Norge har som sagt to politiske vedtak endret mulighetsstrukturen for automatspill; seddelforbudet og automatforbudet, og det kan tyde på at fjerning av automater har medført reduksjon i pengespillproblemer.

Vi ønsket å videreføre denne tankegangen til bedriftsnivå, ved å se på tilgjengelighet til pengespill i et utvalg bedrifter. Dersom det viste seg at tilgjengelighet til spill i arbeidstiden hadde betydning for omfang av spilling og spilleproblemer, ville det være et godt argument for å bruke arbeidslivet som arena for forebygging av spilleproblemer.

I tillegg til å gjennomgå relevant litteratur om pengespill, var vi også ute etter å finne et teoretisk utgangspunkt for å se på tilgjengelighet til pengespill i arbeidslivet. Vi var ute etter et rammeverk for å finne ut av hvilke faktorer som førte til spill i arbeidstiden. Vi har valgt å se nærmere på Vilårsanalysen, som er en analysemåte som stiller spørsmål om hvilket sett av betingelser som ligger til grunn for et bestemt handlingsmønster (Martiniussen 1991:157) - i denne sammenheng pengespill i arbeidstiden.

2.8 Mulighetsstrukturer for pengespill

Ofte vil en handling, i denne sammenheng det å spille pengespill, være et resultat av flere forhold. Rammebetingelser eller mulighetsstrukturer defineres som et sett av ytre forhold som kan begrense eller stimulere handling. Willy Martiniussen (1985;1991) benytter betegnelsen

føringer for å beskrive mulighetsstrukturer. Føringer er fysiske, tekniske, økonomiske, juridiske, politiske og andre faktorer som gir folk bestemte muligheter til handlinger og stenger ute andre handlinger. Disse betingelsene gir en bestemt mulighetsstruktur (Martiniussen 1991:149). For eksempel, dersom det ikke eksisterer spilleautomater, kan en heller ikke spille på automater. Føringene vil dermed regulere handlingsmulighetene (Buvik og Revheim 2008).

Videre benyttes betegnelsen *sporer* for de verdier eller normer som gjør at en foretrekker en bestemt type handlingsvalg. Sporene fokuserer på aktøren og danner motiveringsgrunnlaget for handling (Martiniussen 1991:149).

En kan videre skille mellom en objektiv og en subjektiv mulighetsstruktur (Hundeide 2003). Her vil den objektive mulighetsstrukturen være de muligheter den ansatte *faktisk* har til å spille pengespill i løpet av arbeidsdagen, mens den subjektive mulighetsstrukturen vil være de muligheter til å spille pengespill den ansatte *opplever* å ha. Det kan være det er de som *tar seg ledig tid* i løpet av arbeidsdagen, som rapporterer at de *har ledig tid*. Samtidig kan egen organisering av arbeidsdagen gi tid til spilling, selv om det i utgangspunktet ikke var ledig tid. På denne måten vil aktørens motiveringsgrunnlag virke inn på den subjektivt opplevde mulighetsstrukturen (Buvik og Revheim 2008).

Som litteratursøket viste, er ikke pengespillproblemer forbeholdt særskilte grupper, men noen segmenter av befolkningen ser ut til å være mer utsatt enn andre (Lund & Nordlund 2003). Vi så at det å være mann, ung, ha minoritetsbakgrunn, lavere utdanning og lav sosioøkonomisk status ser ut til å medføre økt risiko for utvikling av pengespillproblemer (Lund 2007; Abbott, Volberg og Rönnberg 2004;

Schaffer, Hall og Vander Bilt 1999). Buss- lastebil- og taxisjåfører er yrkesgrupper hvor disse risikofaktorene gjør seg gjeldene (www.ssb.no), og vi ønsket derfor å se nærmere på denne gruppen. I tillegg til de individuelle risikofaktorene, er det strukturelle risikofaktorer eller fysiske føringer, som er spesielle for transportbransjen. Ansatte i bransjen har tilgjengelig tid - for eksempel mellom to oppdrag som taxisjåfør. I tillegg har de høy eksponering for spillemuligheter ved at de ofte befinner seg på steder med spilleautomater i løpet av arbeidsdagen. Med denne mulighetsstrukturen kunne vi derfor forvente større utbredelse av pengespillproblemer i denne yrkesgruppen enn i arbeidslivet generelt (Buvik og Revheim 2008).

2.9 Studiens problemstillinger

Innledningsvis ble det vist til prosjektets hovedmål som var å øke kunnskapen om ulike aspekter ved pengespillproblematikk i tilknytning til arbeidslivet. Videre var målene definert i to delmål:

Del 1. Kartlegging og kunnskapsutvikling

- forekomst og utviklingstendenser når det gjelder pengespillproblemer i arbeidslivet, med særlig vekt på automatspill og utviklingen av nettbaserte pengespill konsekvenser av pengespill for bedriftene

Del 2. Tiltak i bedriftene:

- tilby arbeidslivet verktøy for håndtering av problematikken

Litteraturgjennomgangen viste hvilke områder det ikke fantes kunnskap på - og samtidig kunne vi bruke relevante studier som utgangspunkt for utvikling av denne studiens problemstillinger. Litteraturgjennomgangen

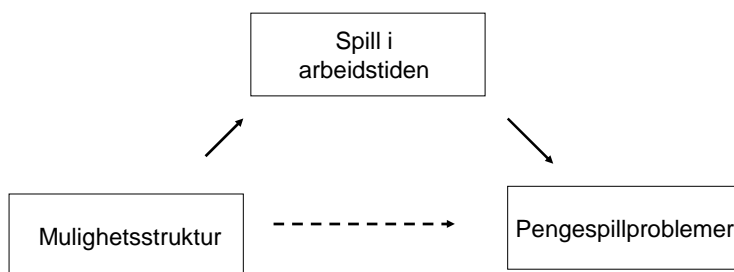
ble dermed brukt for å konkretisere målene og definere problemstillingene.

I tillegg ønsket vi å fokusere på hvordan pengespillproblemer i bedriftene ble avdekket, hvordan bedriftene håndterte sakene og hvordan de ulike tiltakene fungerte. Vi ønsket også å se på hvilke konsekvenser pengespillproblemer blant ansatte kunne ha for virksomheter. Vi anså at disse problemstillingene ville være spesielt nyttig for del 2 av studien - altså når vi senere skulle tilby arbeidslivet gode råd for håndtering av problematikken.

Videre ønsket vi å se på sammenhengen mellom spill i arbeidstiden og mulighetsstruktur. Mulighetsstruktur ble benyttet som en betegnelse på ledig tid i løpet av arbeidsdagen og eksponering for spillemuligheter.

Figuren nedenfor illustrerer på hvilken måte vi har sett på mulighetsstrukturer for pengespill i arbeidslivet.

Figur 3.



Oppsummering av studiens problemstillinger:

- Kartlegging av omfang av pengespillproblemer blant ansatte i risikoutsatte bedrifter
- Se på hvilken måte mulighetsstrukturer for pengespill på arbeidsplassen kan ha betydning for spill i arbeidstiden og omfang av spilleproblemer
- Få innsikt i hvordan pengespillproblemer kan oppdages og håndteres i virksomheter
- Kartlegge eventuelle konsekvenser av spilleproblemer for arbeidslivet

3 Gjennomføring av studien – utvalg og metode

Den begrensede forskningen på fenomenet fordret en eksplorerende innfallsvinkel og bruk av metodetriangulering i forskningsprosessen (jfr. Creswell & Clark 2007; Robson 1993). Datagrunnlaget for studien består hovedsakelig av to deler. For det første er det gjennomført dybdeintervjuer med pengespillavhengige, bedriftsledere, ansatte i bedriftshelsetjenester, verneombud og tillitsvalgte. Det ble utviklet et spørreskjema på bakgrunn av hva som kom frem i intervjuene. Dette spørreskjemaet ble senere brukt i utvalgte bedrifter der vi antok å finne flere ansatte med pengespillproblemer enn i norske bedrifter generelt. Et bortimot identisk spørreskjema ble distribuert til en behandlingspopulasjon.

3.1 Intervjuer

Informantene til de kvalitative intervjuene er rekruttert via et tilgjengelighetsprinsipp. Fagkonsulentene ved kompetansesenteret har god kontakt med ulike bedrifter. De mottar bekymringstelefoner, driver telefonveiledning og arbeider mye ute i ”felten”. Kompetansesenteret arrangerer egne kurs for håndtering av pengespillproblemer i arbeidslivet, og i tillegg har flere av de andre kursene kompetansesenteret tilbyr en egen del om pengespill. Fagkonsulentene møter da mange ulike aktører fra mange ulike bedrifter – og vi ba om å få navn på kontaktpersoner som kunne fungere som informanter. Vi la vekt på at informantene skulle ha opplevd en eller flere saker med pengespillproblemer på sin arbeidsplass.

Prosjektmedarbeidernes egen deltakelse på pengespillkurs førte til at vi fikk et godt inntrykk av hva ulike representanter fra bedrifter var opptatt

av og hvilke problemstillinger de fokuserte på. Der kom det frem hvem som kunne være interessante informanter. I tillegg ba vi medlemmene i referansegruppa om tips til intervjukandidater.

3.1.1 Intervjuer med spilleavhengige

Det ble gjennomført syv dybdeintervjuer av spilleavhengige. Fem av respondentene ble rekruttert via behandlingssinstitusjoner på Østlandet. Behandlere ble bedt om å spørre sine pasienter om de var villige til å delta i et intervju. De som sa seg villige ble kontaktet. En informant ble rekruttert via Anonyme Gamblere (GA). Lederen i en GA-gruppe ble bedt om å spørre om noen av medlemmene ville la seg intervju. Det var kun en som meldte seg fra denne gruppen. Den siste spilleren som ble intervjuet ble videreformidlet via en kollega i fagfeltet.

De viktigste kriteriene for rekruttering av informanter var at de hadde hatt pengespillproblemer mens de var aktive i arbeidslivet. Det viste seg å være lettest å rekruttere menn i alderen 35-45 år med etnisk norsk bakgrunn. Fem av informantene tilhører denne gruppen. Det ble i tillegg foretatt ett intervju med en kvinnelig spilleavhengig og ett intervju med en mann med annen etnisk bakgrunn. Informantene har ulike posisjoner i arbeidslivet, og det ble ikke fokusert på bransjetilhørighet i rekrutteringsprosessen.

Intervjuene har fulgt en guide med faste tema. Ut over dette har intervjuene hatt form av uformelle samtaler. De personlige fortellingene er ulike i form og innhold, likevel ser det ut til at de samlet gir et godt bilde av hvordan pengespillproblemer kan oppleves i ulike arbeidskontekster. Intervjuene med spilleavhengige har hatt fokus på spill i arbeidstiden og tilgang til spillemuligheter. I tillegg er det fokusert på prosessene mellom arbeidstaker og arbeidsplass. Det er lagt

vekt på om pengespillproblemet har blitt avdekket, hva som eventuelt ble gjort og hvordan de involverte har opplevd tiltakene. Samtidig har det vært fokusert på konsekvenser for den spilleavhengige og for bedriften. Intervjuene er tatt opp på bånd og senere transkribert.

3.1.2 Intervjuer med representanter fra bedrifter

Det ble gjennomført ti intervjuer med representanter fra henholdsvis bedriftshelsetjenester, ledelse, verneombud og tillitsvalgte. Temaene i intervjuene var hvordan pengespillproblemer ble avdekket i bedriftene, hvilke tiltak som ble benyttet og på hvilken måte ledere og ansatte kan forholde seg mer adaptivt til pengespillproblemer i bedriften.

På samme måte som med intervjuene av spilleavhengige, var det også i disse intervjuene fokus på prosessene mellom spilleren og arbeidsplassen. De ulike delene av prosessen er tematisert som tegn/avsløring av problemet, hvilke samtaler som kom ut av dette, hva bedriften kunne tilby av hjelp/tiltak, hvordan dette ble mottatt av spilleren, hva som ble opplevd som verdifullt, eventuell oppfølging, samt utfallet av den aktuelle saken. I tillegg er det lagt vekt på tanker omkring regulering, forebygging og kontroll.

Intervjuene har fulgt en guide med faste tema. Ut over dette har intervjuene hatt form av uformelle samtaler. I og med at representantene fra bedriftene hadde opplevd flere saker i tilknytning til temaet, fikk vi totalt 33 ulike historier om prosessene som har foregått.

Intervjuet med Ivar ble gjennomført sammen med hans leder, altså slik at de begge var til stede i intervjusituasjonen. Det førte til en spennende dialog mellom dem. De andre intervjuene er foretatt med representanter fra bedriften eller en spilleavhengig, men uten at det var samsvar mellom spillerne og bedriftene. Dette har ført til at det er oppnådd

større bredde i materialet, ut fra at det var ulike prosesser vi var interessert i å få innblikk i.

Selv om sakene var ulike på mange måter, oppnådde vi et metningspunkt i forhold til informasjon. Mange av prosessene hadde også mange likehetstegn. De 33 sakene ble satt inn i en matrise i et Excel-ark ut i fra ulike dimensjoner som tegn, hvordan saken ble oppdaget, den innledende/nødvendige samtalen, hvilke tiltak som ble iverksatt, hvordan dette fungerte, utfallet av saken, samt dilemmaer som oppsto underveis.

Intervjudataene dannet et godt grunnlag for utvikling av spørreskjemaet, samtidig som de ga nyttig informasjon senere ved å berike og bekrefte resultatene fra den kvantitative delen av studien.

Vi opplevde i enkelte av intervjuene at den spilleavhengige fortalte sine historier svært åpent.

Flere av informantene fortalte om selvmordsforsøk og flere informanter begynte å gråte i løpet av intervjuet. En av prosjektmedarbeiderne var psykolog og hadde erfaring fra terapi, og det ble opplevd som nyttig i disse situasjonene. Flere informanter sa i etterkant av intervjuet at det hadde vært fint for dem å snakke om problemene sine.

Vi erfarte at flere av informantene hadde forventninger til intervjuet, og at de i tillegg til å dele sin historie med oss, også ønsket kontakt i ettertid. I enkelte tilfeller virket det som om forventningene deres var knyttet til at de ønsket videre oppfølging fra oss. Selv om vi oppnådde god kontakt med flere av informantene, var det ikke aktuelt for oss å følge dem opp i etterkant av intervjuet. En av informantene ønsket følge til en rettssak hvor han skulle bli slått personlig konkurs. Vi deltok på dette, men opplevde at det var å gå litt langt i forhold til den relasjonen

vi ønsket å ha med informantene. Videre forsøk på kontakt fra informantenes side, ble høflig men bestemt avlått etter denne episoden.

3.2 Spørreskjemaundersøkelse og operasjonalisering

Ulike metoder ble brukt for å kvalitetssikre utviklingen av spørreinstrumentet. Fokusgrupper og pilotintervjuer med ansatte, spillere og behandlere ble benyttet for å sikre at de riktige spørsmålene ble stilt, og at de ble forstått slik de var ment å forstås. Eksterne forskere innen avhengighets- og arbeidslivsforskningⁱⁱⁱ ble benyttet for å sikre at spørreskjemaet fungerte som en indeks på de fenomener vi var interessert i.

Studiens problemstillinger er operasjonalisert gjennom spørreskjemaet. Spørreskjemaet har en femdeling; 1) demografiske data, 2) arbeidssituasjon, 3) hva og hvordan en spiller, 4) konsekvenser for- og tiltak på arbeidsplassen og 5) et instrument for å kartlegge omfang og grad av spilleproblemer: NORC DSM Screen for Gambling Problems (NODS).

1) Demografiske data. Variabler som kjønn, alder, sivilstatus og etnisitet ble benyttet for å gi bakgrunnsinformasjon om respondentene, på grunn av at tidligere studier har vist sammenheng mellom disse variablene og pengespillproblemer (Lund & Nordlund 2003).

2) Arbeidssituasjon. Spørsmål om ansettelsesforhold, type stilling, avdeling, skiftordninger, overtid, disponibel tid i løpet av arbeidsdagen og tilgang til internett, ble benyttet for å kartlegge mulighetsstruktur for spilling i arbeidstiden, samt for å kunne ha anledning til å sammenlikne ulike grupper ansatte i forhold til omfang av spilling.

3) Hva og hvordan en spiller. Spørsmål om egen spilling ble inkludert for å få et bilde av type spill som spilles, omfang av spilling (i arbeidstid og utenfor arbeidstid) og hvor mye penger som er brukt på spilling. Spilltypene som er inkludert i spørreskjemaet (14 typer spill hvor fire av dem omhandler nettspill) er basert på tidligere studier (Lund og Nordlund 2003; Rossow og Hansen 2003).

4) Konsekvenser for- og tiltak på arbeidsplassen. Spørsmål om mulige negative konsekvenser for arbeidsplassen ble inkludert for å kartlegge omfang av dette. Mulige negative konsekvenser som ble benyttet i spørreskjemaet (dårlig konsentrasjon, lavere produktivitet, låning/stjeling fra kollegaer/arbeidsgiver og fravær) er hentet fra tidligere empiriske studier (Ladouceur et al. 1994) og teoretiske studier (Griffiths 2003; Nower 2003).

5) Et instrument for å kartlegge omfang og grad av spilleproblemer: NORC DSM Screen for Gambling Problems (NODS). NODS ble brukt i SINTEF sine prevalensstudier i 2007 (Øren og Bakken 2007) og 2008 (Bakken og Weggeberg 2008). I dette prosjektet var det verdifullt å bruke det samme klassifiseringsinstrument som ble brukt i SIRUS og SINTEF sine prevalensstudier. Det muliggjør sammenligninger med hva som er prevalensen for pengespillproblemer i den norske befolkningen. NODS er basert på DSM-IV kriteriene (American Psychiatric Association 1994) og ble utviklet ved Opinion Research Center ved University of Chicago (Gerstein et al. 1999). NODS har 17 spørsmål og gir maksimalt 10 poeng. Individuer som får 1-2 poeng defineres som risikospillere, 3-4 som problemspillere, mens de som får mellom 5 og 10 poeng defineres som patologiske spillere. Det er ansett

som et restriktivt instrument med få falske positive (Volberg 2002). NODS kan måle både livstids- og nåværende (siste 12 måneder) prevalens. I et utvalg på 40 individer som gikk i behandling for patologisk pengespillavhengighet viste NODS god test-retest reliabilitet over et to til fire ukers intervall ($r = .99$ for livstidsversjon og $r = .98$ i nåværende versjon; Gerstein et al. 1999). Resultatene fra en studie med 102 pasienter i behandling for patologisk pengespillavhengighet støtter bruk av NODS nåværende som utfallsinstrument (Hodgins 2004).

I vår studie brukte vi NODS nåværende da sammenligninger mellom T1 og T2 ville vært umulig med et livstidsmål. Da alle respondentene var i arbeid, ble et spørsmål rettet mot de som går på skole ekskludert. Et tilsvarende spørsmål rettet mot de som er i arbeid, og som vektet på samme faktor, er fortsatt inkludert. Ekskluderingen av skolespørsmålet vil derfor ikke få noen betydning for tolkning av resultater.

Med utgangspunkt i tankegangen beskrevet i figur 3 er det fokusert på tre grupper variabler; variabler som måler mulighetsstruktur, en variabel som måler omfang av spill i arbeidstiden og en variabel som måler pengespillproblemer. Som indikator på de ansattes mulighetsstruktur for å spille, er det lagt vekt på to forhold; disponibel tid i løpet av arbeidsdagen og eksponering for spillemuligheter. De ansattes mulighetsstruktur for spilling ble dermed målt ved å se på:

- Ledig tid til å spille i arbeidstiden. Spørsmålet om ledig tid er formulert som ”*Tenk på en vanlig arbeidsdag. Omtrent hvor mye ledig tid har du? (pauser, ventetid, dødtid, avbrekk)*”. Dette er ledig tid som potensielt kan benyttes til å spille ulike typer pengespill i arbeidstiden. Svaralternativene er fem ulike tidsangivelser.

