

Så här har vi räknat: Beräkningen till höger baseras på att 28 procent av Akavias 92 000 yrkesverksamma medlemmar inte kompenseras vid övertid – och att de som inte kompenseras i genomsnitt jobbar över 7,7 timmar per månad. Enligt Saco-lönesök är medellönen för medlemmarna 52 300 kronor per månad.

98 år

Den totala okompenserade övertiden bland Akavias medlemmar – per månad.

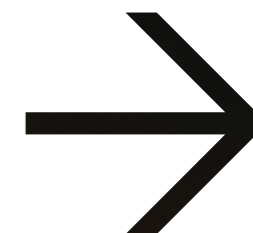
62 miljoner

Så mycket går Akavias medlemmar miste om i lön för okompenserad övertid varje månad.

GRATIS- JOBBBET

Tre av fyra Akavia-medlemmar arbetar ofta över, många flera timmar i veckan. Nästan var tredje får inte kompensation för sitt övertidsarbete. Det visar en ny undersökning.

/ TEXT Mikael Bergling



I början av vintern genomförde Akavia en enkätundersökning bland sina medlemmar om deras övertidsarbete. Drygt 3 700 medlemmar deltog. Svaren visar bland annat:

- 76 procent arbetar ofta över, det vill säga mer än normal veckoarbetstid. Män gör det i något större utsträckning än kvinnor, och privatanställda i något större utsträckning än offentligt anställda. Det är dock små skillnader mellan grupperna.
- Äldre arbetar över mer än yngre.
- Av dem som arbetar övertid uppger 38 procent att de i genomsnitt arbetar över åtta timmar eller mer i månaden.
- 28 procent uppger att arbetsgivaren inte kompenserar för den tid medarbetaren lägger ner på arbetet utöver ordinarie arbetstid. Det är betydligt vanligare i privat sektor än offentlig att arbetsgivaren inte kompenserar.
- Av de privatanställda svarade 33 procent att de alltid kan ta ut de timmar de lagt på arbetet utöver ordinarie arbetstid som ledig tid. Bland offentligt anställda är motsvarande andel 41 procent.

– **Jämfört med** de studier som gjorts på området är det höga tal i Akavias undersökning. Statistiken när det gäller övertidsarbete är dock inte speciellt bra i Sverige, säger Gunnar Aronsson som är professor i arbets- och organisationspsykologi vid Stockholms universitet.

Det kan finnas flera olika orsaker till att en del arbetar över mycket. Kompetens-



Anna Andersson, som vill vara anonym och egentligen heter någonting annat, är en av många medlemmar med stor arbetsbelastning. Hon har bytt övertidsersättning mot extra semesterdagar, men har det senaste året jobbat över långt mer än de dagarna. Personen på bilden har ingen koppling till artikeln.
FOTO: UNSPLASH

//

Jag tror inte att det är illvilja, utan mer att man inte riktigt vet vad man ska göra när en medarbetare har för mycket att göra.

brist på jobbet, oförutsedda händelser och en alldeles för slimmad organisation som har svårt att hantera sjukdomar eller andra störningar, är några exempel. Underbemannning och otillräckliga resurser är dock inte något som personalen ska behöva kompensera för med sin hälsa som insats.

– Mycket övertid kan också bero på dålig planering från arbetsledningens sida, säger Gunnar Aronsson.

En del personer vill kanske jobba mycket, inte minst av karriärskäl.

– Absolut, men också för att de tycker att deras arbete är lustfyllt, spännande och intressant. Att som individ känna sig behövd och efterfrågad är dessutom något positivt.

– Andra kan känna att deras ställning är hotad, till exempel om företaget som de arbetar på är i kris, och tar därför på sig extra arbetsuppgifter.

Är det en kulturfråga?

– På arbetsplatser där medarbetarna konkurrerar med andra, men också med varandra, kan det drivas fram en kultur där det ger status att arbeta mycket. Det finns dock få svenska studier av arbetstidskulturer.

Akavias analytiker har utifrån enkätens resultat försökt beräkna hur mycket övertid Akavias medlemmar tillsammans arbetar och vad denna är värd i pengar.

