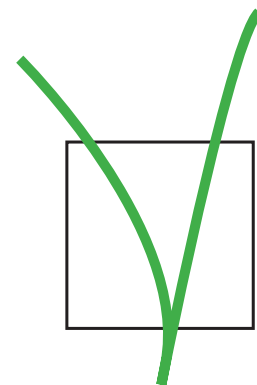


Checklista för chefer rörande spelproblematik

av Alna Sverige



Denna checklista är tänkt att möjliggöra ett tidigt agerande på arbetsplatsen och fokuserar på medarbetarens eventuella problematik kring spel och i första hand om spel om pengar. Syftet är att stärka dig som chef i att tyda signaler och hur du bör agera – inte att diagnostisera/med bestämdhet säga att det finns en spelproblematik. Syftet är snarare att identifiera beteenden där spelproblematik skulle kunna vara en orsak, men som även skulle kunna bero på annat; såsom andra typer skadliga bruk* eller händelser i medarbetarens livssituation.

Syftet med checklistan är att ge utrymme för tidigt agerande genom samtal, och ger förslag till när och hur du kan initiera samtal och utredning utifrån de signaler du ser. Fokus i agerandet är att i samtalet fokusera på det som sker på arbetsplatsen och inte att ta reda på om det finns en spelproblematik eller inte.

UPPBYGGNAD

Checklistan är uppbyggd på 22 frågor, dels spelrelaterade signaler och dels frågor om arbetsprestation och beteende på arbetsplatsen. Poängen går från 3 till 1 och är baserad på risken för spelproblematik. Ju högre poäng en fråga tilldelats desto tydligare är kopplingen till spelproblematik men även allvarlighetsgraden i signalen och/eller den eventuella misskötsamheten. Därefter följer förslag till åtgärd baserat på antalet poäng du kommit fram till. De övergripande signalerna och riskfaktorerna är tänkta som ett ytterligare stöd för

**Med skadligt bruk avses ett beteende som är skadligt för hälsan, får negativa konsekvenser i sociala sammanhang, påverkar ekonomin negativt både för individ och för organisation. Det kan handla om alkohol, läkemedel, illegala droger etc., men även andra former av skadligt bruk som till exempel spel, sociala medier, shopping och sex.*

att stärka ett agerande. Förekommer även dessa ökar risken att det kan röra sig om spelproblematik.

Inom forskningen kring spelproblematik tydliggörs faktorer som påverkar risken att utveckla problematik. Spelproblematik kan utvecklas hos individer såväl inom som utanför de identifierade riskfaktorerna, det är därför viktigt att inte låsa fast sig enbart vid dessa faktorer. Riskfaktorerna i denna checklista har omarbetats till effekter som kan vara synliga på arbetsplatsen.

De tidiga signalerna på spelproblematik överensstämmer väl med andra orsaker där det finns en anledning för arbetsgivaren att agera för att undvika framtida kostnader, påverkan på gruppen och hälsan hos medarbetaren. Andra orsaker till dessa signaler/effekter på arbetsplatsen kan vara stress i arbetslivet, konflikter i arbetsgruppen, större omorganisationer, psykisk ohälsa, skadligt bruk av alkohol, illegala droger, läkemedel eller av mer privat karaktär såsom livsavgörande händelser i livet, exempelvis skilsmässa/separation, sjuka barn/föräldrar mm.

SAMTALET

En viktig förståelse att ta med sig in i ett samtal är att den bild du har av verkligheten sällan eller aldrig delas av medarbetaren. Samtalet bör handla om det du ser, känner och upplever. Påtala eventuella brister samt ta professionell hjälp för att ta reda på vad som kan vara orsaken, undvik att ställa en diagnos. Ingen av frågorna i checklistan kan sägas

vara ett bevis på att det finns en spelproblematik utan de kan ge dig ett stöd i att det är läge att agera. Antingen genom att skärpa uppmärksamheten, genomföra ett samtal eller både och.