- Opphold på steder med spilleautomater i arbeidstiden. Spørsmålet er formulert som ”*Oppholder du deg på steder med automater i arbeidstiden?*”. Svaralternativene her er ”ja” og ”nei”. Dette målet på mulighetsstruktur omhandler kun spilleautomater, og ikke andre typer spill, som for eksempel nettspill.

For å måle om de ansatte bruker arbeidstiden til pengespill, har vi stilt følgende spørsmål: ”*Tenk tilbake på dine siste fem arbeidsdager, omtrent hvor mye av arbeidstiden har du brukt på pengespill?*”. For dette spørsmålet var det seks ulike svaralternativer. Dette spørsmålet omhandler alle typer pengespill. I enkelte analyser har vi dikotomisert variabelen; de som spiller i arbeidstiden og de som ikke gjør det.

Data ble bearbeidet og analysert ved hjelp av SPSS versjon 15.0.

3.3 Utvalget av bedrifter

Vi ønsket å gjennomføre spørreskjemaundersøkelsen i bedrifter der vi antok å finne flere spilleavhengige enn i befolkningen for øvrig. Årsaken til dette var på den ene siden å avdekke eventuelle risikobransjer for pengespillproblemer. Samtidig er pengespillavhengighet et fenomen med relativt lav forekomst, og ved å se spesielt på bedrifter der vi antok at det var flere spilleavhengige enn i befolkningen for øvrig, kunne vi få et høyere antall problemspillere og dermed få et sikrere inntrykk av hvilke konsekvenser pengespillproblemer kan ha for arbeidslivet.

Vi valgte å ha fokus på automat- og nettspill. Studien ble gjennomført i hele virksomheter med mange arbeidstakere som i stor grad eksponeres for spilleautomater i forbindelse med jobben. I tillegg ønsket vi å fokusere på nettspill på grunn av at forekomsten av spill over internett er økende (www.lottstift.no). Vi ønsket derfor å gjennomføre en undersøkelse i teknologisk orienterte virksomheter med et stort antall terminalbaserte arbeidsplasser.

Samtlige bedrifter ble valgt ut via AKAN kompetansesenters nettverk. Vi la vekt på å få gode kontaktpersoner i de ulike bedriftene, da vi mente at entusiasme for prosjektet var viktig. I tillegg hadde alle bedriftene selv opplevd saker med pengespill. Dette kunne også være med på å skape interesse og engasjement for prosjektet.

I samtlige bedrifter startet vi med å ha møter med ledelsen, AKAN-utvalg, fagforeninger og arbeidsmiljøutvalg (AMU). Det var viktig at studien var godt forankret i ledelsen, og det var videre viktig at ledelsen var positive pådrivere i prosessen. Samtidig ønsket vi at de involverte bedriftene fikk komme med synspunkter på spørsmålsformuleringer og svaralternativer. Vi gjennomgikk hvert spørsmål med de respektive bedriftenes AKAN-utvalg, AMU og tillitsvalgte. Enkelte spørsmål i skjemaet var spesielle for de ulike bedriftene, og disse ble utformet i samarbeid med ulike organer i bedriften. Det ferdige spørreskjemaet ble sendt på høring til aktuelle fagforeninger, tillitsvalgte og bedriftsledelsen.

3.4 Presentasjon av bedriftene

Nedenfor gis en presentasjon av bedriftene som har deltatt i studien. Bedriftene er anonymisert. Først presenteres de såkalte terminalbaserte bedriftene og til slutt de tre transportbedriftene.

3.4.1 IT-bedriften

Vi hadde kontakt med flere bedrifter der de ansatte hovedsaklig jobbet med PC og internett som arbeidsverktøy, men etter mange møter og samtaler, var det flere bedrifter som trakk seg fra samarbeidet. Det var tydelig at ledelsen i de ulike bedriftene var redd for å få et dårlig rykte. Utsagn som: *hva hvis det er mange spilleavhengige her – hva skal vi gjøre med det?*, og: *jeg tror ikke det er hensiktsmessig for oss å ta tak i denne problematikken* ble gjengangere.

Vi opprettet et godt samarbeid med en stor IT-bedrift. I denne bedriften arbeider det mange forholdsvis unge menn, de har en stor salgsavdeling og de bruker internett aktivt gjennom sitt arbeid. De har få ansatte med minoritetsbakgrunn, og de ansatte har høy utdanning og sosioøkonomisk status. Vi hadde møter med ledelsen og AMU. Spørreskjemaet ble tilpasset bedriften, og sendt på høring til tillitsvalgte. Undersøkelsen ble gjennomført elektronisk, og de ansatte mottok en e-post med en link til undersøkelsen.

I 2007 benyttet vi oss av et datafirma som gjennomførte den elektroniske undersøkelsen.

Vi mottok 813 svar (68 %), 77 % av svarene kom fra menn, og 32 % av de som besvarte var under 40 år.

I 2008 benyttet brukte vi Questback som verktøy for gjennomføring av datainnsamlingen. Dette var lettere, da vi selv fikk kontroll over utsending og innsamling. Svarprosenten i 2008 ble på 58 %. Alders- og kjønnsfordelingen i utvalget var lik som i 2007.

3.4.2 Bedrift innen bank og forsikring

Banken som deltok i undersøkelsen er plassert i Østlandsområdet og har ca 1500 ansatte. Virksomheten har ulike avdelinger og jobber også

innen forsikring. Bedriften deltok i studien på eget initiativ ved andre runde av datainnsamlingen (2008). To representanter fra banken deltok på et pengespillkurs i regi av AKAN kompetansesenter og fattet interesse for undersøkelsen året etter den første datainnsamlingsrunden. Bedriften ønsket å være en del av den oppfølgende runden, og prosessen i bedriften gikk fort. De ønsket også å ha med spørsmål om narkotiske stoffer og medikamenter. Det ble sendt ut en purring til alle ansatte. Vi mottok 863 svar (ca 58 %), like mange fra kvinner og menn. 42 % av svarene kom fra ansatte under 40 år.

3.4.3 Transportbedriftene

Det er gjennomført spørreskjemaundersøkelser i tre transportbedrifter. Dette er større norske transportbedrifter innen henholdsvis buss-, taxi og varetransportnæringen. Det er overvekt av menn og individer med minoritetsbakgrunn i disse selskapene. De ansatte har lavere utdanning og lavere sosioøkonomisk status enn gjennomsnittelige norske yrkesutøvere. Bedriftene er valgt ut på grunn av at de representerer ulike typer bedrifter innenfor transportnæringen. Ved å slå sammen de tre bedriftene har 2879 ansatte fått tildelt spørreskjemaet ved første runde med datainnsamling (våren 2007).

Transportbedrift 1 er et busselskap. Selskapet har flere avdelinger og har til sammen omtrent 1100 ansatte. Det var 349 ansatte som besvarte spørreskjemaet (ca 32 %), og 90 % av svarene kom fra menn. Nesten 80 % av de som deltok var over 40 år.

I transportbedrift 1 var det en entusiastisk ressursperson som var ansvarlig for distribusjon og innsamling av spørreskjemaene. Vi benyttet et skjema i papirformat, da de ansatte ikke hadde jobberelaterte e-postadresser. Informasjonsskriv og spørreskjema ble levert i de ansattes posthyller. Samtidig som informasjonsskrivet ble delt ut, ble

det lagt ut informasjon om studien, samt oppfordring til deltakelse på lysaviser. Dette er TV-skjermer som er satt opp på de ulike avdelingene hvor det sendes informasjon fra ledelsen. Det kom imidlertid tilbakemeldinger om at flere av disse skjermene var ødelagt.

Det oppsto tidlig kommunikasjonsproblemer i bedriften, noe som førte til at det ble vanskelig å ha et godt samarbeid. Ledelsen var ikke nok interessert i studien, og for mye av ansvaret hvilte på en person. Vi oppnådde lav svarprosent etter første runde med innsamling av skjemaene, og vi reiste derfor rundt til samtlige avdelinger for å dele ut nye skjemaer og prate med de ansatte.

Vi møtte mye skepsis fra de ansatte, delvis fordi de ikke stolte på at undersøkelsen var anonym, men også på grunn av språkproblemer. Det viste seg også at enkelte ansatte ikke hadde mottatt skjemaene.

Avtalen var å gjennomføre studien på nytt året etter, og denne gangen var vi enda mer opptatt av å ha bedriftsledelsen med på laget. Etter flere møter med ledelsen, følte vi at vi hadde oppnådd god kontakt, og dermed også avlastet personen som var ansvarlig for gjennomføringen av undersøkelsen året før. Det viste seg likevel at det var dårlig kommunikasjon mellom ulike ledd og avdelinger i selskapet. Det var kun noen få som svarte, og vi fikk ikke kontakt med ledelsen for å forbedre dette. Svarprosenten endte på omtrent 20 %, og vi valgte derfor å utelate resultatene fra transportbedrift 1 i 2008.

Transportbedrift 2 er et taxi-selskap. Det ble besluttet å dele ut spørreskjemaet til administrasjonen, callsenteret og til et utvalg drosjesjåførere. Totalt ble det delt ut omtrent 1200 skjemaer. Vi mottok

totalt 468 svar (39 %), og 80 % av svarene kom fra menn. Omtrent 80 % av svarene kom fra ansatte over 40 år.

Det ble lagt ut informasjon om studien på bedriftens intranett, og i tillegg fikk vi en helside i et bedriftsinternt blad for de ansatte. Informasjon om studien ble også lagt ut som rulletekst på informasjonsskjermer i bedriften. I transportbedrift 2 ble spørreskjemaet distribuert dels i papirformat i de ansattes posthyller, og dels elektronisk via e-post. Det ble sendt ut en purring til alle.

Da studien skulle gjennomføres året etter, ønsket bedriften å trekke seg fra undersøkelsen. De mente ut fra resultatene fra året før at de ikke hadde så store utfordringer i forhold til pengespillproblemer blant de ansatte, og ønsket derfor ikke å bruke ytterligere tid og ressurser på en ny datainnsamlingsrunde.

Transportbedrift 3 er en transportbedrift med ca 450 ansatte - fordelt på terminal, administrasjon og selvstendige sjåførere tilknyttet bedriften. I 2007 mottok vi 216 svar (48 %), og 90 % av svarene var fra menn. Her var alderen på de som svarte betydelig lavere enn i de andre transportbedriftene, hele 68 % av svarene kom fra ansatte under 40 år.

I transportbedrift 3 ble datainnsamlingen organisert via teamledere på terminalen, kjøreledere for sjåførene og en kontaktperson for administrasjonen. Erfaringsmessig fungerte det bra å delegeres ansvaret på denne måten. Vi opplevde at ledelsen var entusiastisk, og bedriften var godt organisert når det gjaldt kommunikasjonsflyt. Informasjonsskriv ble delt ut av teamledere og kjøreledere til samtlige ansatte en uke før spørreskjemaet ble distribuert. De samme personene var ansvarlige for innsamlingen av skjemaene.

I 2008 ble undersøkelsen gjennomført på samme måte i transportbedrift 3. Vi mottok da 186 svar (41 %). Noen flere kvinner besvarte skjemaet i 2008 (15 % av besvarelsene kom fra kvinner, mot 10 % året før), og noen flere svar kom fra administrasjonen (34 % mot 19 % året før).

Vi har altså data fra tre transportbedrifter i 2007, totalt 1033 svar. I enkelte analyser er transportbedriftene slått sammen for å oppnå en viss størrelse på utvalget. I underkant av 20 % av svarene var fra etniske minoriteter, her definert ved at respondenten selv eller begge respondentens foreldre ble født i ikke-vestlige land.

Oppsummering av bedriftene som har deltatt i studien

Tabell 1: Antall svar fra bedriftene som har deltatt i studien i 2007 og 2008.

	Transport- bedrift 1	Transport- bedrift 2	Transport- bedrift 3	IT-bedrift	Bank
2007	N=349	N=468	N=216	N=813	Deltok ikke
2008	Utelatt	Deltok ikke	N=186	N=616	N=863

Vi har også data for to år fra IT-bedriften, men bare data fra 2008 for banken. I enkelte fremstillinger av resultatene er IT-bedriften og banken slått sammen.

Samtlige transportbedrifter hadde en klar overvekt an mannlige ansatte, og svarene kom i hovedsak fra menn. Aldersmessig var de ansatte eldre enn vi antok, og det viste seg at flesteparten av svarene kom fra ansatte

over 40 år. I utvalget vårt var det i underkant av 20 % med ikke-vestlig bakgrunn, langt færre enn andelen var i bedriftene (populasjonen). Vi fikk inntrykk av at ansatte med ikke-vestlig bakgrunn synes spørreskjemaet var omfattende og vanskelig å forstå.

3.5 Behandlingspopulasjonen

Vi antok at vi ikke ville finne mange pengespillavhengige i de utvalgte bedriftene. Det ville derfor være interessant å se på en gruppe der spillerne hadde erkjent at de hadde et spilleproblem. Denne gruppen hadde en annen tilknytning til arbeidslivet enn personene vi møtte i de utvalgte bedriftene.

Det ble gjennomført en spørreskjemaundersøkelse blant individer som var i behandling for pengespillavhengighet. Spørreskjemaet ble tilpasset denne gruppen ved at vi stilte noen flere konsekvensspørsmål. Vi gikk ut fra at dette var en gruppe som gjennomsnittlig skåret høyere på parameterne som målte grad av spilleproblemer. Videre antok vi at dette var en gruppe som hadde opplevd flere negative konsekvenser av spillingen sin, også i jobbsammenheng. Spørsmålene om mulige negative konsekvenser for arbeidsplassen (dårlig konsentrasjon, lavere produktivitet, låning/stjeling fra kollegaer/arbeidsgiver og fravær) ble basert på tidligere empiriske studier (Ladouceur et al. 1994) og teoretiske studier (Griffiths 2003; Nower 2003).

Spørreskjemaet ble utviklet i samarbeid med to tidligere spilleavhengige, den ene hadde vært informant til den kvalitative delen av studien, den andre deltok i referansegruppa til prosjektet. Deltakerne ble rekruttert gjennom behandlingsinstitusjoner og i selvhjelpsgrupper i Norge (GA).

Vi kontaktet ulike GA-grupper, og oppsøkte møtene hvor vi delte ut skjemaer. På de tre møtene vi deltok på, var det henholdsvis fem, fire og to deltakere. De fleste tok skjemaene med hjem, og ville sende svarene til oss. Vi la også igjen skjemaer som kunne deles ut på senere møter. Det var vanskelig å komme i kontakt med enkelte av lokalavdelingene, flere av dem hadde telefonnummer som ikke var i bruk. Til enkelte avdelinger sendte vi spørreskjemaer i posten og ba dem dele de ut på møtene. Totalt mottok vi 11 svar fra personer rekruttert via GA.

I tillegg benyttet vi oss av nettverket ”Spilleproblemer.no”, som er et medlemsbasert e-postsystem ledet av Hans Olav Fekjær. Her sendte vi ut en åpen henvendelse til folk som hadde pasienter i behandling, og spurte om de var villige til å dele ut spørreskjemaer til sine pasienter. Vi fikk en del tilbakemeldinger på denne henvendelsen, og i tillegg tok vi direkte kontakt med kollegaer fra fagfeltet i Blå Kors, på Lillestrømklinikken og på Sannerud Sykehus.

Henvendelsene til behandlingspopulasjonen gikk ut på våren/forsommeren 2007, altså rett i forkant av automatforbudet. Vi fikk mange tilbakemeldinger på at det var svært få pasienter i behandling i denne perioden. Vi mottok 26 svar. Totalt har vi derfor 37 svar fra GA/behandlingspopulasjonen. To tredjedeler av dem som har svart var i poliklinisk behandling, mens de resterende er medlemmer i GA. De fleste som svarte hadde sluttet å spille, og gjennomsnittlig hadde de vært spillefrie i ett år. Medlemmene av GA hadde generelt vært lengre spillefrie enn respondentene fra poliklinisk behandling. 75 % av respondentene er menn. Halvparten av dem er heltidsansatt, mens nærmere 30 % er uføretrygdet. De resterende er selvstendige næringsdrivende, arbeidsledige eller studenter.

Når det gjelder mennesker med spilleproblemer, vet vi at det er et mindretall som søker behandling, melder seg inn i selvhjelpsgrupper (GA), eller ringer til Hjelpelinjen. Dette innebærer en høy sannsynlighet for systematiske forskjeller mellom den gjennomsnittelige spilleavhengige, og de som søker behandling eller deltar i GA-grupper.

3.6 Generaliserbarhet og svarprosent

Gjennom disse bedriftene har vi fått innsikt i hvordan pengespillproblemer kan arte seg både for arbeidstakere og for arbeidsgivere. Vi vet imidlertid ikke hvor godt bilde dette gir i en større arbeidslivssammenheng. De utvalgte bedriftene er ikke representative for det norske arbeidslivet og heller ikke for bransjene de representerer. Respondentene er derfor heller ikke et tilfeldig utvalg av ansatte i norsk arbeidsliv. Siden respondentene ikke kan sies å representere norske arbeidstakere, er det vanskelig å generalisere resultatene fra denne undersøkelsen. Utvalget representerer derfor ikke noe utover seg selv, og vi kan ikke si noe om utbredelsen av pengespillproblemer i det norske arbeidsliv generelt.

Vi mener likevel resultatene av studien er viktige i den forstand at de gir et godt bilde av omfang av pengespillproblemer i antatte risikogrupper. Vi har fått innsikt om fenomenet, vi vet mer om hvordan det arter seg og hvilke konsekvenser det har for arbeidsplassene. Det at vi har benyttet både kvalitative og kvantitative metoder, og at disse funnene beriker og styrker hverandre, er med på å øke resultatenes troverdighet.

Studien er meldt til Datatilsynet og er godkjent av Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK).

Svarprosenten totalt for transportbedriftene var 38 % i 2007, og i den transportbedriften som deltok i 2008 var svarprosenten 41 %. IT-bedriften hadde høyere svarprosent begge år (68 % og 58 %). Svarprosenten i banken (2008) var på 57 %. Den lave svarprosenten i transportbedriftene kan være en trussel mot reliabiliteten i undersøkelsen da vi mangler informasjon fra de som ikke deltok. Det er blitt hevdet at personer med pengespillproblemer i større grad en andre vil vegre seg for å delta i spørreundersøkelser (Lesieur 1994). Dette skyldes i hovedsak to faktorer:

- 1) Skam og andre negative emosjoner knyttet til pengespill vil bidra til at de med pengespillproblemer ikke deltar i undersøkelsen eller at de underrapporterer pengespillproblemer.
- 2) Personer med pengespillproblemer er systematisk vanskeligere å få tak i enn andre grunnet en avvikende livsførsel. De vil for eksempel sjeldnere være hjemme på kveldstid og oftere ikke ha telefon eller være tilgjengelig på telefon. Dette vil ikke utgjøre en trussel for vårt utvalg, da spørreskjemaene her er distribuert via arbeidsplassen.

På motsatt hold er det hevdet at personer med liten interesse for - og lav deltakelse i pengespill, kan ha liten motivasjon for å delta i spørreundersøkelser (Abbott & Volberg 1999 i Lund & Nordlund, 2003).

4 Omfang av pengespill i et utvalg bedrifter

Først presenteres resultatene fra kartleggingen av omfanget av pengespillproblemer i de utvalgte bedriftene. Videre ser vi på hvilken måte mulighetsstrukturer for pengespill på arbeidsplassen kan ha betydning for spill i arbeidstiden og omfang av spilleproblemer. I tillegg ser vi nærmere på pengespill i arbeidstiden. Neste kapittel diskuterer eventuelle konsekvenser av spilleproblemer for arbeidslivet.