Några exempel:

- I genomsnitt arbetar var och en 7,7 timmar övertid i månaden. Det blir tillsammans 654 129 timmar, vilket är ungefär detsamma som 3 800 personers heltidsarbete.

- 28 procent av de svarande uppger i undersökningen att de inte kompenseras för övertidsarbete. Arbetar de över och tjänar lika mycket som Akavia-medlemmar i genomsnitt,

innebär det att de varje månad bjuder arbetsgivaren på motsvarande 2 394 kronor.

En av många Akavia-medlemmar med stor arbetsbelastning är Anna Andersson, som vill vara anonym och egentligen heter någonting annat. Hon arbetar som senior ekonom hos en privat arbetsgivare i Mellansverige och har förhandlat bort löpande övertidsersättning i form av tid eller pengar mot fem extra semesterdagar per år.

– Det är alltid trevligt att ha extra semesterdagar och att slippa registrera och få övertid godkänd. Men i realiteten arbetar jag mycket mer övertid än vad de fem semesterdagarna motsvarar. Under det sista året har jag arbetat extremt mycket.

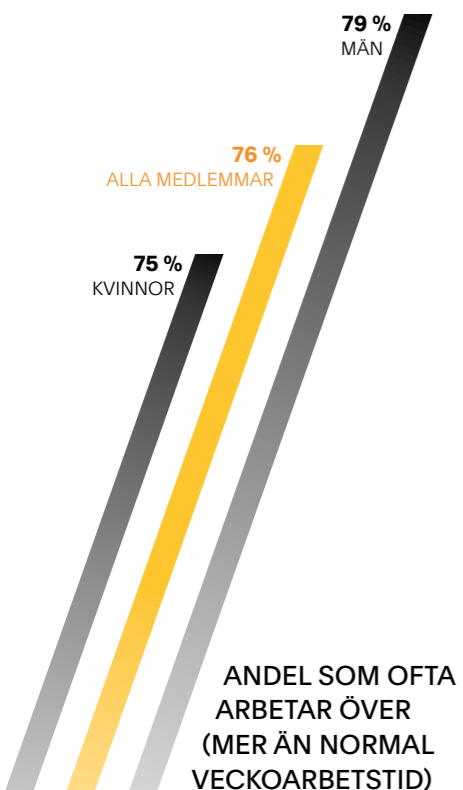
Hon berättar att hon vid sidan om sitt ordinarie arbete även har ansvarat för ett stort förnyelseprojekt.

– Det har varit ett jättekul och stimulerande uppdrag som jag inte skulle ha velat vara utan. Det är dessutom ett projekt som jag själv startade för att jag ansåg att det var nödvändigt för att vi ska utvecklas.

– Problemet är att man inte har satt in tillräckligt med resurser. Jag har fått viss avlastning på mitt ”vanliga” jobb, men långt ifrån tillräckligt. Enligt min erfarenhet är det ganska vanligt med orealistiska bedömningar om vad olika projekt som ligger utanför ordinarie arbetsuppgifter faktiskt kräver i form av resurser. Man räknar dessutom ofta lite extra snålt i resurssättningen när det handlar om interna resurser.

För att spara pengar?

– Jag tror inte att det är av illvilja som arbetsgivare gör så här, utan mer att man inte riktigt vet vad man ska göra när en medarbetare har för mycket att göra. →



ANDEL SOM OFTA ARBETAR ÖVER (MER ÄN NORMAL VECKOARBETSTID)

→ Det saknas dessutom ofta personer med rätt kompetens att lämna över till.

– Som compensation för att jag arbetar mycket har jag fått okej av min chef, som är mycket bra, att emellanåt ta ut extra lediga dagar eller arbeta kortare dagar. Problemet är bara att det inte fungerar i praktiken eftersom det inte finns någon avlastning.

Diskuteras övertid och arbetsbelastning på din arbetsplats?

– Ja, men inte på ett djupare plan. Det är mer att man får kommentaren att man inte ska arbeta så mycket. Jag kan uppleva att man ibland lägger skulden eller ansvaret för att det är för mycket att göra på den enskilde medarbetaren i stället för att erbjuda en lösning.