När det gäller samtal kan de delas in i tre steg. Där tyngdpunkten i samtalet kan variera beroende på samtalets mål:

- Bekymmer/omsorg – visa att du ser medarbetaren
- Problemfokus – tydliggöra det du ser/ upplever/känner för att uppnå en förändring i beteende. Vara tydlig med hur du vill gå vidare i uppkommen situation
- Val och ansvar – tydliggöra vad konsekvenserna blir om förändring inte sker

Viktiga punkter att ha med sig in i samtalet:

- Fokus i samtalet, oavsett nivå, är på det som gäller arbetsplatsen. Ställ de krav arbetsgivaren kan ställa utifrån det ansvar som finns.
- Utgå från begreppet tjänstbar/arbetsför, det ger möjligheter att agera tidigt.
- Fundera kring vilken målsättning du har med samtalet. Vill du uppnå en förändring eller vill du visa medarbetaren att du ser denne.
- Använd de möjligheter du har via ditt arbetsgivaransvar: arbetsplatsen ska vara trygg och säker, leda och fördela arbetet och förebygga ohälsa hos dina medarbetare.

I samtalet gäller det att vara tydlig och att hålla sig till fakta (exempelvis frånvaro, misskötsamhet, förändringar mm) och att lyssna in medarbetaren och få medarbetaren att berätta genom att ställa öppna frågor. Var tydlig med den eventuella förändring som medarbetaren skall genomföra. Följ alltid upp samtal och de förändringar du vill uppnå.

EFFEKTER AV EVENTUELL SPELPROBLEMATIK PÅ ARBETSPLATSEN

De effekter som spelproblematik kan ge på arbetsplatsen är naturligtvis beroende på individen men det finns effekter som är värda att belysa ytterligare.

Tid är en sådan faktor. Tid som medarbetaren lägger på att studera odds, hästars statistik och följa olika idrotters deltagare/lags form osv. Detta upptar

en hel del tid och det är inte ovanligt att det leder till längre luncher, mer övertid men naturligtvis även en förskjutning av fokus. En stor del av tiden kretsar medarbetarnas tankar kring exempelvis spelförluster, uppdrag i World of Warcraft eller liknande, framtagande av spelsystem för hästar, tips och poker och strategier för nästkommande speltillfälle. Denna fokusförskjutning kan påverka medarbetarens prestation vilket kan leda till exempelvis mycket övertidsarbete och försämring av kvalitet och kapacitet.

Den kanske tydligaste effekten av omfattande spelande/spelproblematik på arbetsplatsen när det rör spel om pengar men även dataspel, är trötthet. Tröttheten uppkommer av brist på sömn (längre vakenhet, förskjutning av dygnsrytmen osv.). Tröttheten i sig ger effekter på arbetsplatsen.

Sömnbrist kan redan vid mindre omfattning påverka medarbetarens arbetsprestation när det gäller både kvalitet och produktivitet. Studier i Finland har visat att datorspel som pågår under flera dagar skapar en fysiologiskt mätbar överbelastning vilket leder till att kroppen fortsätter att gå på högvarv trots att personen sover. Det leder till bland annat koncentrationssvårigheter och försämrat minne*.

Ett dygn utan sömn kan leda till att prestationsförmågan halveras och efter två sömlösa dygn är prestationsförmågan extremt låg. Om man exempelvis under en arbetsvecka endast sover 4-5 timmar/natt innebär det att effekten på fredagen samma vecka motsvarar en hel natts vakenhet**.

Att vara vaken 17 timmar i sträck kan jämföras med att ha motsvarande 0,5 promille alkohol i blodet medan 21 timmar skulle kunna jämföras med 1

*Datorspel leder till stress, <http://svenska.yle.fi/artikel/2012/10/13/datorspel-leder-till-stress>, 2012-13-10

**Temabladd: Trötthet och återhämtning, Stressforskningsinstitutet, Stockholm universitet, www.stressforskning.su.se, 2011-09-08

***Effects of fatigue, Workplace Health and Safety, Queensland, www.deir.qld.gov.au/workplace/hazards/fatigue/effects/index.htm, 2013-05-20

promille alkohol i blodet (kraftigt onykter)***.
Effekterna av trötthet/sömnbrist på arbetsplatsen är:

- Svårigheter att koncentrera sig
- Nedsatt förmåga att hålla tider och möten
- Minnessvårigheter
- Minskad kreativitet
- Svårigheter med associationer, problemlösning
- Irritation
- Försämrat omdöme
- Försämrade förmåga att kommunicera med omgivningen
- Försämrade koordination av öga-hand rörelser
- Reducerad förmåga till visuell uppfattningsförmåga
- Försämrade vaksamhet
- Försämrade förmåga att bedöma risker
- Lägre reaktionsförmåga

Naturligtvis kan dessa effekter påverka såväl produktivitet som effektivitet men det kan även bli direkt farlig och öka risken för arbetsplatsolyckor beroende på vilka medarbetarens arbetsuppgifter är.

Tidiga signalerna kan upplevas relativt diffusa, kan ha flera orsaker, men har ofta hälsomässiga kopplingar. Genom att fokusera på hälsomässiga signaler samt förändringar i kapacitet och produktivitet ges möjligheter att agera tidigt.

SIGNALER OCH RISKFAKTORER FÖR SPEL, ÖVERGRIPANDE NIVÅ

Signaler och riskfaktorer nedan är inte poängsatta men finns även dessa ökar risken att spelproblematik föreligger.

Dessa signaler och riskfaktorer kan ses som övergripande och samtliga dessa, var och en för sig och/eller tillsammans, bör generera i ökad uppmärksamhet och beroende på omfattning kan det finnas en anledning att agera utifrån oro för din medarbetarens hälsa. Du kan alltid genomföra ett omsorgssamtal (se Samtalet) för att visa medarbetaren att du ser denne.

RISKFAKTORER MED KOPPLINGAR TILL SPELPROBLEMATIK: ÖVERGRIPANDE NIVÅ

Individuella faktorer – socialt sammanhang:

- Man 18-24 år (överrepresentation av spelproblematik i denna grupp)
- Låg utbildningsnivå (gymnasienivå eller lägre)
- Deltidsarbetande
- Låginkomsttagare
- Daglig rökning

Situationsbaserade faktorer:

- Markant förbättrad ekonomi
- Använder privat utrustning (dator, mobil), på arbetstid, för att spela
- Förändrad arbetssituation ex. större omorganisationer
- Enformigt arbete
- Dålig allmän hälsa/ Upplever sin hälsa som mindre god

Karaktärsdrag:

- Tar ofta impulsiva (ogenomtänkta) beslut

Effekter:

- Ensamhet – drar sig undan
- Försämrade hälsa

CHECKLISTA

Checklistan är uppbyggd på 22 frågor, dels spelrelaterade signaler och dels frågor om arbetsprestation och beteende på arbetsplatsen. Poängen går från 3 till 1 och är baserad på risken för spelproblematik. Ju högre poäng en fråga tilldelats desto tydligare är kopplingen till spelproblematik men även allvarlighetsgraden i signalen och/eller den eventuella misskötsamheten. Ytterligare beskrivning av punkterna, se "Tidiga signaler att vara uppmärksam på".

Spelrelaterade frågor:

Ekonomi - 3 poäng

- Förskingring av pengar
- Stöld på arbetet (ex. fika/fruktkassa)

Arbetsplatsen/Prestation - 2 poäng

- Förskott på lön, minst två tillfällen senaste året
- Spelar på arbetstid
- Förändrad prestation, kapacitet och/eller kvalitet
- Ökad sjukfrånvaro, kort-* och långtidsfrånvaro
- Förändring av tider ex. tånjer på flextiden
- Missar tider/deadlines
- Trötthet
- Skiftarbete
- Resor i tjänsten(> 100 dagar/år)

Beteende - 1 poäng

- Varierande humör
- Drar sig undan
- Stresskänslig
- Okoncentrerad

Individ - 2 poäng

- Tidigare spelproblem

Individ - 1 poäng

- Psykisk ohälsa – pågående
- Lånar pengar av kollegor, minst två tillfällen senaste året
- Pratar om omfattande spel av dataspel
- Arbetar övertid**
- Tidigare eller pågående alkoholproblematik
- Extrem stress

**Ofta uppstår ett mönster i korttidsfrånvaro där frånvaron är kopplad till lön, helg och/eller i samband med exempelvis större travlopp.*

***Arbetar övertid för att tjäna mer pengar, arbeta ikapp med de ordinarie arbetsuppgifterna som inte hunnits med eller för att kunna spela på arbetet när inte chef/kollegor finns på plats.*

HUR SKA DU AGERA SOM CHEF?