4.1 Omfang av pengespill på terminalbaserte arbeidsplasser

Som beskrevet innledningsvis, har vi fokusert på to typer bedrifter hvor vi antok at det var en relativt høy andel spilleavhengige. Den ene gruppen vi valgte å fokusere på, var terminalbaserte arbeidsplasser der de ansatte hovedsakelig jobber med PC og internett som verktøy. Vi antok at i og med at disse gruppene brukte internett daglig, var det også høyere sjanse for at de spilte pengespill via internett. En spilleavhengig forteller:

”Da jeg var ferdig med utdannelsen, jeg hadde gått to år med økonomi og administrasjon, og så ett år med IT, så begynte jeg å jobbe. Jeg vet ikke om det var det miljøet jeg gikk inn i, det var mye folk der som spilte(...). Det var veldig lett tilgang til internett, og det var på internett jeg spilte. Og da lånte jeg litt penger av kontoen....til firmaet, liksom. Og jeg hadde jo fri tilgang til alt som var, og da gikk det over stakk og stein”.

Tabellen nedenfor viser ulike typer spill som er spilt mer enn en gang i uka i IT-bedriften og banken..

Tabell 2. Frekvens ulike typer spill spilt en gang i uka eller mer i IT og bank. Prosent.

En gang i uka eller mer	IT 2007 (N=813)	IT 2008 (N=616)	BANK 2008 (N=863)
Spilleautomat	1,0	0,2	0,0
Hest/veddeløp	1,8	1,1	1,3
Odds	1,7	1,6	1,6
Skrapelodd	0,5	0,3	0,6
Nettpoker	0,8	1,0	0,5
Odds/sportsbetting	1,2	0,9	0,7

Vi ser at det er relativt beskjeden pengespillaktivitet i disse to bedriftene. Omtrent 20 % av de ansatte i disse bedriftene spiller Lotto ukentlig eller oftere, men som tabellen viser er det små utslag på andre pengespill. Resultatene fra dette utvalget ligger lavere enn landsgjennomsnittet (Bakken og Weggeberg 2008). Vår hypotese var at vi ville finne høyere frekvens av internettbaserte pengespill i denne gruppen, men det fant vi ikke i disse bedriftene. Endringen fra 2007 til 2008 i IT-bedriften er ikke signifikante.

To av de spilleavhengige informantene vi har snakket med, jobbet på terminalbaserte arbeidsplasser. Begge hadde frie jobber og mye ansvar. Den ene forteller:

”Jeg jobbet som IT-ansvarlig i et regnskapsbyrå (...), og der var det noen sinnsyke beløp som gikk ut og inn. Og det var min jobb å drive IT-systemene og hjelpe til med alle slags regnskapssystemer. Jeg kunne jo liksom overstyre alt, det var ingen som sjekket opp det jeg gjorde (...).

Etter hvert som han spilte, tapte han mer og mer, og til slutt opplevde han store problemer knyttet til spillingen: *”Du er jo på en måte hjernevasket, liksom. Du tenkte ikke klart når du sto midt oppi det. Du fokuserer på ting som egentlig ikke er viktige. Og du blir apatisk til alt rundt deg, du gjør en dårlig jobb på jobben”.*

Tabellen på nedenfor viser hvordan omfanget av spilleproblemer fordelte seg i IT-bedriften og banken som var inkludert i studien.

Tabell 3. Pengespillproblemer i IT/bank. Prosent.

NODS	IT 2007	IT 2008	BANK 2008
Risikospiller	2,2	1,1	2,1
Problemspiller	0,5	0,2	0,2
Spilleavhengig	0,1	0,2	0,1
N	813	616	863

Vi ser av tabellen at det er relativt få av de ansatte i disse bedriftene som har et problematisk forhold til pengespill. Begge bedriftene ligger under gjennomsnittet i befolkningen (Øren og Bakken 2007; Bakken og Weggeberg 2008).

I IT-bedriften ser det ut til at andelene som kan karakteriseres som risikospillere eller problemspillere har sunket fra 2007 til 2008, men denne nedgangen er ikke signifikant.

Vi antok at vi ville finne mer spill via internett og flere problemspillere blant denne gruppen ansatte, men det fant vi ikke i disse bedriftene. En av årsakene til dette kan være at de ansatte hadde relativt høy gjennomsnittsalder. Og selv om de ansatte her jobber innenfor IT-bransjen, kan det tenkes at en ville finne høyere frekvens av pengespill via internett i andre grener av IT-bransjen - kanskje bransjer med flere grundere, selgere og frie konsulenter.

4.2 Omfang av pengespill i transportbransjen

Vi har sett på bedrifter innenfor transportsektoren, hvor flesteparten av de ansatte ikke har stasjonære arbeidsplasser, men befinner seg på veien. Sjøførerne blir derfor ikke direkte eksponert for spillemuligheter på arbeidsplassen. Likevel har de høy eksponering for spillemuligheter ved at de ofte befinner seg på steder med spilleautomater i løpet av arbeidsdagen, for eksempel på bensinstasjoner, kafeer eller kiosker (Buvik og Revheim 2008).

Tabellen på neste side viser samlede resultater fra de tre transportbedriftene for 2007.

Tabell 4. Frekvens pengespill spilt en gang i uka eller mer, transportbransjen samlet 2007. N=1033. Prosent.

Spilt en gang i uka el mer	Transport samlet 2007
Spilleautomater	4,7
Hest/veddeløp	4,6
Odds	4,0
Bingo	0,6
Skrapelodd	1,2
Nettpoker	1,6
Odds/sportsbetting (nett)	0,8

Som vi ser er det betydelig mer pengespill i transportbedriftene enn i IT-bedriften og banken. Nesten fem prosent av de ansatte spiller på spilleautomater flere ganger i uken, og nesten like mange spiller på hest/veddeløp. I tillegg er det totalt 2,4 % som spiller nettpoker eller odds/sportsspill via internett, og dette er en god del høyere enn i IT-bedriften og banken. Det var spesielt en av transportbedriftene som utmerket seg i forhold til spill via internett, og det var da spesielt unge menn ansatt ved terminalen som spilte denne typen spill. Vi antok at vi ville finne mer internettspilling ved de terminalbaserte arbeidsplassene, men vi fant altså flere slike spillere i transportbedriftene. Det er mulig noe av denne forskjellen kan tilskrives alder, i og med at den yngste gruppen ansatte i studien var ansatt i den transportbedriften som spilte mest på internett.

Tabellen nedenfor viser hvordan omfanget av pengespillproblemer fordelte seg i de tre transportbedriftene i 2007.

Tabell 5. Pengespillproblemer i transportbransjen 2007. N=1033. Prosent.

NODS	Transport samlet 2007
Risikospiller	4,9
Problemspiller	0,9
Spilleavhengig	2,3

Tabellen viser at andelen med pengespillproblemer er betydelig høyere i disse transportbedriftene enn i befolkningen for øvrig. Til sammenlikning ble 0,7 prosent av befolkningen kategorisert som sannsynlig spilleavhengige i en befolkningsstudie gjennomført på samme tidspunkt (Øren og Bakken 2007).

Det er kun fra den ene transportbedriften at vi har data fra to år. I transportbedrift 3 ble undersøkelsen gjennomført rett før automatforbudet, og ett år etter automatforbudet. Vi gjentok undersøkelsen for å se om det var mulig å måle eventuelle endringer som følge av automatforbudet. Tabellen på neste side viser resultatene fra transportbedriften i forhold til hvilke typer spill som ble spilt flere ganger i uka i transportbedrift 3.

Tabell 6. Frekvens pengespill spilt en gang i uka eller mer, transportbedrift 3, 2007 og 2008. Prosent.

Spilt en gang i uka el mer	2007	2008
Spilleautomater	4,6	1,8
Hest/veddeløp	5,8	4,7
Bingo	0,6	2,9
Skrapelodd	1,7	2,4
Nettpoker	5,6	2,4
Odds/sportsbetting (nett)	3,4	2,9
N	216	186

Ut fra tabellen ser det ut til at det har vært en nedgang i andelen som spiller på spilleautomater, men på grunn av at utvalget er så pass lite, er nedgangen ikke signifikant. Det at 1,8 % av de ansatte rapporterer å ha spilt på spilleautomater flere ganger i uka ett år etter at spilleautomatene ble fjernet fra markedet, kan kanskje dels forklares ved at det er blitt spilt på ferger/i utlandet, dels ved at noen har spilt på illegale maskiner og samtidig kan det hende at noen husker feil i forhold til når automatene ble fjernet.

Det ser også ut som om det har vært en økning i omfanget av både bingospill, skrapelodd, nettpoker og odds/sportsbetting, men disse endringene er ikke signifikante.

Det er heller ingen signifikante endringer i forhold til hvor mange av de ansatte i Transportbedrift 3 som kunne kategoriseres som henholdsvis risikospillere, problemspillere og sannsynlig spilleavhengige i 2007 og 2008. Tabellen nedenfor viser fordelingen.

Tabell 7. Pengespillproblemer i transportbedrift 3. Prosent.

NODS	2007	2008
Risikospiller	8,1	7,4
Problemspiller	2,4	1,1
Sannsynlig avhengig	1,9	0,6

Som tabellen viser kan totalt 12,4 % av de ansatte kategoriseres som risikospillere, problemspillere eller sannsynlig spilleavhengige i 2007, og året etter var det totalt 9,1 %. Endringen er ikke signifikant. Transportbedrift 3 var den bedriften med flest unge arbeidstakere, og det kan være en av årsakene til at vi finner så pass høy andel risikospillere her. Til sammenlikning var det langt færre risikospillere, samt over dobbelt så mange sannsynlig spilleavhengige i Transportbedrift 2, der også arbeidstakerne gjennomsnittlig var mye eldre.

Vi antok at vi ville finne flere spilleavhengige i transportbransjen enn i befolkningen for øvrig, og resultatene fra studien i disse bedriftene kan bekrefte det. Årsaken til at vi fant så pass mange ansatte med spilleproblemer i disse bedriftene, kan dels forklares ved å se på demografiske kjennetegn ved gruppen ansatte. Samtidig kan det være andre forhold av mer strukturell art som er spesielle for transportbransjen. Innledningsvis ble Vilkår analysen presentert som en metode

for å se på faktorer som kan fremme handlinger, i denne sammenhengen det å spille pengespill.

4.3 Mulighetsstrukturer for pengespill i transportbransjen

Vi har benyttet mulighetsstruktur som en betegnelse på ledig tid i løpet av arbeidsdagen og eksponering for spillemuligheter. På den ene siden kan en ansatt være direkte eksponert for spilleautomater i arbeidstiden ved at bedriften har tilgjengelige automater den ansatte kan spille på. Samtidig kan en del av mulighetsstrukturen være disponibel tid i løpet av arbeidsdagen, som den ansatte kan benytte til å spille på arbeidsplassen, eller tid til å forlate arbeidsplassen for å spille i løpet av arbeidsdagen (Buvik og Revheim 2008).

Vi forventet at de som hadde mye ledig tid og oppholdt seg på steder med pengespillautomater i arbeidstiden, spilte mer i arbeidstiden og hadde mer spilleproblemer enn ansatte i bedriftene for øvrig.

Vi har altså sett på om de ansatte i transportbedriftene oppholdt seg på steder med automater i løpet av arbeidsdagen, samtidig som vi har målt hvor mye ledig tid de ansatte hadde i løpet av en arbeidsdag^{iv}. Resultatene viste at en tredjedel av de ansatte rapporterte at de hadde mer enn to timer ledig tid i løpet av en arbeidsdag. Av yrkessjåførene rapporterte 21,2 % at de oppholdt seg på steder med automater i arbeidstiden. Dette betyr at mulighetene for spill er til stede i bedriftene som inngår i studien. Videre rapporterte i underkant av 7 % at de spilte i arbeidstiden. En spilleavhengig forteller om hvordan jobben ble et fristed for å spille uforstyrret:

”Jeg satt jo på jobben veldig mye. Hjemme var jo samboeren min, vet du, på jobben fikk jeg jo fred, liksom, så jeg jobbet jo masse til syv-åtte på kveldene”.

Vi har videre undersøkt om ansatte som oppholder seg på steder med automater i arbeidstiden og som har mer enn to timer ledig tid i løpet av arbeidsdagen, spiller mer i arbeidstiden. Dette ble bekreftet. Tabellen nedenfor viser resultatene.

Tabell 8. Andel i transportbedriftene som spiller i arbeidstiden i forhold til om de har mer eller mindre enn to timer ledig tid i løpet av arbeidsdagen og hvorvidt de oppholder seg på steder med automater i arbeidstiden (prosent).

	Oppholder seg på steder med automater	Oppholder seg ikke på steder med automater	% - differanse
Mer enn to timer ledig tid	25	9	16
Mindre enn to timer ledig tid	8	3	5
% - differanse	17	6	

Tabellen viser at 25 % av ansatte som både har mer enn to timer ledig tid og oppholder seg på steder med automater i arbeidstiden, spiller i arbeidstiden. Vi ser også at det er liten sjanse for å spille i arbeidstiden hvis mulighetene til å spille ikke er til stede.

Det ble gjennomført en multivariat analyse med henholdsvis ”spill i arbeidstiden” og ”pengespillproblemer” som avhengige variabler. Mulighetsstruktur predikerte om de ansatte spilte pengespill i arbeidstiden, og om de hadde pengespillproblemer. Hvorvidt de ansatte spilte i arbeidstiden predikerte pengespillproblemer blant de ansatte. Resultatene viste en sterk sammenheng mellom det å spille i arbeidstiden og det å ha spilleproblemer. Oddsene for å ha pengespillproblemer er 14 ganger så høy dersom du spiller pengespill i arbeidstiden. De som har mulighet til å spille pengespill i arbeidstiden spiller mer i arbeidstiden, og denne spillingen i arbeidstiden bidrar til økte pengespillproblemer. Samtidig predikerte ikke lenger mulighetsstruktur pengespillproblemer når ”pengespill i arbeidstiden” ble inkludert i modellen^v. Dette støtter hypotesen om at mulighetsstruktur påvirker pengespillproblemer ved at de som har mulighet til å spille pengespill i arbeidstiden spiller mer i arbeidstiden, og at denne spillingen i arbeidstiden bidrar til økte pengespillproblemer. Det vil si at ”pengespill i arbeidstiden” virker som en mediator mellom mulighetsstruktur og pengespillproblemer (Buvik og Revheim 2008).

Tabellen på neste side viser en prosentvis økning i andelen med pengespillproblemer ut fra mulighetsstrukturen for pengespill. Øverst i tabellen ser vi at 3,2 % av hele utvalget hadde pengespillproblemer, og så ser vi hvordan andelen med pengespillproblemer øker samtidig med at mulighetene for å spille øker. Den nederste raden viser at blant dem som spiller mer enn en halv time i arbeidstiden i løpet av uka, har over 60 % et pengespillproblem.

Tabell 9: Prosentandel i transportbedriftene med pengespillproblemer i forhold til mulighetsstruktur

I hele utvalget	3,2 %
Mer enn to timer ledig tid	5,8 %
Oppholder seg på steder med automater	6,9 %
Ledig tid + oppholder seg på steder med automater	16,3 %
Spiller i arbeidstiden	26,2 %
Spiller mer enn en halv time per uke i arbeidstiden	60,9 %

Den objektive mulighetsstrukturen bestemmes i liten grad av den enkelte ansatte. Hvor mye ledig tid de ansatte har i løpet av arbeidsdagen, er som regel gitt av arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan også kontrollere om de ansatte eksponeres for spilleautomater på arbeidsstedet. Dette innebærer at det er lite sannsynlig at de ansattes pengespillproblemer eller deres spill i arbeidstiden kan være årsak til den objektive mulighetsstrukturen for pengespill i arbeidstiden. Mulighetsstrukturvariablene er imidlertid basert på selvrapporing. Det kan derfor tenkes at det er den opplevde eller subjektive mulighetsstrukturen vi har målt snarere enn den objektive mulighetsstrukturen. Den subjektive mulighetsstrukturen er også påvirket av det individet bringer med seg inn i situasjonen, altså den ansattes motiveringsgrunnlag for å spille. Ansatte med pengespillproblemer kan ha en systematisk annerledes subjektiv mulighetsstruktur. Det er mulig at de organiserer dagen sin slik at de i

større grad oppholder seg på steder med pengespillautomater. Samtidig kan det være at de i større grad enn andre legger merke til spilleautomater. I tillegg er det mulig at de tar seg mer ledig tid enn andre, eller rettferdiggjør den tiden de bruker på pengespill ved å rapportere at de har mye ledig tid (Buvik og Revheim 2008).

Det at vi ikke kan skille mellom objektiv mulighetsstruktur (som ikke kan være konsekvens av pengespillproblemer) og subjektiv mulighetsstruktur (som kan være konsekvens av pengespillproblemer), gjør det problematisk å bestemme hva som er årsak og virkning i de sammenhenger våre analyser har påvist.

4.4 Pengespill i arbeidstiden

Mennesker med pengespillproblemer kan spille så mye at det dominerer deres liv på bekostning av sosiale, arbeidsmessige og familiemessige verdier og forpliktelser World Health Organisation (2000). Intervjuene vi har foretatt med spilleavhengige bekrefter at problemene knyttet til spillet har hatt alvorlige konsekvenser for deres arbeidssituasjon. Samtlige av informantene vi har snakket med har hatt omfattende problemer knyttet til pengespill. De har spilt mye - både i og utenfor arbeidstid. Deres historier gir nyanserte bilder av forholdet mellom mulighetsstruktur, spill i arbeidstiden og pengespillproblemer. Samtalene med spilleavhengige både bekrefter og beriker resultatene fra den kvantitative studien (Buvik og Revheim 2008).

Våre informanter har søkt hjelp for sine spilleproblemer. De fleste med pengespillproblemer søker ikke hjelp (Slutske 2006). Det er rimelig å anta at de som søker hjelp opplever større problemer knyttet til pengespill enn de som ikke søker hjelp. En kan derfor ikke gå ut fra at deres historier om spill i arbeidstiden representerer de som i spørreundersøkelsen er blitt kategorisert som problemspillere. Snarere

er det grunn til å tro at informantene fra intervjuene har spilt betraktelig mer i løpet av arbeidstiden enn mange av dem som i spørreundersøkelsen kategoriseres som problemspillere.

I IT/bedriften og i banken så vi at det var lav forekomst av pengespill og pengespillproblemer. Det var også svært få av de ansatte som benyttet arbeidstiden til å spille pengespill. I transportbedriftene var det annerledes, og hele 7 % av de ansatte i transportbedriftene svarer at de spiller i arbeidstiden. Dette kan i ytterste konsekvens bety at hele arbeidsdagen går med til spill. Samtlige av de spilleavhengige informantene vi har snakket med har benyttet store deler av arbeidsdagen til spill: *”Jeg har tilbrakt mange, mange timer foran de... de spilla, både i og utenfor arbeidstid.”*

Som vi så innledningsvis fortalte Ivar om hvordan det å gi seg selv muligheter til å spille i løpet av arbeidsdagen, reduserte mulighetene til å utføre arbeidsoppgavene:

”Jeg begynte å levere om morgenen, og så... ruten er jo lagt opp sånn at jeg har god tid å levere og kjøre tilbake og laste igjen, og kjøre til neste losseplass. Men det hadde jo ikke jeg tid til mer. Jeg var jo midt i spillinga, så jeg måtte jo bruke... masse timer i løpet av dagen på å spille. Og da strakk jo ikke dagene til, og dagene ble lange, og... jeg var jo ikke ferdig før sent på kvelden, og... det var... det ble jo bare... ble jo bare tull.”