Under hösten har Anna Andersson börjat skriva upp hur mycket hon arbetar. Uppgifterna har hon inte rapporterat vidare.

– Någon timmes övertid per dag i kombination med nedkortade luncher ger tillsammans många arbetsdagar på ett år. Genom att inte rapportera hur mycket man egentligen arbetar är risken dessutom stor att man spår på problemen. Det ser ut som om man klarar sina arbetsuppgifter inom sin ordinarie arbetstid när man i verkligheten lagt ner mycket mer tid på dem. Resursbristen och problemen blir inte tydliga förrän det gått för långt. //

Tidspressad situation för Sveriges åklagare

Många åklagare har mycket hög arbetsbelastning.
– Det är alldeles för få åklagare i Sverige. Vi behöver bli fler, säger Emma Berge som är senior åklagare och ordförande för Saco-S vid Åklagarmyndigheten.

Aklagare har förtroendearbetstid, vilket bland innebär att deras arbetstid är oreglerad.
– Vi har en arbetsuppgift att sköta. Ibland är det mycket att göra och då arbetar vi mer. Ibland uppstår det, åtminstone i teorin, lugnare perioder och då är tanken att vi ska arbeta mindre. I praktiken fungerar det inte så för många åklagare, säger Emma Berge.

– Det blir i stället mer och mer att göra. Det beror bland annat på de senaste årens lagändringar, fler frihetsberövade och en effektivare polis. Det är också en utmaning att det är så många nyanställda inom Polismyndigheten, vilket belastar åklagaren.

I och med förtroendearbetstiden leder den ökade arbetsbelastningen på enskilda åklagare inte till ökade kostnader för Åklagarmyndigheten i form av övertidsersättningar.

– Det är ett stort ansvar som läggs på enskilda åklagare som vill göra ett bra jobb. Samtidigt är det mycket som vi inte kan påverka. När polisen har mycket att göra, till exempel, kan den lägga ärenden i en hög utan att någon är ansvarig. Men det måste alltid finnas en ansvarig åklagare som är förundersökningsledare för de ärenden som vi får in. Vi kan inte säga att nu är det fullt, nu vill vi inte ha fler ärenden. Vi måste ta emot allt som hamnar på vårt bord.

– Vi kan heller inte säga att nu vill vi inte begära någon häktad längre på grund av vår höga arbetsbelastning eller inte vara tillgängliga när det plötsligt kommer en narkotikaleverans som är föremål för hemliga tvångsmedel. Enda sättet att minska arbetsbördan för enskilda åklagare är att vi blir fler som kan dela på arbetet.

Det har under flera år saknats åklagare och kommer att göra så under flera år framöver. Enligt Riksåklagarens bedömning behöver det under de kommande åren anställas åtminstone 100 nya åklagare per år.

– Det har rekryterats många nya åklagare under det senaste ett och halvt året, vilket är mycket bra. Problemet är bara att det tar tre år innan de är kammaråklagare och kan hantera alla ärenden. Under tiden ska de handledas, stöttas och lära sig hantverket, säger Emma Berge.

– I Stockholm finns det till exempel i dag många unga åklagare som är under utbildning och seniora åklagare. Det som

saknas är mittenskiptet, vanliga kammaråklagare. Myndigheten har varit underfinansierad länge. Vi hade behövt växa mycket tidigare. Det har saknats en långsiktig planering.

Nicklas Lagrell, som är personaldirektör på Åklagarmyndigheten, håller med om att många åklagare har en hög arbetsbelastning.

– Under det senaste året har antalet ärenden ökat, vilket leder till en ännu högre arbetsbelastning på många kammare. För oss som arbetsgivare gäller det att i det kortare perspektivet kunna prioritera bland arbetsuppgifterna, försöka jämna ut arbetsbelastningen mellan olika kammare och planera verksamheten så att det finns utrymme för återhämtning för åklagarna.

– Åklagararbetet är sådant att det i perioder innebär hög arbetsbelastning, det är ofrånkomligt, men det får inte vara så hela tiden. Det måste också finnas perioder för återhämtning. Det är viktigt för åklagarnas arbetsmiljö, så att vi kan behålla erfarna och duktiga åklagare.