När checklistan fyllts i räknar man ihop den sammanlagda poängen utifrån det man sett på arbetsplatsen. Maximal poäng är 36 poäng.

Har du fyllt i minst en av frågorna under "Ekonomi" är det allvarligt, oavsett om det är kopplat till spelproblematik eller inte, då det kan leda till arbetsrättsliga åtgärder. Det ska alltid leda till ett samtal med medarbetaren. Dokumentera det inträffade och kontakta Personalansvarig/HR inför samtalet med medarbetaren. En utredning av orsaken/orsakerna och om det föreligger spelproblematik bör/ska följa efter samtal.

Har du fyllt i att medarbetaren "Spelar på arbetstid" ska det dokumenteras. Därefter ska det följas av ett samtal med medarbetaren om det olämpliga i att ägna sig åt spelande under arbetstid och med krav på förändring. Samtalet följs sedan upp för att säkerställa att den förändring man önskar blir av. Sker ingen förändring dokumenteras det och påtalas för medarbetaren.

Det kan även bli aktuellt med en utredning av orsaken/orsakerna och om det föreligger

spelproblematik, beroende på omfattning. Arbetsrättsliga åtgärder kan bli aktuellt om det inträffade bryter mot er policy. Utredning och arbetsrättsliga åtgärder bör föregås av en diskussion med Personalansvarig/HR.

Har du fyllt i att medarbetaren har förändringar under "Arbetsplatsen/Prestation" dokumenterar du det inträffade. Därefter bör det följas av ett samtal med medarbetaren om de förändringar du har noterat och/eller oroar dig för. Påtala de förändringar du vill uppnå. Följ upp samtalet för att säkerställa att de/den förändring du önskar blir av. Sker ingen förändring dokumenterar och påtalar du det för medarbetaren.

Det kan även bli aktuellt med en utredning av orsaken/orsakerna och om det föreligger spelproblematik, beroende på omfattning. Arbetsrättsliga åtgärder kan bli aktuellt om det inträffade bryter mot er policy. Utredning och arbetsrättsliga åtgärder bör föregås av en diskussion med Personalansvarig/HR.



Antal poäng och förslag till åtgärd:

1-6 poäng:

Det finns signaler på att något påverkar medarbetaren. Det finns anledning att skärpa uppmärksamheten. Dokumentera om något påverkat arbetsplatsen.

7-12 poäng:

Det finns risk för ohälsa och spelproblematik hos medarbetaren som kan ge negativa konsekvenser på arbetsplatsen framöver. Öka din uppmärksamhet och dokumentera om något påverkat arbetsplatsen. Gör en sammanställning av de signaler du ser, den eventuella oro du känner och hur det påverkar arbetsplatsen. Genomför sedan ett samtal utifrån det du ser påverkar arbetsplatsen. Har det inte påverkat arbetsplatsen kan du alltid välja att genomföra ett omsorgssamtal (se ovan) för att visa att du ser och bryr dig om medarbetaren. Genomför du ett samtal med medarbetaren är det viktigt att du följer upp det för att säkerställa att de eventuella förändringar du önskar blir av.

13-19 poäng:

Det finns ett flertal signaler som pekar på spelproblematik och/eller ohälsa och det finns anledning att agera. Finns majoriteten av poängen på den del som rör spel kan det tyda på att det finns en spelproblematik. Se till att dokumentera det du sett/ser, ert samtal och ta en kontakt med din Personalansvarig/HR för att få stöd i vilken hjälp och stöd ni har.

Agera genom att ha ett samtal med medarbetaren kring det du ser och upplever, med fokus på påverkan på arbetsplatsen. Samtalet bör fokusera på det som du önskar förändringar på (Problemfokus, se ovan) utifrån påverkan på arbetsplatsen. Ett samtal med medarbetaren ska alltid följas upp för att säkerställa att de förändringar du kräver fullföljs. Samtalet ska dokumenteras.