Spill i arbeidstiden kan måles på ulike måter. I spørreskjemaet har vi bedt respondentene om å oppgi hvor mye av arbeidstiden de brukte på spill. Sitatet på neste side illustrerer at utover den konkrete tiden som benyttes til spill, kan det gå med mye tid til planlegging og tanker om spillet:

- *Hvor mye av arbeidsdagen din tror du gikk bort til spill på det verste?*

- *Ja, det varierte vel... Alt fra 2 til 10 timer, kanskje.*

- *10 timer? På en arbeidsdag?*

- *Ja. Nei, men, nå tenker jeg på... all tid som jeg brukte på den der spillinga... Det er jo det her med å planlegge, og... ja, tid jeg brukte i løpet av dagen på å... få tak i penger, og planla hit og dit. Ja, det er med alt... altså, ren spilling, så gikk det vel en... ja, det gikk vel fort en 3 timer.*

Denne tiden vil det være vanskelig å måle, og vi har ikke forsøkt å fange opp dette via spørreskjemaundersøkelsen. Fortellingene fra de spilleavhengige gir likevel inntrykk av at deres pengespillproblemer og spilletanker okkuperte mye av dagen, også mye av arbeidstiden.

De kvantitative analysene bekrefter hypotesene om en sammenheng mellom de ansattes mulighetsstruktur og pengespillproblemer. Denne sammenhengen støttes også av at flere av informantene beskriver slike forbindelser. En ansatt med pengespillproblemer hadde en spilleautomat på sin arbeidsplass. Han forteller:

”Sjefen var der fram til klokka ett, og så gikk han. Så spilte vi når han gikk.”

Samtidig som sjefen forlater arbeidsplassen, endres mulighetene for spill. På grunn av innbrudd ble automaten fjernet, og mulighetene til å spille på arbeidsplassen ble borte. Likevel var det andre tilgjengelige automater i nærheten:

- *Hvordan var det for dere da han fjernet automaten?*
- *Jo, det var veldig bra da, den første..., men så gikk jeg jo til naboen og spilte, da.*

I og med at den ansatte hadde ledig tid, var det fortsatt muligheter til å spille, selv om han da måtte forlate arbeidsplassen. Her ser vi altså at selv om en del av mulighetsstrukturen ble redusert, altså eksponeringen for automaten, eksisterte fortsatt andre muligheter til å spille, i kraft av ledig tid i løpet av arbeidsdagen. Graden av spilleproblemer vil antagelig ha betydning for hvor langt en ansatt vil gå for å opprettholde mulighetene for spilling. Innledningsvis nevnte vi ulike faser pengespillavhengigheten kan utvikle seg gjennom, og det kan tenkes at en som befinner seg i håpløshetsfasen vil gå lengre for å opprettholde spillemuligheter enn en som er i vinnerfasen.

Den subjektive mulighetsstrukturen vil være de muligheter til å spille pengespill den ansatte *opplever* å ha. Den ansattes motiveringsgrunnlag vil påvirke den subjektive forståelsen av mulighetsstrukturen. Vi har tidligere diskutert forholdet mellom objektiv og subjektiv mulighetsstruktur. Det kan være at det er de som tar seg ledig tid i løpet av arbeidsdagen, som rapporterer at de har ledig tid. Samtidig kan organiseringen av en arbeidsdag gi tid til spilling, selv om det i utgangspunktet ikke var ledig tid. En representant fra transportbransjen forteller:

”Jeg var jo innom alle kioskene rundt i hele distriktet jeg kjørte, og det var jo inn å spille på samtlige automater når jeg var ferdig med å levere til kunden. Og så var det jo å hoppe i bilen, og så springe til neste... kunde, og så var det å levere varene der, og svinge inn og spille der og.”

Et annet eksempel på subjektiv mulighetsstruktur kan være oppmerksomhet i forhold til spilleautomater. Ansatte som spiller mye eller har pengespillproblemer kan være mer oppmerksomme på pengespillautomater eller i større grad oppsøke automatene, og derfor i høyere grad rapportere at de er på steder hvor det er spillautomater i arbeidstiden. Sitatet fra en spilleavhengig kan illustrere dette:

- *Så du mye automater i løpet av arbeidstiden?*
- *Ja, på ferger, bensinstasjoner, butikker, sentre, you name it, det var automater over alt, stort sett.*

Det er ikke gitt at en ansatt uten pengespillproblemer ville vært oppmerksom på alle disse spilleautomatene i like stor grad. Hvis en har mange spilletanker, vil en kanskje også lettere legge merke til spillemulighetene.

Mulighetsstruktur er i denne undersøkelsen operasjonalisert gjennom kun to kriterier; rapportert ledig tid i løpet av arbeidstiden og om respondentene rapporter at de oppholder seg på steder med automater i arbeidstiden. Mulighetene til å spille kan måles ved å se på andre faktorer. En av de spilleavhengige vi snakket med, spilte mest på Oddsen via mobiltelefonen. Dette gir en annen mulighetsstruktur ved at telefonen alltid er tilgjengelig. På spørsmål om hvor mye av arbeidstiden som ble benyttet til spill, svarer han:

- *Det var en del det og, skjønner du. Sikkert 3-4 timer om dagen, i løpet av arbeidstiden. Samtidig som jeg jobba, da, så det gikk aldri ut over jobben i den forstand. Det var mens jeg kjørte bil. Jeg kunne ta ut sikre kamper, og kunne lese om skader, og sånne ting som står i avisen i hvert fall.*
- *Du leste avisen mens du kjørte bil?*
- *Ja, ja, ja.*

Dette sitatet kan belyse at den ansatte verken hadde ledig tid eller oppholdt seg på steder med automater i arbeidstiden. Likevel ble det både tid og rom for spilling. Sitatet er samtidig en illustrasjon på at å måle mulighetsstruktur ved å se på eksponering for automater, ikke nødvendigvis gir et riktig bilde for ansatte som spiller andre typer spill. Dersom spillet foregår via mobiltelefonen, vil eksponering for spilleautomater ikke ha betydning. I tillegg til at arbeidstiden benyttes til spill må dette kunne sies å utgjøre en betydelig sikkerhetsrisiko både for den ansatte og for trafikken generelt.

Pengespillavhengighet er forbundet med mye skam og skyldfølelse. En ansatt med spilleproblemer vil naturlig nok forsøke å skjule sin avhengighet, noe som også gjør det vanskelig for kollegaer å oppdage en spilleavhengig ansatt i sin bedrift. Til tross for, eller kanskje heller på grunn av denne skjulte avhengigheten, er det viktig å intervensere tidlig. Samtlige av de spilleavhengige vi har vært i kontakt med forteller om at de har jobbet med å skjule spillingsen sin for familien og arbeidsplassen. Da vi spør en leder med spilleproblemer om han forsøkte å skjule spillingen sin på jobben, svarer han:

”Ja alt, på internett. Jeg hadde eget kontor. Jeg satt med ryggen mot veggen. Slik at jeg så døra. Hadde oversikt over vinduet. Ingen så hva som skjedde på min PC. Hadde autosletting på logg. Hele pakka. Det var tro meg, systematisk ja. Det var gjennomtenkt. Jeg hadde full kontroll.”

En annen fortelling gir et bilde av hvordan en selger følte seg spesielt stigmatisert på grunn av at han ikke identifiserte seg med andre automatspillere. Han gikk selv i dress på jobben:

”Så det er ofte flaut, liksom, at der står det en dresskledd mann og spiller bort... Men det var derfor jeg prøvde å gjemme meg litt”.

5 Konsekvenser av pengespillproblemer

Litteraturstudien ga oss et bilde av at pengespillproblemer kan ha negative konsekvenser både for enkeltmennesker, familier og arbeidslivet (se f.eks Morasco et al. 2006, Lesieur and Blume 1993 og Ladoceur et al. 1994). I dette kapitlet fokuseres det på negative konsekvenser av pengespillproblemer. Først gis et bilde av hvordan pengespillproblemene kan oppleves for enkelte av våre informanter og hvordan de mener problemene har gått utover familien og pårørende. Hoveddelen av kapitlet omhandler negative konsekvenser for arbeidsplassen.

5.1 Konsekvenser for den enkelte

I intervjuene med spilleavhengige fokuserte vi på hvordan pengespillproblemene hadde utviklet seg og hvordan de forløp – med særlig vekt på konsekvenser for arbeidslivet. Likevel var mange av informantene svært åpne og ville gjerne snakke om hvordan de selv hadde opplevd problemene. Vi fikk høre mange fortellinger om at de hadde vanskeligheter med å fungere i hverdagen. Når vi hører om hvor store problemer enkelte opplevde, er det naturlig å tenke at dette i neste omgang også vil få konsekvenser for arbeidsutførelsen. En spilleavhengig forteller:

”Jeg sov ikke om natta, vet du, jeg sov en time kanskje, maks. Og... hadde ordentlig problemer med å... med å puste, altså.”

Arbeidsgivere vi intervjuet fortalte om at de oppdaget at ansatte endret atferd uten at de kunne sette fingeren på hva som var problemet. Dette blir forståelig når vi hører de spilleavhengige fortelle om sine situasjoner. Sitatet på neste side er illustrerende for flere av utsagnene

fra informantene:

”Ja, det er det jeg sier at jeg har forandra personlighet til det ekstreme. Man har blitt et helt annet menneske med hensyn til alt og alle.”

Flere forteller om at de endret personlighet ved at det eneste de fokuserte på var spillingen, og at alt annet ble opplevd som uvesentlig. Det førte for mange til mye dårlig samvittighet og skamfølelse.

”Og også det med uærlighet og uansvarlighet, aggresjon, mangel på kjærlighet, mangel på å vise kjærlighet, ansvar, medmenneskelighet og alle de spektrene der - de er jo helt låst.”

Flere snakker om dårlig samvittighet, både ovenfor seg selv og andre:

”Det begynte å bli en liten ert, ikke sant, i brystet, så vokste det til...en appelsin, og så ble det en svær melon, så jeg fikk ikke... puste, altså. Ikke sov jeg om natta, ingen ting. Og hadde så dårlig samvittighet for det, både overfor familie, venner... og arbeidsgiver.”

I mange av samtalene med de spilleavhengige fikk vi også høre om selvmordstanker.

”Ja, jeg var så langt (han viser en centimeter mellom tommel og pekefinger) fra å ta mitt eget liv, jeg sto med hagla i kjeften og... avsikra hagla og...”

En annen forteller:

”Så jeg hadde jo en masse tanker, den eneste måten å komme meg ut av det var å ta mitt eget liv, tenkte jeg, men det er jo en feig måte å... gjøre det på.”

Ut fra fortellingene fra de spilleavhengige informantene er det ikke tvil om at pengespillproblemene har blitt opplevd som svært vanskelige. De har hatt problemer med nattesøvnen og slitt med dårlig samvittighet. I tillegg har mange fokusert på hvordan de endret personlighet og ble følelsesmessig avstumpet. En av informantene sier:

”Det har gått utover alt. Det gjør det. Det går ikke bare utover jobb. Det går utover hele livet og alle personer som er involvert i livet ditt.”

Når noen har det så vanskelig er det ikke tvil om at dette også vil gå ut over familie og pårørende.

5.2 Konsekvenser for familien

Lill Tove Bergmo som startet Pårørendeforeningen til spilleavhengige (PTS), forteller: *”Kort tid etter bryllupet begynte han å endre seg fra å være en glad og omtenkstom ektemann til å bli en kald og aggressiv ektemann.”*(www.pts-norge.no).

Hun forteller videre om hvordan de fikk store økonomiske problemer i takt med at mannens atferd endret seg dramatisk. Som vi har sett har flere av våre informanter fortalt om dårlig samvittighet i forhold til familie og nære relasjoner. En informant forteller:

”Det er greit at man sjøl er belasta med en ting, det er helt klart. Men jeg kan tenke meg de andre som har vært belasta på grunn av det jeg har vært i gjennom - det er det som etter hvert er blitt en belastning for meg, å vite om hvordan de andre er blitt belasta. Da med tanke på kontakt, omsorg, mangel på omsorg, alt dette her som følger med. Det er vel egentlig de verste tingene å tenke gjennom. Jeg har påført andre så mye faenskap. Ubevisst. Du kan vel si at det er bevisst, men altså, trangen til å spille er så stor at det overgår alt som har med fornuft å gjøre.”

Samtlige av informantene vi har snakket med forteller om store økonomiske tap knyttet til pengespillproblemene. Hvor mye de har hatt i gjeld har variert fra noen titalls tusen til flere millioner. Men det er tydelig at pengespillproblemene har kostet mer enn bare kroner og øre. På spørsmål om hva pengespillproblemene har kostet, svarer en spilleavhengig:

”Det har kosta alt. Det har kosta hele min sosiale omgang mer eller mindre. Med normale vanlige folk. Sosial omgang med familie. Både samboerskap og familie: mor, far, brødre. Det har kosta alt. Rett og slett (...)Og det er klart at det setter sine spor. Man forandrer personlighet.”

Fortellingene fra våre informanter gir et bilde av personer som opplever store problemer knyttet til sitt pengespill. Informantene forteller om hvordan alt annet enn spillingen blir uviktig, og at tankene deres konstant er konsentrert rundt spillet og den dårlige samvittigheten. Det er ikke vanskelig å tenke seg at en slik atferdsendring også vil få konsekvenser for arbeidsplassen – dette er tema i neste del av kapitlet.

5.3 Konsekvenser for arbeidslivet

Når den spilleavhengige er i desperasjonsfasen kan problemer knyttet til pengespill eskalere hurtig (Hansen og Skjerve 2006). Intervjuene viser at spilleren kan bruke flere tusen kroner daglig på pengespill, og for å få tak i disse pengene setter mange seg i gjeld. Noen vil også gjøre underslag og andre kriminelle handlinger for å skaffe penger til spillingen, eller for å betjene gjelden.

Pengespillproblemer er et fenomen med relativt lav forekomst, og den gruppen som kan kategoriseres som risikospillere, problemspillere eller sannsynlig spilleavhengige i transportbedriftene (samlet i 2007), utgjør 81 personer. I tillegg har vi 37 personer i behandlingsutvalget som er problemspillere eller spilleavhengige. Totalt gir dette 118 personer.

Tabellen på neste side viser omfanget av konsekvenser av pengespillproblemer i dette utvalget.

Tabell 10. Ulike pengespillrelaterte konsekvenser for arbeidsplassen. Absolutte tall og prosent. N=118.

	Absolutte tall	Prosent
Ukonsentrert på jobb	51	43 %
Gjort mindre på jobb	39	33 %
Bedt om forskudd	30	25 %
Lånt penger av kollega	25	21 %
Stjålet penger av kollega	12	10 %
Lånt penger av arbeidsplassen	24	20 %
Stjålet penger av arbeidsplassen	13	11 %

Konsekvensene av pengespillproblemene forekommer hyppigst blant personene i behandlingsutvalget. Dette kan dels forklares ved at de har kommet lengre i utviklingen av sine problemer, altså at de i større grad er spilleavhengige, mens de fleste som er ansatt i transportbransjen fortsatt er risikospillere eller problemspillere. Det er vel rimelig å anta at de negative konsekvensene vil eskalere i takt med problemutviklingen. Men like viktig som å se på omfanget av konsekvenser, er det å studere *hvilke* konsekvenser pengespillproblemene kan ha.

Vi ser at det ikke er unormalt å være ukonsentrert på jobb eller gjøre mindre på jobben på grunn av pengespillproblemene. Dette er viktige atferdsendringer som kolleger bør være oppmerksomme på. Samtidig ser vi at det å be om forskudd også forekommer, en fjerdedel av utvalget sier at de har bedt om forskudd for å finansiere pengespill eller spillegjeld.

Ansatte med pengespillproblemer vil strekke seg langt for å finansiere spillet. Mange oppgir at de har lånt penger av både kollegaer og arbeidsplassen. Svært få rapporterer om at de har stjålet penger fra arbeidsplassen. Dette er interessant hvis vi ser på hva som er kommet frem i intervjuene. Flere av informantene har på ulike måter underslått penger fra arbeidsplassen, men det omtales ofte som låning, i og med at de hadde en plan om å betale det tilbake. Dette kommer vi tilbake til senere i kapitlet.

I behandlingsutvalget rapporterer halvparten at de har kommet for sent på jobben på grunn av pengespill, og like mange sier at de har gått tidlig fra jobben for å spille. De samme spørsmålene var ikke med i spørreskjemaet til transportutvalget.

En spilleavhengig vil ofte kunne oppleve å ha gjennomtrengende tanker om spilling – også på jobb. Nesten samtlige av personene i behandlingsutvalget forteller at de har benyttet arbeidstiden til planlegging av neste spill, og tenkt på tidligere tap eller gevinst i arbeidstiden. Like mange har følt seg nedstemte. Samtidig rapporterer nesten alle å ha hatt nedsatt produktivitet eller effektivitet på jobb på grunn av sitt spilleproblem. Dette er atferdsendringer som kolleger bør være oppmerksomme på.

I intervjuene har vi også hørt flere historier om hvordan spilleavhengige ikke møtte på jobben:

”Og hvis det ble sent på kvelden, så kunne jeg rett og slett bli så trøtt og motløs på grunn av tap som gjorde at: Nei, jeg orker ikke å gå på jobb. Både depresjon og angst kommer jo inn her”

Oppsummert har vi sett at pengespillproblemer blant ansatte kan ha negative konsekvenser for arbeidsplassene i form av at ansatte kan:

- være ukonsentrerte på jobb og gjøre mindre
- være nedstemte, irritable og ha humørsvingninger
- ha fravær knyttet til pengespill
- låne penger av kolleger/arbeidsplass
- stjele penger av kolleger/arbeidsplass

I intervjuene kom det frem at det var spesielt fravær og underslag som førte til at noen fra bedriften registrerte at det var et problem for den spilleavhengige ansatte. De spilleavhengige selv forteller også om stort fravær i tillegg til små eller store underslag fra bedriften. I fortsettelsen av beskrivelsene av konsekvenser for arbeidslivet, har vi derfor valgt å fokusere på henholdsvis pengespillrelatert fravær og pengespillrelatert underslag.

5.3.1 Pengespillrelatert fravær

De er mange ulike tegn som kan komme til syne når det gjelder ansatte med pengespillproblemer. Dessuten vil tegn på pengespillproblemer og konsekvenser for arbeidsplassen ofte være de samme. I det øyeblikket noen oppdager at en person har et problem, vil det ofte oppfattes som en negativ konsekvens for arbeidsplassen. Det finnes flere typer atferdsendringer hos ansatte som er registrert av arbeidsgivere. Flere

forteller om ansatte med et spesielt fraværsmønster - enten at de kommer sent, går tidlig eller tar lange pauser i løpet av arbeidsdagen for å spille:

”En fyr som jobbet skift om natta, ble ofte borte. Han gikk turer som varte fra en halv time til 2-3 timer. Da andre ansatte spurte hvor han var, og han sa alltid at han skulle ut og kjøpe en pølse eller noe. Han ble borte oftere og oftere, og lengre og lengre”.

Her oppdages fraværet som et tegn på at noe er galt, samtidig som at personens fravær blir opplevd som et problem for kollegene, altså som en negativ konsekvens av problemene. Tidligere i rapporten ble det beskrevet at ansatte kan skape sine egne muligheter til å spille i arbeidstiden. Sitatet nedenfor illustrerer dette:

”Han ble mer og mer borte fra jobb, spesielt om natta. Til slutt fulgte en kollega etter ham da han gikk ut en natt. Han gikk rett bort på bensinstasjonen og spilte på automat. Kollegaen spurte etterpå om han hadde problemer med spill, men da nektet han og sa at han spilte bare litt”.

Den sosiale kontrollen på arbeidsplassen kan være viktig i forhold til å registrere atferdsendring og deretter avdekke spilleproblemer.

”Jeg har sett en fyr som spiller på senteret. Jeg så ham spille flere ganger. Han stod der lenge. Han kom til meg for å be om hjelp med penger. Jeg sa jeg hadde sett ham spille. Han sa han likte å spille, men at han spilte bare litt. Jeg sa at jeg hadde sett ham en gang jeg ventet på kona i over tre kvarter, og at han ikke hadde rørt seg fra automaten. Og dette var før seddelforbudet. Han måtte innrømme”.