Här finns signaler där ni som arbetsgivare kan behöva utreda ett eventuellt behov av rehabilitering. Var tydlig med ert ansvar som arbetsgivare att ta reda på vad det är som gör att det påverkar arbetet.

20-36 poäng:

Signaler pekar tydligt på att medarbetaren inte fungerar på arbetsplatsen och att det påverkar sannolikt arbetsplatsen redan idag. Det kan mycket väl bero på problematik med spel men det kan även bero på något annat skadligt bruk.

Om du inte agerat tidigare är det definitivt dags nu. Om du känner dig osäker på vilken hjälp och stöd ni har tillgång till tar du kontakt med Personalansvarig/HR.

Samtalet ska fokusera på det som inte fungerar på arbetet, vilka beteendeförändringar som ni vill uppnå och att ni kommer att genomföra en utredning för att ta reda på varför det inte fungerar tillfredställande på arbetet.

Håll dig till fakta, undvik att ställa diagnos (spelproblematik) och att låta dina egna värderingar styra.

Ett samtal med medarbetaren ska alltid följas upp för att säkerställa att de förändringar du kräver fullföljs. Samtalet ska dokumenteras.

TIDIGA SIGNALER ATT VARA UPPMÄRKSAM PÅ

Signalerna nedan skulle kunna bero på skadligt bruk av exempelvis spel men även alkohol, läkemedel, droger eller något annat.

Signaler och effekter på arbetsplatsen:

- Aggressivitet: Stora känsloutlösningar, våldsamt humör
- Drar sig undan: Deltar inte vid sociala sammanhang (fika, aktiviteter)
- Förändring med tider: Exempelvis börjar komma sent, övertid eller arbeta mer
- Glömmer tider/avtal: Gör inte klart saker i tid - kundklagomål
- Humörsvägningar: Pendlar snabbt i humöret
- Huvudvärk: Klagar ofta på huvudvärk, intag av huvudvärkstabletter
- Irritation: Snäser av kollegor, ser och låter irriterad/sur mot omgivningen
- Kommer ihop sig med kollegor: Oro i arbetsgruppen, konflikter, utbrott
- Likgiltig: Uppträder håglöst och ointresserat
- Magbesvär: Klagomål på magbesvär samt intag av läkemedel mot det
- Oförklarlig frånvaro: Borta vid olika tillfällen utan att kunna förklara sig. Efter lunch eller vid pauser exempelvis
- Ojämn arbetsprestation: Presterar bra i perioder, men tappar i andra.
- Okoncentrerad: Upplevs som frånvarande/ tankspridd
- Orolig/rastlös: Svårigheter att koncentrera sig på arbetsuppgifterna
- Prestationsförsämring (förändrad kapacitet/ kvalitet): Försämring av prestationen. Kan vara från bra till mindre bra och behöver inte vara extrema förändringar. Medarbetaren hanterar inte lika mycket som tidigare och resultatet/ genomförandet försämras.
- Stresskänslig: Känslig för ökad arbetsbelastning
- Tappar sinne för humor: Förstår inte humor. Kan leda till irritation, missförstånd och dålig stämning i arbetsgruppen.
- Trötthet/Sömnpåslag: Loj, kommer för sent, ser sliten ut, orkar inte hålla koncentrationen, somnar på möten, äter mycket sötsaker, dricker mycket kaffe, ofokuserad
- Tänjer på flextiden: Kommer senare, går tidigare
- Ökad sjukfrånvaro: Kan vara både kort och lång. Frånvaro runt löneutbetalningar är ett mönster att ge akt på

Signalerna nedan är identifierade utifrån effekter av spelproblematik och riskfaktorer från forskningen om spel. De har sedan omarbetats till möjliga effekter och signaler i arbetslivet. De har delats upp på Individuella faktorer, Socialt sammanhang och Arbetssituation.

Spelspecifika signaler (individuella faktorer):

- Daglig rökning
- Dålig allmän hälsa: Frånvaro, övervikt, ofta sjuk
- Psykisk ohälsa/försämring av psykisk ohälsa: Prestationsförsämring, trötthet, sjukfrånvaro (stress, migrän, ont i ryggen), röker mer, dricker mer (t.ex. vid personaltillställningar), sen ankomst, kommer ihop sig med kollegor, kommer till jobbet extra tidigt, jobbar mycket över, humörsvägningar, ofta huvudvärk, tappar sitt sinne för humor. Har personen fått hjälp och stöd av FHV på grund av psykisk ohälsa? Hur mår individen?
- Förändring i familj/relationer (dödsfall, sjukdom osv)
- Förändring i hälsa: Har medarbetarens hälsa blivit sämre den senaste tiden? Frånvaro ökat?
- Impulsivt beteende: Tar impulsiva (ogenomtänkta) beslut. Agerar först, tänker sen.
- Låg självkompetens (Self-efficacy): Liten tilltro till sin egen förmåga att klara arbetsuppgifter – ovilja att ta på sig nya "okända" arbetsuppgifter. Liten uthållighet i arbetsuppgifterna
- Personlighetsstörning: Se Psykisk ohälsa
- Pågående alkoholproblematik: Pågår en behandling av alkoholproblematik?
- Samsjuklighet av psykiska sjukdomar (flera störningar, minst 3): Pågår behandling/ rehabilitering för psykisk ohälsa?
- Självmordstankar: Har det uttalats hot om att ta livet av sig?
- Skulder till Kronofogdemyndigheten
- Tidigare alkoholproblematik: Finns det en alkoholproblematik sedan tidigare? Har Medarbetaren behandlats/rehabiliterats?
- Tidigare spelproblem: Finns det en spelproblematik sedan tidigare? Har Medarbetaren behandlats/rehabiliterats?
- Ångest: Se Psykisk ohälsa

Spelspecifika signaler (socialt sammanhang):

- Kvinna, 45-65 år: Vad har jag framför mig? Uppmärksamhet på mina medarbetare. En överrepresentation av spelproblem kan ses i

detta åldersspann

- Lägre utbildningsnivå: Vilken utbildningsgrad har mina medarbetare?
- Man, 18-24 år: Vad har jag framför mig? Uppmärksamhet på mina medarbetare. En överrepresentation av spelproblem kan ses i detta åldersspann

Spelspecifika signaler (arbetssituation):

- Enformigt arbete: Arbetsuppgifterna är enahanda, liten rotation i arbetsuppgifter.
- Ensamhet: Drar sig undan, deltar inte i sociala sammanhang, färre sociala interaktioner med kollegor
- Förskingring: Ekonomiska oegentligheter. "Lånar" pengar för att klara sig för stunden.
- Förändring av arbetsvillkor: Har det skett en förändring/omorganisation under den senaste tiden?
- Lägre grad av social aktivitet: Drar sig undan – ofta för sig själv. Deltar inte i gemensamma aktiviteter
- Löneförskott: Har medarbetaren begärt löneförskott? Vid flera tillfällen? På vilken grund? (vem godkänner – Lön/HR/chef)
- Markant förbättrade arbetsförhållanden (ekonomi): Befordran som gett en stor positiv påverkan på inkomsten
- Privat utrustning (dator, mobil): Har medarbetaren med sig privat dator eller mobiltelefon som denne ägnar tid för spel åt?
- Resor i arbetet : Det finns en koppling till ökad risk för spelproblematik för medarbetare med över 100 resdagar/år
- Skiftarbete: Hur är arbetsplatsen organiserad – förekommer skiftarbete? Finns det medarbetare som arbetar mycket tid utan personalansvarig närvarande eller personal som alltid arbetar nätter?
- Skulder till kollegor: Lånar medarbetaren pengar av kollegor?
- Spelande av dataspel/onlinespel: Pratar dataspelande på arbetet? Spelar dataspel på arbetsplatsen och/eller under arbetstid på egen eller arbetsplatsens dator
- Spelar på arbetstid: Både på arbetsverktyg eller medtagen utrustning
- Stress (extremt): Det finns en koppling mellan spelproblematik och personer utsatta för extrem stress.
- Stöld på arbetet: Fattas pengar i fika/frukt-kassan. Mindre summor