Som sagt kan ansatte med spilleproblemer utvikle et spesielt fraværsmønster. Dersom en ansatt til stadighet har tatt forskudd eller lånt penger av bedriften, kan det være problematisk å ta ut ferie:

”Ferien kom, men han kunne ikke ta ferie, for han hadde jo ikke feriepengar, så han jobbet hele sommeren”.

Andre har fortalt at de ikke har villet ta ut ferie fordi de har hatt uorden i sine økonomiske systemer på jobb, og ikke har ønsket at ferievikarer skal avsløre dette. Løsningen ble da å aldri ta ferie.

Pengespillproblemer har også blitt avslørt på grunn av tiltak bedriften har satt i gang. En bedriftsleder forteller her om hvordan de tok tak i sykefraværet og på denne måten fikk kjennskap til ansatte med pengespillproblemer:

”Vi blei klar over det i forbindelse med at vi var nødt til å gjøre noe med sykefraværet vårt. Vi hadde et ganske høyt sykefravær i 2003, hvor vi satte i gang med sykefraværsavtaler. I hovedsak på langtidsfravær, men så satte vi også i gang med sykefraværsavtaler på dem vi så hadde et mønster i fraværet sitt. Det var på bakgrunn av det vi oppdaga, eller hvor vedkommende informerte oss om at han hadde utfordringer”.

Som vi har sett tidligere, rapporterer de fleste spilleavhengige fra behandlingspopulasjonen at de har vært ukonsentrerte og fraværende på jobben på grunn av sine spilleproblemer. Det samme bekreftes i de personlige fortellingene:

”Han gikk jo og tenkte kun på penger, penger, på å spille med de pengene, og så tenkte han ikke på jobben og alt sånn... så han var ikke konsentrert om det han skulle gjøre”.

Fekjær (2002) poengterer også hvordan ansattes tanker kan bli så fokusert på spill at det kan føre til sterk distraksjon i arbeidet. Han viser samtidig til hvordan pengespill kan føre til sykefravær, ikke bare på grunn av depresjon eller angst, men på grunn av mer fysiske skader som magesår eller ryggmerter (Fekjær 2002:52). Fravær kan altså være et tegn på pengespillproblemer andre kollegaer kan oppdage, samtidig som at det blir en negativ konsekvens for ansatte og for bedriften.

5.3.2 Pengespillrelatert underslag

Innledningsvis så vi hvordan sjefen til Ivar begynte å merke at noe ikke var som det skulle med Ivar. Atferden ble endret og Ivar begynte å rote med papirene. I tillegg manglet kontantoppgjør. Sjefen forteller: *”Det var da det egentlig ble oppdaga, det var jo da det mangla penger i hans innbetalinger som han skulle ha med seg i forbindelse med jobb”.*

Representantene fra bedriftene vi har vært i kontakt med har ulike historier om hvordan virksomheten har oppdaget at en eller flere av de ansatte har hatt et problematisk forhold til spill. I en del av bedriftene er de ansatte i direkte kontakt med kontanter, og de har arbeidsinstrukser som innebærer å levere inn regelmessige oppgjør. I slike tilfeller blir det både lettere å stjele fra arbeidsgiver, men samtidig også lettere å bli oppdaget. Et eksempel på dette kan være ansatte i et busselskap.

Når arbeidshverdagen er organisert på en slik måte at det forventes innbetalinger, blir det lett tydelig for bedriften hvis noen ikke leverer i tide. Ved manglende eller forsinket oppgjør, er det derfor enkelt å oppdage uregelmessigheter. En tillitsmann fra en fagforening tilknyttet

transportbransjen, trekker frem bussjåfører spesielt: ”Bussjåføyrket er et yrke hvor en har tilgang til penger døgnet rundt. Hvis du har et problem, kan en lett havne i vanskelige situasjoner”. Det kan være lettere å underslå penger dersom en er i en yrkessammenheng der en har tilgang til kontanter. Fekjær bekrefter det samme: ”Spilleavhengige er heldige hvis de ikke har tilgang til kontanter i sitt arbeid” (Fekjær 2002).

Tillitsmannen forteller videre:

”Det er veldig synlig med spilleproblemer i en bransje som krever at du skal levere oppgjøret ditt regelmessig. Vi ser at i bedrifter som har lønn den trettiende og forskudd den tiende - så blir det til at mange gjør opp veska disse to dagene. De låner hele tiden av veska til spill, og så må de gjøre opp når de får lønn eller forskudd. Så det er derfor lett å se tydelige mønstre.”

Vi har vært i kontakt med en ansatt på oppgjørskontoret i et busselskap. Han fortalte at det stadig var problemer med oppgjør fra enkelte ansatte. Videre mente han å merke en stor endring etter automatforbudet. Det var da færre sjåfører som manglet penger i veska, og han var sikker på at denne endringen skyltes at sjåførene hadde sluttet å spille på automatene.

Ivar hadde også problemer med å levere oppgjøret sitt. Ivars sjef forteller om denne prosessen:

”Og dem begynte å etterlyse penger, og Ivar, han nekta jo. Han mente jo at han hadde... han sa jo at han hadde levert. Det var jo litt pinlig det, for vi måtte jo gå hardt på leverandøren og systemet deres, også, og... forsikre oss om at det ikke var noe rot der. Og så måtte vi jo snakke med Berit, hun var jo... på økonomi, og... vi prata jo med det vakselskapet, men de hadde jo ikke ført lister og alt sånn, så vi... måtte jo forsikre oss der, om at det... var rett. Det var rett, ja, at de ikke hadde kommet inn, og du vet jo da... (sukker) Det ble jo hardere og hardere press på Ivar, og til slutt, så... sprakk det.”

Selv om ansatte ikke har direkte ansvar for å levere inn kontantoppgjør, er det likevel andre muligheter for å få tak i penger på arbeidsplassen. På de fleste arbeidsplasser er det mulig å be om personallån, samt forskudd på lønn eller feriepengar. En tillitsvalgt forteller:

”Han søkte om å få forskudd på feriepengar. Han skulle pusse opp huset. Han fikk 30 000. De andre kollegaene spurte ham om hvordan det gikk med oppussingen, men da sa han at han ikke hadde begynt enda, han hadde ikke fått tak i snekker.”

Det er tydelig at flere av de prosessene vi har fått innblikk i, har blitt avslørt på grunn av økonomiske forhold. Mange av fortellingene vitner om at pengespillavhengige ofte har gått langt når det gjelder fantasifulle tiltak for å skaffe penger til å dekke spilling eller spillegjeld. I tillegg forteller mange ledere om gjentatte usannheter, bortforklaringer og unnskyldninger. Vi har fått ta del i historier om at bussveskene med pengene er blitt stjålet gjentatte ganger, tyveri fra lastebilen eller

innbrudd hjemme. En historie fra transportbransjen kan illustrere et fantasifullt innspill fra en arbeidstaker:

”Han solgte billettene to ganger. Folk la ofte igjen billettene i bussen, på setet eller i søpla. Sjøføren hentet dem og solgte dem på nytt. Det var derfor feil dato på mange billetter som ble solgt. Han manipulerte maskinen så ingen kunne se hvor mange billetter som egentlig var solgt. Når kunder senere skulle levere reiseregning på jobben, ble det oppdaget at mange billetter hadde feil dato. Ulike bedrifter tok da kontakt med busselskapet. De begynte å få mistanke da flere hadde ringt og fortalt om feil dato på billettene. Sjøføren ble innkalt til møte med avdelingsleder og tillitsvalgt. De sa at de skjønnte at han solgte gamle billetter, de hadde mye dokumentasjon fra kunder. De viste ham brevene”.

I en virksomhet er det ofte flere muligheter til å låne penger. I tillegg til muligheter for å ta ulike forskudd og andre muligheter for lån, eksisterer det ofte såkalte velferdskasser eller andre kontantbeholdninger i bedriftene:

”I den forbindelse hadde den ene personen ansvaret for noen penger til juletreffest her, og da... hadde han lagt de pengene i en skuff, og det var 30 000 kr, og dem forsvant. Og... det ble jo skylda på det at det, eh... dem forsvant i forbindelse med, at de ble stjålet fra den skuffen. Men, ... mistanken gikk jo mot at, eh... personen var spilleavhengig, og det... har jo vist seg etterpå”.

Innledningsvis nevnte vi de ulike fasene pengespillavhengighet ofte utvikler seg gjennom. I en desperasjonsfase vil en spilleavhengig benytte seg av flere muligheter for å skaffe penger for å kunne opprettholde sitt pengespill. Flere bedrifter har opplevd at ansatte med spilleproblemer har lånt penger av kollegaer.

”Han har lånt penger omtrent av halve fabrikken, så hvis du regner 150 mennesker ganger 200 kroner, så blir jo det en liten sum.”

Representanter fra bedrifter vi har vært i kontakt med, har fortalt at lønningskontoret i bedriftene kan ha en sentral rolle i forhold til å oppdage uregelmessigheter i de ansattes økonomi. En arbeidsgiver forteller om at det kom krav fra Namsmannen i forhold til en arbeidstaker:

”Nei, også kom det jo da rettslige krav til arbeidsgiver, om tvangstrekk i lønn da. Og da er det jo ting man bør prate med de ansatte om, spør du meg. Så det blei jo ordna sånn kortsiktig, det blei også ordna med et lån der arbeidsgiver stiller sikkerhet i en bank her i området. For at hun skulle klare å betjene en viss mengde gjeld da, som hun hadde fått som hun måtte bare betale”.

Flere av bedriftene der kontantoppgjør er en del av rutinene, forteller om ansatte som er syke den dagen de skal levere oppgjøret. I tillegg er det andre årsaker som kan føre til fravær rett før lønningsdagen:

”Vi har utlønning den tjuende i hver måned, det kan hende vi merka at mellom den femtende og den to og tjuende så var det et mønster om at vedkommende ikke var på jobb. Og han kunne fortelle oss at bakgrunnen for at han ikke var på jobb uka før

lønning, det var for at han ikke hadde mer penger igjen, han hadde ikke råd til å komme seg på jobb”.

Det ser ut til at mange saker med spilleavhengige ansatte har blitt avslørt på grunn av underslag eller annen økonomisk utroskap. Dette vil selvfølgelig utgjøre en kostnad for bedriftene. Samtidig er det andre kostnader for virksomhetene som har ansatte med pengespillproblemer. En viktig faktor som flere peker på, er tidsbruken som går med på håndtering av sakene. En ansatt med spilleproblemer kan føre til at lederen og andre i bedriften må bruke mye tid på å hjelpe eller tilrettelegge. Dette omtales i neste kapittel i forhold til dilemmaer som kan oppleves i forbindelse med håndtering av sakene.

6 Håndtering av pengespillproblemer

Vi har sett hvordan pengespillproblemer kan ha konsekvenser for arbeidslivet, og hvordan pengespillproblemer blant arbeidstakere kom til syne i virksomheten. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan pengespillproblemer kan håndteres av arbeidslivet, og hva utfallet av sakene ble for Ivar og de andre spilleavhengige i vår studie.

6.1 Arbeidslivet som arena for tidlig intervensjon

Arbeidsplassen er en arena som kan benyttes i forhold til tidlig identifisering og tidlig intervensjon. De fleste som har en jobb, møter daglig kolleger de har et forhold til, og på arbeidsplassen vil det derfor også foregå sosial kontroll.

Flere bedriftsledere vi har vært i kontakt med, har fortalt om hvordan ansatte med pengespillproblemer har endret atferd i forhold til daglige rutiner. Som vi allerede har sett har mange ansatte blitt oppdaget på grunn av manglende eller for sent innbetalte oppgjør. Den sosiale kontrollen på en arbeidsplass gjør at ansatte ofte kan legge merke til atferdsendring hos kollegaer. Vi har sett flere eksempler på at ”*alle viste at det var noe galt med ham – men ikke hva*” eller at ”*jeg hadde jo også hørt rykter, da, om at han var spilleavhengig...*”. Ledere har også opplevd at andre har tipset om at en ansatt har hatt spilleproblemer:

”Samtidig så fikk jeg noen meldinger fra andre ansatte og fra venner om at de hadde oppservert henne på flere andre forskjellige steder. Så jeg fikk tips fra andre, for jeg kan jo ikke være overalt sjøl. Fra folk som hadde sett henne stå og spille”.

Et annet eksempel illustrer det samme:

”Og det er veldig rart da, og det gjelder også litt i forhold til rus her, men det virker som om nede på gulvet her, så vet nesten alle hvem som har spilleproblemer. Altså, de vet hvem som har, selv om det er veldig mange her nede og det er veldig mange forskjellige nasjonaliteter, veldig mange forskjellige språk, så er det helt tydelig... for de som har spilleproblemene, de kjenner hverandre”.

I tillegg til de forholdene vi har beskrevet når det gjelder spill i arbeidstiden, og på hvilken måte arbeidslivet kan være en arena for tidlig identifisering av problemet, har vi også sett eksempler på at den spilleavhengige selv har kommet til sin leder og fortalt om problemene sine. En representant fra bedriftshelsetjenesten hadde deltatt på kurs om pengespill i AKAN kompetansesenters regi. Senere holdt hun kurs for de ansatte i sin bedrift. Hun forteller om en innrømmelse som kom i etterkant av kurset:

”Han kom til meg etterpå, når kurset var ferdig. Jeg stod og pakka sammen, og han kom til meg og sa at han gjerne ville snakke med meg angående noe, senere. Så da lagde vi en sånn konkret avtale der og da. For ellers så vet jeg at det ofte sklir fort ut. Så tror jeg han fikk en avtale hos meg dagen etterpå”.

Alle som er bekymret for begynnende pengespillproblemer hos andre er potensielle oppdagere. Den første inngripen eller den første bekymring er imidlertid beheftet med vegring og ansvarsfraskrivelse hos mange. Tidlig identifikasjon avhenger av at de potensielle oppdagerne har kunnskap om risikofaktorer og symptomer, at de har mot til å handle på grunn av opplevd bekymring, at de vet hva de skal gjøre og hvem de skal henvende seg til. Skal man få til en tidlig intervensjon, er man

avhengig av den tidlige identifikasjonen, men også av at det foreligger kjennskap til intervensjonsformer (www.shdir.no). For at ledere og kolleger skal kunne identifisere pengespillproblemer, er det derfor viktig at arbeidslivet har kunnskap om problematikken.

6.2 Arbeidslivet trenger kunnskap og informasjon

En forutsetning for tidlig intervensjon vil være tidlig identifisering av risikofaktorer. Pengespillproblematikk og risikofaktorer i forhold til dette har vært et relativt nytt og ukjent fenomen i arbeidslivet. Det er tydelig at virksomhetene vi har vært i kontakt med etterlyse kunnskap og informasjon i tilknytning til fenomenet, noe denne studien er ment å imøtekomme. Dette var også bakgrunnen for at dette prosjektet startet opp.

Når pengespillproblemer i bedriften avsløres, er mange ledere usikre på hvordan de skal ta saken videre. Men først og fremst er det viktig å kjenne til aktuelle risikofaktorer når det gjelder ansatte med pengespillproblemer. For at arbeidslivet skal komme tidlig inn og hjelpe ansatte med et problematisk forhold til pengespill, er det derfor viktig å rette fokus mot hvordan kollegaer og ledere kan oppdage ansatte med pengespillproblemer – eller mer konkret hvilke tegn som kan virke urovekkende. Særlig fordi pengespillavhengighet ofte utvikler seg spesielt raskt i forhold til annen avhengighet, kan det være spesielt viktig at arbeidslivet er oppdatert på hvilke kjennetegn ansatte med pengespillproblemer kan ha.

Innledningsvis ble det beskrevet at AKAN kompetansesenter mottok et økende antall henvendelser fra arbeidslivet, der det ble etterlyst verktøy for håndtering av problematikken. Vi fikk det samme inntrykket da vi intervjuet representanter fra bedriftene. Mange fortalte at de følte seg på

bar bakke da de oppdaget arbeidstakere som hadde problemer med pengespill – de visste ikke hvordan de skulle gripe sakene an eller hvor de skulle henvende seg for å få mer informasjon. En bedriftsleder forteller:

”Hadde det vært problematikk knytta til alkohol eller rus, så hadde jeg visst hvor jeg skulle gått. Men når det gjaldt spilleavhengighet, så var vi litt... ja, vi visste rett og slett ikke hvem vi skulle kontakte for å få støtte eller hjelp”.

Flere forteller om at de hadde behov for informasjon og at de ikke visste hvordan de skulle gå frem. En leder forteller om skuffelsen som oppsto da han ikke fikk hjelp hos bedriftshelsetjenesten:

”Sånn at jeg hadde et behov da med en gang, da jeg da dumpa oppi et ganske stort problem, og få noe mer informasjon om hvordan jeg skulle håndtere det. Så da kontaktet jeg bedriftshelsetjenesten vår, og de hadde ingenting. De hadde planer om å sende to, tre stykker på kurs. Ellers så var det ikke noe planer og ikke noe kompetanse i det hele tatt.”

Flere av informantene etterlyste det de omtalte som en *kokebok*, *oppskrift* eller en *smørbrødtype* for håndtering av sakene, altså konkrete tips for anbefalte fremgangsmåter i forhold til problemhåndtering. I intervjuene fokuserte vi som tidligere nevnt på prosessene, altså hva som skjedde fra sakene ble avslørt til de ble avsluttet. Selv om historiene handler om ulike personer, og selv om bedriftene har håndtert sakene forskjellig, er det en del likheter i hvordan sakene ble håndtert. Etter de første mistankene eller avsløringene startet de fleste prosessene med en samtale.

6.3 Den nødvendige samtalen

Lederne i bedriftene har valgt å benytte ulike strategier når det gjelder hvordan de skulle forholde seg til sakene der de oppdaget at ansatte hadde spilleproblemer. I intervjuene med representanter fra bedrifter som opplevde å ha ansatte med pengespillproblemer, var vi interessert i å høre om hvilke samtaler som kom i gang i forlengelse av at bedriften hadde en mistanke om pengespillproblemer hos en ansatt. Intervjuene viser at pengespillproblemene har blitt håndtert på ulike måter, men felles for alle sakene er at en eller flere representanter fra bedriften har innkalt den det gjelder for en samtale.

Den nødvendige samtalen er en personlig samtale på arbeidsplassen på bakgrunn av bekymring for en medarbeider, eller som følge av brudd på arbeidsreglementet (AKANs metode- og opplæringsperm, se www.akan.no). En leder vi intervjuet forteller om hva han mener er viktig i den nødvendige samtalen:

”For det første må du formidle at ”jeg ønsker faktisk å hjelpe deg”. Og så tror jeg det der med å, ja kalle en spade for en spade. Altså ikke pakke det inn, for det at jeg tror det skaper så mye utrygghet. Også er det selvfølgelig grenser for hvor direkte og åpen man skal være. Men jeg tror det der med å skape tillit, til at... okay, dette er et problem for deg. Jeg kan hjelpe deg med noe, men hovedansvaret ligger hos deg. Jeg kan støtte deg til at du kan ta tak i det som er problemet.”

Da vi intervjuet Ivar var også sjefen hans til stede. Vi kom inn på hvordan den første samtalen mellom dem hadde vært, og da sa Ivar: ”Ja. Nå er jo ikke jeg den typen som er så veldig flink til å prate”, og lederen svarte: ”Nei, jeg er jo ikke så veldig flink jeg heller, men vi gjør

jo så godt vi kan". Dette er et godt bilde av hvordan mange har opplevd den nødvendige samtalen. Det er vanskelig å ta initiativ til den, og det er vanskelig å vite hvordan man skal gå frem. Kulturen på arbeidsplassen har stor betydning for hvor lett eller vanskelig det vil være å ta opp vanskelige saker. Mange ledere vektlegger åpenhet når de forteller om den nødvendige samtalen. Nedenfor er et eksempel på en bedriftssykepleier som tar en bekymrings samtale med en ansatt:

"Han kom inn, og så fortalte jeg at lederen din er bekymra for deg i forhold til... Jeg tror ikke jeg nevnte engang hva det var for noe jeg, men lederen din har en bekymring i forhold til deg. Er det noe du ønsker at vi skal snakke om? Og dermed så var det på en måte i gang. Jeg tror disse her har slitt med det her så lenge, at når du først begynner å pirke borti det, så bare kommer det."

En tillitsvalgt forteller videre om at den nødvendige samtalen kan betraktes som en intervensjon i seg selv:

"Det å ha en samtale med leder, det å bli kalt inn på teppet, kan være en hjelp i seg selv. De fleste ser alvoret da, og det kan være en vekker for dem det gjelder. Det har påvirkningskraft og en oppdragende effekt. De skjønner alvoret og folk skjerper seg. Men for andre igjen hjelper det ikke."

Flere representanter fra virksomheter forteller at det kan ha vært vanskelig for dem å få ansatte til å innrømme at de har et problematisk forhold til spill. Samtidig kom det også opp flere ganger at ledere var overrasket over åpenheten de ble møtt med. Sitatet nedenfor er et eksempel på det:

”Og jeg har på en måte vært litt forundra over hvor åpne de har vært altså, og hvor fort tema har kommet. Det er egentlig ganske forunderlig. Så jeg lurer på... tenker som så at det muligens har vært en lang modningsprosess, som har vært i forhold til, enten å få informasjon om at her er det hjelp å få, eller lederen din sier at, nå syns jeg du skal gå og snakke med noen.”

De fleste representantene fra virksomhetene vektlegger at det er veldig viktig å møte den ansatte med åpenhet - men samtidig er det like viktig at den ansatte selv er åpen. Der arbeidsgivere har opplevd åpenhet fra den ansatte, har de også erfart at det har vært mye lettere å samarbeide om å finne en løsning på saken. Mange bedriftsledere har opplevd at de har hatt et sterkt ønske om å hjelpe ansatte med pengespillproblemer, men at ansatte har nektet å innrømme problemet. Bedriftsledere har fortalt om hvordan de da har opplevd at et videre samarbeid i forhold til iverksetting av tiltak blir umulig. En leder forteller:

”Så sa jeg til vedkommende at vi skal få til en god løsning for deg. Det eneste jeg krever av deg for å være med opp her nå - det er ærlighet. Og da fikk jeg lovnad om at hun skulle være ærlig og det skulle aldri gjenta seg”.

Et annet forhold mange ledere forteller om, er hvordan de har valgt å stole på problemspilleren ved å gi dem tillitt og en sjanse til, men at tilliten har blitt brutt ved at de ansatte har fortsatt å spille. Sitatet nedenfor gir et eksempel på en slik historie:

”Da var det rett på kontoret mitt, også var det lanken i bordet - jeg var markert. Nå er det alvor, dette aksepterer jeg ikke lenger, du har brutt min tillit (...). Og da sa jeg at du har nå klart å motbevise at jeg skal stole på deg, så nå stoler jeg ikke på deg. Hvis du vil opparbeide den tilliten igjen, så er det din sak å gjøre det. Jeg stoler ikke på deg nå. Og det tok hun ufattelig seriøst rett og slett.”

I flere av sakene har vi sett at arbeidsgivere har strukket seg langt til tross for flere skuffelser, løgner og tilbakefall hos problemspilleren. De fleste lederne poengterer at åpenhet og ærlighet er nøkkelen til suksess i forhold til håndtering av sakene. Samtidig er det andre dilemma som har dukket opp når det gjelder håndtering av sakene.

6.4 Ressursbruk og ansvar for problemet

Tidligere har vi sett hvordan pengespillproblemer kan medføre underslag og dermed økonomiske tap for virksomheter. I tillegg til de direkte kostnadene, kan det oppstå andre kostnader for bedriftene i form av tidsbruk i forbindelse med håndtering av sakene.

I saker der ansatte har problemer med pengespill, har det oppstått ulike dilemmaer for bedriftene når det gjelder problemhåndtering. Et av dilemmaene flere har opplevd, er å finne en god balanse for hvor mye tid og ressurser som skal settes av fra bedriftens side. En leder forteller:

”Vi setter av veldig mye tid på slike saker - ofte hele arbeidsdager. Det koster mye for bedriften ut over de konkrete tapene med svinn og stjeling. Det koster mye arbeidstid og ressurser fra leder og tillitsvalgte.”

En annen leder sier ”Når det er sånne saker vet vi at vi må sette av hele dagen”.

Det er tydelig at flere ledere peker på at det er svært tidkrevende for dem å bli involvert i sakene. Og den tiden som brukes med ansatte som har problemer, kan gå ut over tiden som blir igjen til de andre ansatte. Flere ledere har satt av masse tid til håndtering av sakene, og forteller at de føler at de kommer til kort:

”Du skal selvfølgelig hjelpe medarbeiderne dine. Og... det kommer jo litt an på hvor mange medarbeidere du har, og hvor mange andre arbeidsoppgaver du har i tillegg til å følge opp de medarbeiderne. Eh... men når du har 30-35 medarbeidere, som du er direkte leder for... og du har en eller to som krever... all den tida du egentlig skulle hatt til oppfølging av medarbeiderne, fordi du har en hel masse andre faste oppgaver også, så strekker du ikke til. Og det er en veldig dum følelse, og en veldig vond følelse.”

I tillegg til dilemmaer knyttet til tidsbruk ved håndtering av problemene, er det andre vanskeligheter som har oppstått for ledere når de skal hjelpe ansatte med spilleproblemer. Det gjelder eierskap til problemet - og her er det to forhold som trekkes frem av bedriftslederne. Det ene handler om eierskap i forhold til om bedriften skal bruke tid og ressurser på å hjelpe den ansatte selv, eller om de skal overlate det til eksterne instanser. Det andre dilemmaet omtales senere,

og handler om i hvilken grad det er problemspilleren eller bedriften som bør eie og håndtere problemet.

Flere ledere peker på at de har vært usikre på om det er mest riktig å håndtere problemene internt i bedriften, eller om en større grad skal kjøpe tjenester utenfra. Et eksempel her kan være gjeldsrådgivning. De fleste med pengespillproblemer har uorden i økonomien og mange har mye gjeld. Enkelte bedrifter har valgt å hjelpe den ansatte med økonomisk rådgivning internt, mens andre ledere har kjøpt slike tjenester fra eksterne instanser. Flere har opplevd at det har kostet mye tid å håndtere problemet internt i bedriften, men at de samtidig kan miste eierskapet til problemet hvis de overlater ansvaret til eksterne instanser. En leder uttaler:

”Det er viktig å ta seg tid, vise empati og innlevelse. Det å dytte problemet ut av huset med ekstern gjeldsrådgivning er ikke å vise empati - selv om det var godt ment.”

Et annet utsagn illustrerer det samme poenget:

”For hvis vi overleverer ham til et annet ledd, som skal sørge for å ivareta den personen, da mister vi litt grepet om saken sjøl, hvis du skjønner hva jeg mener, da er vi avhengig av den som sitter i det telefonrøret om hvordan saken går videre.”

Når det handler om dilemmaer i forhold til eierskap til problemet, kan det også handle om å koble inn andre instanser som ikke nødvendigvis har med økonomi å gjøre. Ledere har også snakket om at de er usikre på om det er best å henvise ansatte til bedriftshelsetjenesten, slik at de har mer nærhet når det gjelder oppfølging - eller om det er bedre å henvise til behandling utenfor huset.

”HMS sjefen og jeg, vi har prata om dette her flere ganger. Både hvor går grensa til bedriften, i forhold til det å ivareta? Hvor går grensene til bedriftene for når man må overlata ting til det offentlige? Og har offentlige da kapasitet til å ivareta?”

Et annet aspekt ved eierskap til problemene, er dilemmaer som oppstår med hensyn til hvor langt bedriften skal strekke seg for å hjelpe en arbeidstaker med problematisk spilleatferd. Flere poengterer at det kan være vanskelig å se tydelige grenser for hva som er privat og bør håndteres av ansatte selv, og hva som er bedriftens problem – og dermed ansvar. En leder forteller:

”Men jeg prøver å forplikte ham til at han tar tak i det selv, at han gjør det vi blir enige om at han skal gjøre. At jeg ikke overtar noe ansvar, ansvaret ligger hos ham.”

En annen leder snakker om det samme:

”For det første så syns jeg det er viktig at de tar tak i sitt eget liv, ikke sant, og gjør tingene selv. Så, jeg må i hvert fall være veldig bevisst på hvordan jeg framstår i forhold til å være en hjelper. Ikke overta ansvaret, balansen der syns jeg er veldig viktig. Også tenker jeg at hvor stort problem er dette her egentlig? For ham så er det selvfølgelig et problem, men hører problemet hans til i privatlivet hans eller hører det til i arbeidslivet? Det syns jeg er et dilemma.”

6.5 Oppfølging fra bedriftens side

Etter at de første samtaler er gjennomført og bedriften og den ansatte har inngått en avtale for videre tiltak, snakket vi om hvordan sakene var blitt fulgt opp i etterkant. En del ledere hadde dårlig samvittighet i forhold til oppfølgingen. De opplevde at avsløringen og opprullingen av saken hadde tatt mye tid og ressurser, og de hadde derfor brukt mindre tid og krefter på oppfølging. En bedriftssykepleier sier: *”Egentlig nå så sitter jeg bare og har dårlig samvittighet fordi jeg ikke har fulgt han opp og hørt hvordan det går”*.

Andre ledere gikk sterkere til verks. En leder forbød den ansatte å spille, også privat:

”Samtidig så forbød jeg henne alt pengespill, totalt. Altså, jeg har jo ikke noe myndighet til å bestemme over henne privat. Men jeg tror hun trengte det. Jeg sa at fra nå av er det forbudt. Jeg forbyr deg å spille en eneste krone”.

Nancy Petry (2008) har gjennomført en studie som viser at korte intervensjoner fra arbeidsgiver kan være nyttig for å redusere spillingen. I vårt utvalg var det flere ledere som hadde benyttet seg av nettopp dette:

”Det er viktig med mange korte intervensjoner. Fem minutters samtaler kan være veldig nyttige – det gjør at arbeidstakeren føler seg sett, lagt merke til og verdifull. En kan kanskje trekke inn litt allmenn organisasjonspsykologi.”

Samtalen med en leder illustrerer det samme:

- *Samtidig så prata jeg med henne nesten daglig, og hørte hvordan det gikk og sånt noe.*
- *Så du pratet med henne nesten daglig?*
- *Ja, det var nesten daglig oppfølging av henne*
- *Var det lange samtaler du hadde med henne?*
- *Nei, det var kort egentlig. Og selvfølgelig veldig diskré, det går ikke an å prate om dette her mens andre hører på.*

Det ser ut til at flere av bedriftslederne har opplevd at det har fungert godt å ha flere korte oppfølgingssamtaler.

”Vi fortsatte med oppfølgingssamtaler med vedkommende i etterkant. Uavhengig om han hadde fravær eller ikke. Det var en form for ivaretagelse, for å høre hvordan det gikk (...). Det vi ser, som er viktig, det er at når man først åpner seg på den måten, så er det viktig at de har trygge omgivelser hele veien, sånn at man på en måte får spilt korta helt ut”.

Selv om idealet er en god og trygg oppfølging, er det flere som har pekt på at det blir for ressurskrevende. I enkelte bedrifter har de ikke brukt tid på oppfølging av sakene i etterkant av avsløringene. Sitatet nedenfor gir et eksempel på dette:

”Lederne har ikke tid til å følge opp de enkelte sakene. De får en advarsel, men oppfølgingen er det så som så med”.

Sitatet peker på et problem som flere ledere har fortalt om, nemlig at håndtering av sakene kan kreve svært mye ressurser fra bedriftens side.

6.6 Hvordan gikk det med Ivar og de andre spilleavhengige?

Da Ivars arbeidsgiver oppdaget at Ivar endret atferd og at det manglet kontantoppgjør, forsto han at det var på tide å ta en samtale. Og Ivar gikk egentlig bare og venta på å bli oppdaget. Likevel var han redd for å ta telefonen: ”*Jeg svarte ikke, jeg visste jo hva det gjaldt. Det var helt forferdelig, jeg følte meg jaga*”, forteller Ivar.

Tidligere så vi hvordan både Ivar og sjefen hans fortalte at det hadde vært vanskelig å snakke sammen, men at de gjorde så godt de kunne. Og de fikk det til! Ivar forteller om hvordan det opplevdes å tilstå: ”*For meg var det veldig lettende, sånn at jeg fikk delt det med noen. Jeg visste jo at jeg kom til å få hjelp*”.

Dette lettelsen over å bli oppdaga, er noe samtlige av de spilleavhengige forteller om. Ivar ble sykmeldt, og i løpet av en måned var han i en behandlingsinstitusjon for spilleproblemet sitt. Sjefen forteller at det aldri var snakk om oppsigelse. Han ordnet det slik at de manglende betalingene ble omgjort til lån som ble trukket fra lønningen hver måned.

Ivar forteller om dette:

”Jeg var jo bare overlykkelig for at jeg fikk beholde jobben og at de var så greie som de var. De ga meg jo et sånt privat lån, for å betale – gjøre opp for meg. Så firmaet betalte inn kontantoppgjørene, og så trakk de meg i lønn, da. De trakk ikke så mye, for vi var jo allerede ganske rævkjørt økonomisk, så de ville ikke sparke bena under oss, for jeg hadde jo tross alt en liten familie”.

Kollegene visste ingenting, men da Ivar kom tilbake fra behandling var han åpen og ville fortelle de andre om det. I etterkant fikk han god oppfølging av ledelsen i bedriften, og de hadde mange samtaler. Ivar spilte aldri mer på spilleautomater.

Dette kan jo på mange måter betraktes som en solskinnshistorie, og det er et eksempel på en arbeidsgiver som strekker seg langt for å hjelpe en ansatt ut av en vanskelig situasjon. I vårt møte med representanter fra bedrifter og med spilleavhengige, har vi i mange tilfeller blitt overrasket over hvor mye velvilje som har eksistert i bedriftene. Likevel har vi sett noen eksempler på at arbeidsgivere har måttet si opp ansatte, og dette har utelukkende vært i forbindelse med store underslag. Av de 33 sakene vi har hatt innblikk i, er det syv av dem som har endt med oppsigelse, og tre av disse igjen ble anmeldt til politiet.

I flesteparten av sakene har de spilleavhengige fått beholde jobben, og de har blitt tilbudt økonomisk hjelp fra bedriftens side. Noen har fått tilbud om lån fra bedriften, for at de skulle kunne dekke spillegjeld. Andre har fått økonomisk rådgivning, og lønnen kan ha blitt administrert på en annen måte. Enkelte arbeidsgivere har innført økt kontroll, for eksempel ved at bussjåfører har måttet levere inn oppgjør daglig.

Enkelte bedriftsledere ser i ettertid at de har vært det de selv omtaler som *dumsnille*, ved at de har gitt ansatte med pengespillproblemer gjentatte lån. Dette har i enkelte tilfeller ført til at de har bidratt til å opprettholde spillingen. En leder forteller: ” *Vi har kanskje vært dumsnille. Vi har latt folk gjøre opp for seg selv. Vi har sendt flere saker til inkasso, men vi har aldri anmeldt noen*”. En annen sier: ” *Vi har hatt en snillistisk holdning. Vi har noen ganger vært for snille. Noen saker kommer jo igjen.* ”

Flere forteller at innrømmelsene fra de ansatte med spilleproblemer har sittet langt inne, og at det kan være vanskelig å få ansatte til å innrømme at de har et problematisk forhold til pengespill. Flere ledere har opplevd gjentatte løgner og unnskyldninger. Mange ledere har fortalt at det er mye lettere å hjelpe de ansatte som innrømmer at de trenger hjelp. Det kan være mye tid og ressurser som går med til å ha samtaler med ansatte som ikke vil vedkjenne seg problemene. ”*Det er vanskelig å følge opp med behandling eller BHT når folk nekter for problemene*”, sier en bedriftsleder. En annen leder forteller: ”*Det er ikke lett å få folk til å innrømme. De gir andre forklaringer. For eksempel at de glemte bussveska i bussen om kvelden, og at den var stjålet dagen etter*”.

Åpenhet og ærlighet hos problemspilleren har altså vært viktig for å få i gang et samarbeid om løsning. Gjennomgående ser vi at bedrifter som har benyttet en kombinasjon av økonomisk rådgivning og oppfordring til behandling, har gitt gode utfall - både for bedriften og for den ansatte.

7 Oppsummering og veien videre

Vi har forsøkt å implementere studiens resultater i AKAN kompetansesenters arbeid. Når vi skal se for oss veien videre, er det viktig å først se på hvor vi står i forhold til kunnskap i dag. Vi vet mer om pengespill og arbeidsliv enn vi gjorde for noen år siden. Vi vet en del om hvordan pengespillproblemer kan oppdages og håndteres i arbeidslivet. Vi vet noe om omfang av pengespill i enkelte bedrifter og hvilke konsekvenser dette kan ha for arbeidsplassene. Studien av våre utvalgte bedrifter kan gi et bilde av hvordan situasjonen kan være, men resultatene er ikke representative for det norske arbeidslivet.

Vi vet lite om utbredelsen av pengespillproblemer i det norske arbeidslivet. Vi vet ikke om pengespillproblemer er overrepresentert i visse bransjer eller blant spesielle yrkesgrupper, ut over bedriftene vi har studert. I forhold til utbredelsen av pengespillproblemer på nasjonalt nivå så vel som på bransjenivå er det behov for ny kunnskap.

Denne studien har fokusert på antatte risikogrupper, og vi har sett at yrkessjåfører kan være utsatte for utvikling av pengespillproblemer. Dette er viktig innsikt, men det kan samtidig tenkes at det eksisterer flere andre yrkesgrupper som også er risikoutsatte. Det er behov for mer kunnskap om risikoutsatte yrkesgrupper og bransjer. Dette prosjektet har kunnet påvise at tilgjengelighet har betydning for spill i arbeidstiden. Dette, kombinert med det vi vet om individuelle risikofaktorer, kan være et godt grunnlag for å identifisere andre risikogrupper i arbeidslivet.

Vi vet mer om prosessene som kan oppstå i bedrifter med ansatte som har pengespillproblemer. Resultatene fra denne studien kan dermed være et godt utgangspunkt for videre forskning på feltet.

7.1 Prosjektets implikasjoner for arbeidslivet

Dette prosjektet hadde to hovedmål. Det første var å øke kunnskapen om pengespillproblemer i arbeidslivet. Det har derfor vært viktig å formidle prosjektets resultater til arbeidslivet.

Gjennom arbeidet med prosjektet har det blitt tydelig for oss at arbeidslivet kan være en god arena for tidlig intervensjon når det gjelder pengespillproblemer. Det har blitt tydelig at arbeidsplassene kan være viktige både for å oppdage pengespillproblemer og deretter for å hjelpe ansatte som har et problematisk forhold til spill - slik at de kan beholde jobben. For det er viktig. Informantene vi har snakket med, påpeker nettopp dette. Ivar forteller: ” *Jeg var rimelig desperat, ja. Så jeg var jo egentlig overlykkelig for at det ble gjort noe da, at det ble slutt. Jeg var lykkelig da det ble oppdaga*”.

Det har vært viktig å implementere studiens resultater i kompetansesenterets arbeid.

7.2 Implementering av funn i kompetansesenterets arbeid

Prosjektets resultater er blitt inkludert i kompetansesenterets metodeperm. AKANs metode- og opplæringsperm er et oppslagsverk for alle som jobber med rusmiddelforebygging i arbeidslivet, og nå er det også inkludert informasjon om pengespill. Her kan bedrifter finne egne avsnitt som spesielt omhandler pengespill i arbeidslivet, tips om hvordan en bedrift/virksomhet kan regulere mulighetene for pengespill i arbeidstiden, samt risikofaktorer for pengespillproblemer. I tillegg gis råd for håndtering av saker med pengespill i bedriftene og veiledning til

hvordan bedriften kan bli en *gamblingfri* sone (se www.lottstift.no). AKAN kompetansesenter håper denne informasjonen vil være nyttig for bedrifter som opplever denne problematikken. Metodepermen kan lastes ned gratis på www.akan.no.

Den samme informasjonen er lagt ut på kompetansesenterets nettsider. På nettsidene er det nå mulig å få informasjon om risikofaktorer, konsekvenser av pengespillproblemer for arbeidslivet, økonomiske problemstillinger, råd for håndtering av pengespillsaker samt henvisning til aktuelt fagstoff og nyttige lenker. Nettsidene er ment som et verktøy for bedrifter som er usikre på problemstillinger i forhold til håndtering av pengespillsaker i bedriften.

Prosjektmedarbeiderne har hatt et ønske om å tilføre AKAN kompetansesenter ny kunnskap. Dette har skjedd gjennom å oppdatere fagkonsulenter og rådgivere om prosjektet og resultatene derfra. I tillegg har aktuell litteratur på feltet blitt formidlet. Et konkret resultat av prosjektet er en oppdatering av power point filer om pengespill som brukes i kurssammenheng.

I prosjektets slutfase våren 2009 ble det utarbeidet en brosjyre om pengespillproblemer i arbeidslivet. Målgruppen for brosjyren var det norske arbeidslivet - altså både ledere, mellomledere, bedriftshelsetjenester, tillitsvalgte og andre ansatte som arbeider med helse, miljø og sikkerhet. I tillegg kan brosjyren være nyttig for andre interesserte som pårørende, behandlingsutøvere eller andre som ønsker å vite mer om hvilken rolle arbeidsplassen kan ha i forhold til pengespillproblemer. Brosjyren gir en kort innføring i pengespillproblemer, hvordan det kan utarte seg, hvordan arbeidslivet kan være en arena for tidlig intervensjon, pengespillproblemer som en skjult avhengighet, risikofaktorer, retningslinjer for utarbeidelse av

pengespillpolitikk i bedriftene, gode råd for håndtering av pengespillproblemer i virksomhetene, samt hvor ulike deler av arbeidslivet kan henvende seg for å få mer informasjon.

I tillegg har prosjektmedarbeiderne skrevet to artikler av forskningsmessig art publisert i *Sosiologi i dag* (Buvik og Revheim 2008) og til *International Journal of Mental Health and Addiction* (Revheim og Buvik 2008). Begge artiklene omhandler mulighetsstrukturer for pengespill i arbeidslivet. Det er publisert andre mer populærvitenskaplige artikler, for eksempel i tidsskrift som *Rus og Samfunn*. Dette har også vært med på å presentere kompetansesenterets arbeid på nyttige arenaer.

Prosjektmedarbeiderne har i tillegg vært opptatt av å presentere prosjektet og resultatene derfra på ulike nasjonale og internasjonale konferanser. I Norge har prosjektet vært presentert på ulike konferanser og seminarer i regi av PårørendeForeningen (PTS), Norsk Forening for Pengespillproblematikk (NFP) og Østnorsk kompetansesenter. Prosjektet har vært presentert på internasjonale pengespillkonferanser i Østersund, København, Helsinki og Auckland. På de internasjonale konferansene fikk prosjektet stor oppmerksomhet både på grunn av den spesielle situasjonen vi har hatt i forhold til spilleautomater i Norge, men også fordi prosjektet ble betraktet som nybrottsarbeid på feltet.

I løpet av prosjektperioden har studien fått oppmerksomhet fra nasjonale medier, noe som har resultert i flere oppslag i aviser og i radio. Dette har vært med på å sette temaet på dagsorden og øke kunnskapen om pengespillproblemer i arbeidslivet.

Våren 2008 arrangerte prosjektmedarbeiderne en konferanse om pengespill og arbeidsliv på Oslo Kongressenter. Finn Gyllstrøm fra

Østnorsk kompetansesenter foreleste om omfang av pengespill, endringer i markedet, nye spilleterminaler og nye typer spill. En av de mest internasjonalt anerkjente forskerne om temaet, Mark Griffiths, foreleste om pengespill i arbeidslivet. I tillegg fikk vi dele erfaringer med Jan Sivertsen som fortalte om hans opplevelser av pengespillproblemer i tilknytning til Vestnorsk transportarbeiderforening. Jon Bing foreleste om etiske og juridiske sider av problematikken, mens Marianne Hansen fra SIRUS snakket om muligheter for begrensning av nettgambling. Konferansen ble avsluttet med en paneldebatt. Konferansen hadde over hundre deltakere, og fikk mye positiv omtale i etterkant.

Neste del av kapitlet oppsummerer prosjektets resultater og det diskuteres i hvilken grad prosjektet har nådd de opprinnelige målsettingene.

7.3 Tilbakeblikk på studiens problemstillinger og resultater

Innledningsvis ble det vist til prosjektets hovedmål; å øke kunnskapen om ulike aspekter ved pengespillproblematikk i tilknytning til arbeidslivet.

Dette målet var definert i to delmål som omhandlet henholdsvis kunnskapsutvikling og tiltak til arbeidslivet. Litteraturgjennomgangen ble brukt for å konkretisere målene og utarbeide sentrale problemstillinger for studien. Vi valgte å fokusere på omfang av pengespillproblemer i arbeidslivet, med vekt på automatspill og nettbaserte pengespill. Prosjektet har dermed hatt fokus på bestemte bransjer. Det så ut til at visse bransjer/yrkesgrupper kunne være særlig utsatt og således representere ”risikosoner” når det gjelder faren for

utvikling av pengespillproblemer.

I tillegg ønsket vi å fokusere på hvordan pengespillproblemer i bedriftene ble avdekket, hvordan bedriftene håndterte sakene og hvordan de ulike tiltakene fungerte. Vi ønsket også å se på hvilke konsekvenser pengespillproblemer blant ansatte kunne ha for virksomheter. Vi anså at disse problemstillingene ville være spesielt nyttig for del 2 av studien, altså når vi senere skulle tilby arbeidslivet gode råd for håndtering av problematikken.

Videre ønsket vi å se på sammenhengen mellom spill i arbeidstiden og mulighetsstruktur. Mulighetsstruktur ble benyttet som en betegnelse på ledig tid i løpet av arbeidsdagen og eksponering for spillemuligheter.

Hovedmål 2 i studien var å tilby arbeidslivet et verktøy for håndtering av problematikken

Med hensyn til hovedmål 1 (kunnskapsutvikling), har prosjektet generert kunnskap om ulike problemstillinger innenfor temaet pengespill og arbeidsliv. Ut fra hypotesene om at vi ville finne flere ansatte med pengespillproblemer i enkelte risikogrupper, kan vi nå slå fast at yrkessjåfører kan være i en risikogruppe for utvikling av pengespillproblemer. Dette på grunn av egenskapene ved aktørene og strukturelle forhold. Vi har sett at tilgjengelighet til spill har betydning, også i en arbeidslivkontekst. Ansatte som har mulighet til å spille i arbeidstiden (ved at de har ledig tid og oppholder seg på steder med automater), spiller mer i arbeidstiden. Videre har vi sett at det er en sammenheng mellom spill i arbeidstiden og pengespillproblemer.

I de terminalbaserte bedriftene fant vi lav forekomst av nettspill og pengespillproblemer. Årsakene til dette er vanskelig å si noe sikkert om, men det kan henge sammen med en relativt høy gjennomsnittsalder hos de ansatte.

Videre har vi sett at pengespillproblemer kan ha alvorlige konsekvenser for arbeidsplasser, og vi har spesielt sett på fravær og økonomisk utroskap. I tillegg har vi sett at for personer med spilleproblemer, kan store deler av arbeidsdagen være preget av deres pengespillproblemer. Dette vil naturlig nok også ha innvirkning på deres arbeidsutførelse.

Noe av det som kanskje har overrasket mest, er hvor langt arbeidsgivere har vært villige til å strekke seg for å hjelpe sine ansatte til å få orden på sine problemer og til å beholde jobben. Dette ønsket om å hjelpe har vært sterkt, selv i saker med til dels alvorlig økonomisk utroskap og underslag. Vi vet at representanter fra bedrifter synes de har hatt lite kunnskap og informasjon om problematikken og at de har opplevd at det har vært vanskelig å vite hvordan de skulle håndtere sakene. Vi håper at resultatene fra denne studien kan imøtekomme dette informasjonsbehovet. Videre vet vi at ulike dilemmaer har dukket opp i forbindelse med håndtering av sakene. Representantene fra bedriftene har poengtert at det har vært vanskelig å vite hvem som skulle ha eierskap til problemet – om det er den ansatte selv eller bedriften, også i forhold til hvor langt bedriften skal strekke seg for å hjelpe. Det ser ut til at i de situasjonene der bedriften har hatt en åpen holdning som har blitt møtt av ærlighet og åpenhet fra den ansattes side, har det vært lettere å få til gode løsninger. Samtidig har vi sett at økonomisk hjelp eller rådgivning har vært nyttig hvis det gjøres i sammenheng med henvisning til behandling.

Oppsummeringsvis har studien pekt på følgende forhold:

- Ansatte i transportbedrifter spiller mer pengespill enn det gjennomsnittlig gjøres i befolkningen
- Yrkessjåfører kan være en risikogruppe i forhold til pengespillproblemer
- Frekvensen av pengespillproblemer i de transportbedriftene vi har undersøkt, er betydelig høyere enn i befolkningen ellers
- Ansatte som har mulighet til å spille i arbeidstiden (ved at de har ledig tid og oppholder seg på steder med automater), spiller mer i arbeidstiden
- Oddsene for å ha pengespillproblemer er 14 ganger så høye dersom en spiller pengespill i arbeidstiden
- Vi fant lav forekomst av nettspill og pengespillproblemer blant ansatte i terminalbaserte bedrifter
- Pengespillproblemer kan ha alvorlige konsekvenser for arbeidsplasser, særlig i form av fravær og underslag
- Blant spillere i behandling har vi sett at store deler av arbeidsdagen har vært preget av deres pengespillproblemer
- Arbeidsgivere strekker seg langt for å hjelpe sine ansatte. En åpen holdning fra begge parter, økonomisk rådgiving og henvisning til behandling, ser ut til å ha god effekt

Det andre hovedmålet med prosjektet var å tilby arbeidslivet tiltak eller verktøy for håndtering av problematikken. Vi har ønsket å gjøre arbeidslivet oppmerksomme på at AKAN kompetansesenter også har kunnskap om pengespillproblemer. Vi har videre ønsket at dersom en bedrift oppdager en ansatt med pengespillproblemer, så skal den bedriften vite at de kan henvende seg til AKAN kompetansesenter for å få råd eller hjelp. Informasjon om dette formidles via fagkonsulentene og rådgiverne ved kompetansesenteret som daglig arbeider med bedriftsbesøk og kurs for arbeidslivet.

For at bedrifter skal få den informasjonen og kunnskapen de trenger for å bli tryggere på sin egen håndtering av pengespillproblemer blant ansatte, er det viktig at denne informasjonen er tilgjengelig. Ved å oppdatere kompetansesenterets nettsider, inkludere pengespillproblematikk i AKANs metode- og opplæringsperm, samt ved utvikling av en informasjonsbrosjyre håper vi at arbeidslivet opplever at kunnskapen er tilgjengelig. Disse punktene handler i hovedsak om håndtering av saker på indikativt nivå. Likevel er det viktig å ha et fokus på forebygging. Ved at vi har fokusert på at tilgjengelighet har betydning for omfang av spill i arbeidstiden, har vi antydnet at den ansattes muligheter til å spille også kan innskrenkes. Råd for hvordan bedrifter kan gjennomgå sine mulighetsstrukturer for pengespill i arbeidstiden er formidlet via nettsidene og metodepermen.

7.4 Måloppnåelse

I prosjektets avsluttende fase er det naturlig å spørre seg selv om prosjektets målsettinger er oppnådd. I forhold til kartlegging og kunnskapsutvikling kan vi si at vi har nådd målet med å øke kunnskapen om pengespill og arbeidsliv. Dette er den første studien som har sett på problemstillinger i tilknytning til arbeidslivets rolle i forhold til pengespillproblematikk. Denne delen av prosjektet er gjennomført i tråd med opprinnelige mål og planer.

I forhold til den andre målsettingen om tiltak eller verktøy til arbeidslivet, kan vi diskutere om denne målsettingen er oppnådd på samme tilfredsstillende måte. I prosjektets oppstartsfasen ble det definert et mål om at prosjektet skulle ”utvikle nye tiltak” for håndtering av problemene. Hvis vi ser helt eksplisitt på dette, så har prosjektet ikke utviklet konkrete tiltak som arbeidslivet kan bruke for å ”løse” pengespillproblemene blant ansatte.

Her er det imidlertid viktig å tenke tilbake på hvordan pengespillmarkedet i Norge var da prosjektet startet opp. På den tiden var det utplassert omtrent 12 000 aggressive spilleautomater, og pengespillproblematikk var en tydelig del av den offentlige debatten. Både hjelpeapparatet og AKAN kompetansesenter fikk mange henvendelser i forhold til at folk spilte problematisk på automatene. De fleste bedriftene vi var i kontakt med innledningsvis, viste til at pengespillautomatene var den største trusselen for deres ansatte. De ønsket hovedsakelig tiltak rettet mot spilleautomatene.

Pengespillautomatene ble fjernet fra markedet midt i prosjektperioden, og det har vært en betydelig nedgang i henvendelser til hjelpeapparatet, og en nedgang i antall henvendelser til kompetansesenteret. Det ser ut til at både samfunnet og arbeidslivets interesse for pengespillproblematikk har vært dalende etter automatforbudet.

Vi har sett at de mest interessante funnene fra denne studien handler om spill på spilleautomater. Det var også i forhold til denne typen spill, at vi kunne observere negative konsekvenser for arbeidslivet. Så når det gjelder utvikling av tiltak, har dette kommet litt i bakgrunnen etter at automatene forsvant fra markedet. Det var vanskelig å sette i gang tiltak mot dette etter automatforbudet. *Automatforbudet var det mest virkningsfulle tiltaket både samfunnet og arbeidslivet kunne ønske seg!*

På grunn av endringene i markedet i løpet av prosjektperioden, har vi derfor sett på begrepet *tiltak* i en utvidet betydning. Vi har forsøkt å gjøre relevant informasjon tilgjengelig for arbeidslivet, ved å formidle gode råd for problemløsning. Tiltaksbegrepet ble altså omdefinert. På den måten er kunnskapen prosjektet har generert et verktøy for arbeidslivet. Pengespill er nå med som en del av kompetansesenterets

arbeidsområde, og er en del av AKAN-metodikken. På den måte har vi forsøkt å synliggjøre at AKAN kompetansesenter er et sted hvor arbeidslivet kan få kunnskap og hjelp til håndtering av pengespillsaker.

7.5 Fremtiden - utvikling av spillemarkedet

Selv om det er relativt kort tid siden de negative konsekvensene av pengespill ble satt på dagsorden i Norge, har det skjedd mye i treårsperioden 2005-2008. Pengespillfeltet har vært i kraftig utvikling både når det gjelder forebygging, forskning og behandling (www.lottstift.no). Mye har altså skjedd i løpet av prosjektperioden. Vi har gått fra å ha mange aggressive spilleautomater til et totalforbud. Samtidig er det blitt økt fokus på nettspill og rollespill. Vi vet lite om hvordan markedet vil utvikle seg videre, men det ser ut til at nettspill og rollespill øker i omfang. I tillegg er det utplassert nye terminaler fra Norsk Tipping, og det er i dag usikkert i hvilken grad disse terminalene er avhengighetsskapende.

Endringer i spillemarkedet fører naturlig nok til endringer i forhold til henvendelsene AKAN kompetansesenter får fra arbeidslivet. Kompetansesenteret har som sagt merket automatforbudet i den forstand at det ikke lenger kommer henvendelser som gjelder automatspill. Forespørslene i dag handler i større grad om nettspill og rollespill.

Dersom denne trenden fortsetter - og det ser ut til at arbeidslivet ønsker informasjon og kunnskap om nettspill og rollespill - kan det være grunn til at kompetansesenteret bør fokusere på denne problematikken.

7.5.1 Spill via internett

Målinger utført for Lotteritilsynet viser at i overkant av 6, 8 % (240 000 nordmenn over 18 år) spilte pengespill på internett i 2007. Estimater har økt fra år til år, og beregninger viste at nordmenn samme år satset 7,3 milliarder kroner på internett, av dette 6, 3 milliarder kroner på utenlandske nettsider. Tilbudet om spill via internett er økende, dette til tross for at det er ulovlig for andre enn godkjente, norske operatører å tilby nettspill i Norge. Forbudet er vanskelig å håndheve, og nettspill er i dag tilgjengelig for de fleste nordmenn hele døgnet (www.lottstift.no).

Mark Griffiths har sett på forhold som gjør spill via internett populært, blant annet at internett er tilgjengelig for de fleste og at det er anonymt. En studie fra Sverige viser at 97 % av svensk ungdom bruker PC på fritiden seks til sju dager i uka, og at 27 % av guttene spiller via internett hver dag (Hellström 2009). Videre mener Griffiths at nettspill en komfortabel måte å spille på, i og med at det kan gjøres hjemmefra. Spill via internett er også sosialt akseptert på en annen måte enn spill på spilleautomater er. Kjendiser reklamerer for nettpoker, og det fremstilles som en lettvinnt måte å tjene penger på. Mange spill fremstår forlokkende på grunn av sofistikert software, og en kan lære å spille poker gratis eller med fiktive penger. Markedsføringen er aggressiv. Griffiths peker på at online poker er spesielt populært på grunn av ferdighetselementet, at oddsene er bedre og at spillerne kan konkurrere med andre spillere. En studie fra Storbritannia viser at det er unge, single menn med god utdanning og god jobb som spiller mest via internett (Griffiths 2009).

Hjelpelinjen har opplevd en endring i henvendelsene etter automatforbudet. I 2008 handlet halvparten av samtalene om poker. Forholdsvis mange henvendelser handler om oddsspill eller kasinospill. 69 % av spillerne spiller hovedproblemspillet på en eller flere

elektroniske plattformer (www.hjelpelinjen.no). I halvparten av samtalene der negative konsekvenser av spillingen har vært omtalt, oppgis det at spillingen har hatt konsekvenser for jobb eller utdanning i form av fravær og konsentrasjonsproblemer (www.hjelpelinjen.no). Studien fra Sverige viser at guttene som spiller via internett har mer fysiske og psykiske problemer, og at de har mer fravær fra skolen (Hellström 2009).

Dette kan være en indikator på at denne typen spill kan ha negative konsekvenser som arbeidslivet bør være oppmerksomme på. Vi vet ikke om dette gjelder spesielt for noen typer bransjer eller bedrifter, og her er det behov for mer kunnskap - både i forhold til kartlegging av hvilke negative konsekvenser nettspill kan påføre arbeidslivet, og eventuelt hvilket omfang disse konsekvensene har.

7.5.2 Rollespill

En del av samtalene til Hjelpelinjen handler i dag om spill som ikke er pengespill, men rollespill. Kompetansesenteret har også mottatt henvendelser fra arbeidslivet som handler om denne typen spill. En sjanger spill betegnes som MMO`s (Massively Multiplayer Online). MMO`s finner sted i en virtuell online verden, hvor flere tusen spillere fra hele verden kan spille samtidig og i samarbeid med hverandre over en server på internett. Felles for disse spillene er at de krever mer tid enn penger som innsats. Noen spill har abonnementsavgift, andre ikke. I 2007 hadde slike spill en omsetning på 700 millioner kroner på det norske markedet. Det første MMO spillet kom i 1987, og siden den gang har det utviklet seg mange ulike spillsjangere. Et av de mest kjente er MMORPG (Massively Multiplayer Online Roleplayer Games), på norsk ofte omtalt som rollespill. Spillene er basert på kamper og utfordringer for å samle gjenstander og stige i nivå. Karakterene har et

fantasifigurpreg og er en virtuell representasjon av spilleren selv. Tid er et viktig aspekt i MMORPS`s, da karakterenes mulighet til å avansere er i størst grad avhengig av hvor mye tid spilleren bruker i spillet. Det mest kjente spillet i denne kategorien er World of Warcraft (Fellman 2008).

Hjelpeapparatet mottar stadig flere henvendelser fra foreldre og andre som er bekymret for unges spillevaner og de problemer disse medfører i hverdagen. Stadig mer konflikter i hjemmet, økende fravær fra jobb og skole, samt minskende interesse for livet i den virkelige verden er noen av problemene som oppstår i kjølvannet av de nye spillevanene (Fellman 2008).

Ettersom spilleavhengighet handler om pengespill, der stadig økende innsats av penger blir middelet for å vinne, kan problematisk rollespill online i utgangspunktet ikke sies å være det samme som spilleavhengighet. Fellmann har laget en definisjon på problemspilling: *”Høyfrekvent rollespill online som fører til en eller flere negative konsekvenser i spillerens liv i den virkelige verden, uavhengig av spillerens motivasjon for spilling”* (Fellman 2008).

Daniel Olason har gjennomført en studie av disse spillene på Island. Olason viser at gutter spiller mer og oftere enn jenter, samtidig som at gutter og jenter foretrekker ulike typer spill. Gutter spiller i større grad aggressive spill, mens jentene er mer opptatt av sosiale spill. Olason har også sett på slike spill og korrelasjon med andre faktorer. Hans funn indikerer at de som ikke spiller slike spill, har et høyere alkoholforbruk, og at de som spiller ofte også bruker mer marihuana og andre typer narkotika. I tillegg fant han mer familieproblemer, emosjonelle problemer og høyere hyppighet av AD/HD blant dem som spilte mye (Olason 2009).

I forhold til rollespill vil det være interessant å vite i hvilken grad dette kan bli en ny utfordring for arbeidslivet. Det vil være behov for en kartlegging av fenomenet og eventuelt se på hvilke konsekvenser det kan ha for arbeidslivet. I og med at dette ikke handler om penger, kan vi anta at en del av utfordringene vil være annerledes enn for pengespill der vi har sett at økonomisk utroskap har vært hyppig forekommende. Men i og med at rollespill innebærer stort tidsbruk, så kan det tenkes at konsekvensene i form av ukonsentrasjon og lavere oppmerksomhet er i tråd med dem vi kan se for pengespillproblemer. Her er det behov for mer kunnskap.

7.6 Ny handlingsplan mot spillproblemer (2009-2011)

På oppdrag fra Kultur- og kirkedepartementet har en prosjektgruppe i Lotteritilsynet foretatt en gjennomgang av den første handlingsplanen mot pengespillproblemer (2006-2008). På bakgrunn av dette er det vedtatt en ny handlingsplan mot spillproblemer (2009-2011). Vi ser av tittelen på den nye handlingsplanen at problematisk spilleatferd er inkludert, ved at betegnelsen spillproblemer brukes i stedet for pengespillproblemer. Regjeringen vil gjennom handlingsplanen sikre mer kunnskap om problemer knyttet til dataspill, for bedre å kunne forebygge slike problemer i fremtiden (www.lottstift.no).

Den nye handlingsplanen kan sees på som en videreføring av den forrige. Målene i den nye handlingsplanen er:

- Færre skal utvikle problemer med spill og pengespill (herunder bevare og styrke det norske spillsystemet, samt gi målrettet informasjon til utsatte grupper)
- Kunnskapen om spill og pengespill skal økes (herunder å stimulere kompetansenettverk og forskningsmiljø, gjennomføring av løpende kartlegginger av problematisk spilleatferd i befolkningen, samt å øke kunnskapen om problemer knyttet til dataspill)
- Rask og effektiv hjelp og behandling for problematisk spilleatferd (herunder å øke tilbud og kompetanse om hjelp og behandling, samt at omfanget og kvaliteten på lett tilgjengelige tilbud skal videreutvikles).

Ut fra erfaringene fra dette prosjektet, kan det være naturlig at AKAN kompetansesenter søker midler for et nytt prosjekt. Et eventuelt nytt prosjekt kan gi ny kunnskap om andre typer spill og andre typer bransjer enn det dette prosjektet har generert.

7.7 AKAN kompetansesenter og problematisk spilleatferd

Dette prosjektet kom i gang på bakgrunn av henvendelser fra arbeidslivet. Vi har forsøkt å imøtekomme arbeidslivets behov for informasjon og kunnskap når det gjelder pengespill og arbeidsliv. På grunn av endringer i markedet og fjerning av spilleautomatene, har henvendelse fra arbeidslivet endret omfang og karakter. AKAN kompetansesenter får i dag færre henvendelser fra bedrifter som opplever at ansatte har et problematisk forhold til pengespill. Samtidig ser vi at de henvendelsene som kommer i større grad handler om nettspill eller rollespill. Kompetansesenteret arbeider ut fra arbeidslivets etterspørsel. Ut fra den kunnskapen vi har om pengespill i dag, kan vi tilby arbeidslivet gode råd for håndtering av problematikken.

”Den største bragden var jo den at jeg at jeg beholdt jobben. Det hadde jeg aldri trodd før dette ble oppdaga!”

Referanser:

American Psychiatric Association (1987) *Diagnostic and statistical manual of the mental disorders (3rd ed., Rev) (DSM-III-R)*. Washington, DC: American Psychiatric Association.

American Psychiatric Association (1994) *Diagnostic and statistical manual of the mental disorders (4th ed., Rev)*. Washington, DC: American Psychiatric Association.

Abbott, M., Volberg, R. & Rönnerberg, S. (2004) Comparing the new Zealand and Swedish National Surveys of gambling and Problem Gambling. *Journal of Gambling Studies*, Vol. 20, No.3.

Abbott, M. (2005) 'Disabling the public interest: gambling strategies and policies for Britain: a comment on Orford 2005', *Addiction* 10: 1233-1235.

Bakken, I. J. & Weggeberg, H. (2008) *Pengespill og pengespillproblemer i Norge 2008*. Trondheim: SINTEF Helse.

Bennett, J. B., Patterson, R., Reynolds C. M., Wiitala, W. L., & Lehman, E. K. (2005) 'Team Awareness, Problem Drinking, and Drinking Climate: Workplace Social Health Promotion in a Policy Context', *American Journal of Health Promotion* 19:103–113.

Blazczynski, A. (2005) 'To formulate gambling policies on the premise that problem gambling is an addiction may be premature' *Addiction* 10: 1230-1232.

Buvik, K. & Revheim, T. (2008) 'Anledning gjør tyv – muligheter for pengespill i arbeidstiden' *Sosiologi i Dag* 38: 52-82

Cox, J. B., Yu, N., Afifi, T. O. & Ladouceur, R. (2005) 'A national survey of gambling problems in Canada', *Canadian Journal of Psychiatry* 50: 213-217.

Creswell, J. W. & Clark, V. L. (2007) *Designing and conducting mixed methods research*. CA, US: Sage Publications, Inc.

Cunningham, J. A. (2005) 'Little Use of Treatment Among Problem Gamblers', *Psychiatric Services* 56: 1024-1025.

Daughters, S. B. & Grant, J. E. (2006) 'Review of Pathological Gambling: Etiology, Comorbidity, and Treatment' *The Behavior Therapist* 29: 83-84.

Dickerson, G., Baron, E., Hong & S-M, Cottrell, D. (1996) 'Estimating the extent and degree of gambling related problems in the Australian population: A national survey' *Journal of Gambling Studies* 12: 161-178.

Fekjær, H.O. (2002) *Spillegalskap – vår nye landeplage*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Fellman, H. (2008) *Foreldreveileder for regulering av rolle- og strategispilling på nettet*. Ottestad: Østnorsk kompetansesenter, Sykehuset innlandet HF Sanderud.

Gersten, D. J., Hoffman, C. & Larison (1999) *Gambling impact and behavior study*. Report to the National Gambling Impact Study Commission, National Opinion Research Center at the University of Chicago, Chicago, USA.

Griffiths, M. (2003) 'Internet abuse in the workplace: issues and concerns for employers and employment counsellors' *Journal of Employment Counseling* 40: 87-96.

Griffiths, M. (2009) *Future of Internet gambling*. Paper at The Big Picture. Gambling in Perspective. Nordic Conference on Problem Gambling, Treatment and Prevention. SNSUS. Helsinki 18-20.5.2009.

Hansen, M & Skjerve, R. (2006) *Game over. Selvhjelpsbok for spilleavhengige*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Hansen, M. (2007) *Behandling av spilleavhengighet i Norden – et nytt felt*. Paper presented at Nordiskt forskningsseminarium om spel och spelande, 14-16 mars 2005, Helsingfors (www.nad.fi).

Hodgins, D., Shead, N. W. & Makarchuk, K. (2007) 'Relationship Satisfaction and Psychological Distress Among Concerned Significant Others of Pathological Gamblers' *Journal of Nervous & Mental Disease* 195: 65-71.

Hellström, C. (2009) *Interaction between gaming behaviour, health and lifestyles among Swedish adolescents*. Paper at The Big Picture. Gambling in Perspective. Nordic Conference on Problem Gambling, Treatment and Prevention. SNSUS. Helsinki 18-20.5.2009.

Hundeide, K. (2003) *Barnas livsverden: sosiokulturelle rammer for barns utvikling*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

Kavli, H. & Berntsen, W. (2005) *Undersøkelse om pengespill: Spillevaner og spilleproblemer I befolkningen*. Rapport fra Markeds- og mediainstituttet (MMI): Oslo.

Kavli, H. (2007) *Spillevaner og spilleproblemer i den norske befolkningen. Analyserapport 2007*. Rapport fra Markeds- og mediainstituttet (MMI): Oslo.

Kavli, H. & Torvik, F. A. (2008) *Spillevaner og spilleproblemer i befolkningen 2008*. Analyserapport 2008. Oslo: Synovate.

Kim, S. W., Grant, J. E., Eckert, E.D., Faris, P. L. & Hartman, B. K. (2006) 'Pathological gambling and mood disorders: Clinical associations and treatment implications' *Journal of Affective Disorders* 92: 109-116.

Ladouceur, R., Boisvert, J. M., Pepin, M., Loranger, M. & Sylvian, C. (1994) 'Social cost of pathological gambling' *Journal of Gambling Studies* 10: 399-409.

Lesieur, H. R. & Custer, R. L (1984) 'Pathological gambling: Roots, phases, and treatment' *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences* 474: 146 -156.

Lesieur, H. R. (1994) 'Epidemiological surveys of pathological gambling: Critique, and suggestions for modification' *Journal of Gambling Studies* 10: 385-398.

Lesieur, H. R. & Rothschild, J. (1989) 'Children of Gamblers Anonymous members' *Journal of Gambling Behaviour* 5: 269–281.

Lesieur, H. R. & Blume, S. B. (1993) 'Pathological gambling, eating disorders and the psychoactive substance use disorders' *Journal of Addiction Disorders* 12: 89–101.

Lobsinger C, Beckett, L. (1996) *Odds to Break Even: A Practical Approach to Gambling Awareness*. Sydney: Relationships Australia, Inc.

Lund, I & Nordlund, S. (2003) *Pengespill og pengespillproblemer i Norge*. SIRUS rapport nr. 2/2003. Oslo: Statens institutt for rusmiddelforskning.

Lund, I. (2007) 'Lessons from the Grey Area: A Closer Inspection of At-risk Gambler' *Journal of Gambling Studies* 23: 409-419.

Lund, I. (2009) 'Gambling behaviour and prevalence og gambling problems in adult EGM gamblers when EGMs are banned' *Journal of Gambling Studies* 25: 215-225.

Maccallum F. & Blaszczynski A. (2003) 'Pathological gambling and suicidality: an analysis of severity and lethality' *Suicide & Life-Threatening Behavior* 33: 88-98.

Martinussen, W. (1985) 'Flernivåanalyser'. i: B. Dale, M. Jones og W. Martinussen (red.) *Metode på tvers. Samfunnsvitenskaplige forskningsstrategier som kombinerer metoder og analysenivåer* (s.217-239). Trondheim: Tapir.

Martinussen, W. (1991) *Sosiologisk analyse. En innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.

Meyer, G & Michael A. S.(1999) 'Criminal Behavior Associated with Pathological Gambling' *Journal of Gambling Studies* 15: 29-43.

Morasco, B. J, Pietrzak, R. H., Blanco, C., Grant, B. F, Hasin, D. & Petry, N. M (2006) 'Health Problems and Medical Utilization Associated With Gambling Disorders: Results From the National Epidemiologic Survey on Alcohol and Related Conditions' *Psychosomatic Medicine* 68: 976-984.

Nower, L. (2003) 'Pathological Gamblers in the Workplace: A primer for Employers' *Employee Assistance Quarterly* 18: 55-71.

Olason, T. (2009) *Internet gambling and problem gambling among 13 to 18 year old adolescents in Iceland*. Paper at The Big Picture. Gambling in Petrspective. Nordic Conferense on Problem Gambling, Treatment and Prevention. SNSUS. Helsinki 18-20.5.2009.

Pallesen, S., Mitsem, M., Kvale, G., Johnsen, B-H. & Molde, H. (2005) 'Outcome of psychological treatments of pathological gambling: a review and meta-analysis' *Addiction* 100: 1412-1422.

Petry, N. M. (2005) *Pathological Gambling: Etiology, Comorbidity and Treatment*. Washington (DC): American Psychological Association.

Petry, N. M., Stinson, F. S. & Grant, B. F. (2005) 'Comorbidity of DSM-IV pathological gambling and other psychiatric disorders: Results for the national epidemiologic survey on alcohol and related conditions' *Journal of Clinical Psychiatry* 66: 564-574.

Petry, N. M.; Weinstock, J., Ledgerwood, D. M. & Morasco, B. (2008) 'A Randomized Trial of Brief Interventions for Problem and Pathological Gamblers' *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 76: 318-328.

Ranade, S., Bailey, S. & Harvey, A. (2006) *A literature review and survey of statistical sources on remote gambling*. RSe Consulting for the October 2006 Conference on Remote Gambling. United Kingdom.

Revheim, T. & Buvik, K. (2008) 'Opportunity Structure for Gambling and Problem Gambling Among Employees in the Transport Industry'. *International Journal of Mental Health and Addiction* 7: 217-228

Robson, C. (1993) *Real world research: A resource for social scientists and practitioner-researchers*. Massachusetts: Blackwell Publishers Inc.

Room, R., Babor, R. & Rehm, J (2005) 'Alcohol and public health' *The Lancet* 11: 519–530.

Roman, P. M. & Blume, T. C. (2002) 'The workplace and alcohol problem prevention' *Alcohol Research & Health* 26: 49-57.

Rossow, I. & M. Hansen (2003) *Underholdning med bismak. Ungdom og pengespill*. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. NOVA Rapport 1/03.

Schwer, R. K., Thompson, W. N. & Nakamuro, D. (2003) *Beyond the limits of recreation: Social costs of gambling in South Nevada*. 2003 Annual Meeting of the Far West and the American Popular Culture Association, Las Vegas, Nevada.

Shaffer, H. J., Vander Bilt, J. & Hall, M. N. (1999) 'Gambling, drinking, smoking and other health risk activities among casino employees' *American Journal of Industrial Medicine* 36: 365-378.

Shaffer, H. J. & Korn, D. A. (2002) 'Gambling and related mental disorders: A public health analysis' *Annual Review of Public Health* 23: 171-212.

Shaffer, H. J., Hall, M. N. & Vander Bilt, J. (1999) 'Estimating the prevalence of disordered gambling behaviour in the United States and Canada: A research synthesis' *American Journal of Public Health* 89: 1369 – 1376.

Shaffer, H. J., LaBrie, R. A. & LaPlante, D. (2004) 'Laying the Foundation for Quantifying Regional Exposure to Social Phenomena: Considering the Case of legalized Gambling as a Public Health Toxin' *Psychology of Addictive Behaviors* 18: 40-48.

Shaffer, H. (2005) 'From disabling to enabling the public interest: Natural transitions from gambling exposure to adaption and self-regulation' *Addiction*, 10: 227-1230.

Slutske, W. S., Eisen, S., True, W. R., Lyons, M. J., Godlberg, J. & Ming, T. (2000) 'Common genetic vulnerability for pathological gambling and alcohol dependence in men' *Archives of General Psychiatry* 57: 666-673.

Slutske, W. S. (2006) 'Natural recovery and treatment-seeking in pathological gambling: Results of two U.S. national surveys' *American Journal of Psychiatry* 163: 297–302.

Volberg, R. A. (1994) 'The prevalence and demographics of Pathological Gamblers: Implications for Public Health' *American Journal of Public Health* 82: 237-241.

Volberg, R. A. (2002) *Gambling and gambling problems in Nevada*. Report to the Nevada Department of Human Resources.

Welte, J. W., Wierczorek, W. F., Barnes, G. M., Tidwell, M. C. & Hoffman, J. H. (2004) 'The relationship of ecological and geographic factors to gambling behaviour and pathology' *Journal of Gambling Studies* 20: 405-423.

Woodruff, C. & Gregory, S. (2005) 'Profile of internet gamblers: Betting on the future' *UNLV Gaming Research & Review Journal* 9: 1-14.

World Health Organisation (2000) *International Statistical Classification of Diseases and Health Related Problems (The) ICD-10 Second Edition*: World Health Organisation (WHO).

Zimmerman, M., Chelminski, I. & Young, D. (2006) 'Prevalence and diagnostic correlates of DSM-IV pathological gambling in psychiatric outpatients' *Journal of Gambling studies*, 22: 255-262.

Øren, A., & Bakken, J. (2007) *Pengespill og pengespillproblem i Norge 2007*. Trondheim: SINTEF.

Nettsider:

www.akan.no

www.lottstift.no

www.ssb.no

www.spilleproblemer.no

www.pts-norge.no

www.shdir.no

ⁱ Hjelpelinjen er et tilbud om hjelp og råd både til den spilleavhengige, til pårørende eller andre som har behov for informasjon om spilleavhengighet. Hjelpelinjen er et samarbeid mellom Sykehuset Innlandet HF og Lotteri- og stiftelsestilsynet. Hjelpelinjen fører statistikk over blant annet antall innringere, spillernes alder og kjønn, hvilke spill som er omtalt i samtalene, samt hovedproblemspill

ⁱⁱ Det eksisterte lite forskning på området, og problemet var ikke å sile ut urelevante artikler, men å finne hvilke søkeord vi kunne benytte. De første søkene var på *gambling* og *review*, deretter *gambling* og *meta-analysis*. I tillegg ble det søkt på *gambling* og søkeord relatert til arbeidslivet (*work*, *worklife*, *occupational*, *buesniss*, etc). Søkene i disse databasene var uttømmende. Det ble i tillegg gjennomført søk på blant annet *gambling* og *costs*, *gambling* og *treatment*, *gambling* og *alcohol*, *gambling* og *personality*, men disse søkene var mindre systematiske. Alle artikler som kunne være relevante ble skrevet ut eller bestilt fra biblioteket.

ⁱⁱⁱ Forskere på feltet pengespillproblematikk ved Statens institutt for rusmiddelforskning (SIRUS) benyttes for å sikre gode og sammenliknbare spørsmål i forhold til pengespill. Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) benyttets som konsulenter i forhold til utforming av spørsmål knyttet til arbeidsforhold.

^{iv} Spørsmålet om ledig tid var vanskelig å måle i de terminalbaserte bedriftene der de ansatte i større grad har frihet til å bestemme arbeidsdagen selv.

^v Regresjonsmodellen er presentert i Buvik og Revheim 2008.

AKAN

Arbeidslivets kompetansesenter for
rus- og avhengighetsproblematikk

ISBN 978-82-998134-0-2
ISSN 1891-4527

AKAN kompetansesenter
Postboks 8822 Youngstorget