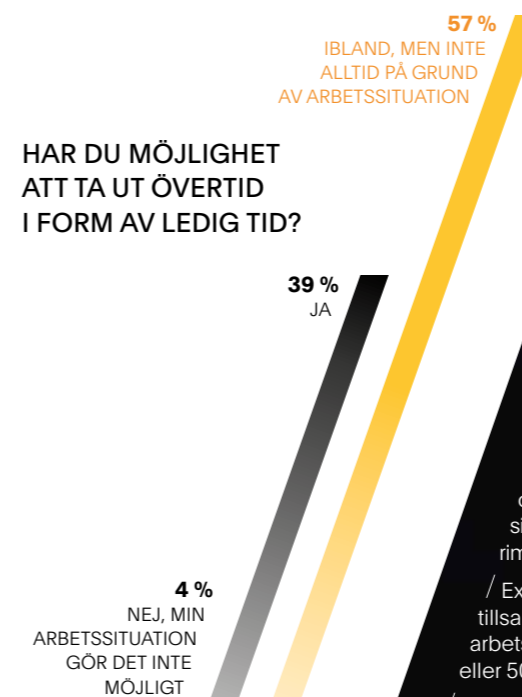
Nicklas Lagrell säger att det behöver anställas ungefär 100 nya åklagare per år fram till 2025 för att dels komma till rätta med dagens brist, dels kompensera för pensions- och andra avgångar.

– Det grundläggande problemet är att vi har för få åklagare i förhållande till både mängden och typen av ärenden som vi har i dag. //



Emma Berge

HAR DU MÖJLIGHET ATT TA UT ÖVERTID I FORM AV LEDIG TID?



ÖVERTID – DET HÄR GÄLLER

/ Mycket övertidsarbete är en signal om att arbetsbelastningen bör ses över.

/ Reglerna för övertid är olika beroende på om det finns kollektivavtal eller inte. Om det inte finns kollektivavtal gäller arbetstidslagen. Enligt den får övertid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår. Det är detta som kallas allmän övertid.

/ Övertid utöver allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagar under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt. Detta kallas extra övertid.

/ Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

/ Finns det kollektivavtal får arbetsgivaren ta

ut högst 150 timmar övertid per kalenderår och anställd. Om det finns särskilda skäl kan en anställd arbeta ytterligare 150 timmar övertid under ett år. Men då måste facket godkänna det. Av den totala övertiden får arbetsgivaren normalt inte ta ut mer än 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad.

/ Övertidsarbete får inte schemaläggas.

/ Det är inte reglerat hur lång tid innan som arbetsgivaren måste meddela att beordrad övertid ska utföras. Det kan ske med någon timmes varsel.

/ Många av Akavias medlemmar har förtroendearbetstid. Det innebär bland annat att någon övertidsersättning inte utgår. I stället kompenseras arbetstagar ofta med längre semester.

KÄLLA: AKAVIA, ARBETSMILJÖVERKET, MED FLERA.

Professorn: "Det måste finnas luft i systemet"

Långvarigt och återkommande övertidsarbete kan vara ett hot mot hälsan. – Temporär övertid är däremot inget större problem så länge man får återhämtningspauser. Problemet är att det är många som inte får det. Antalet verkar dessutom öka, säger Göran Kecklund som är föreståndare för Stressforskningsinstitutet vid Stockholms universitet.

Hög arbetsbelastning under lång tid gör att många mår dåligt. Mycket talar dessutom för att hög arbetsbelastning och negativ stress är något som ökar i breda grupper på svensk arbetsmarknad.

I Akavias senaste medlemsundersökning uppger tre av fyra svarande att de ofta arbetar över, det vill säga att de arbetar mer än normal veckoarbetstid.

Härom året gjorde dåvarande Jusek en undersökning bland förbundets medlemmar som visade att ungefär en tredjedel inte hann med jobbet under ordinarie arbetstid. En lika stor andel uppgav att de arbetade för mycket och att de inte hade något, eller litet, utrymme för återhämtning efter en period med mycket jobb.

I en motsvarande undersökning som dåvarande Civilekonomerna gjorde något år tidigare bland sina medlemmar uppgav 41 procent att det att fanns förväntningar på dem att arbeta övertid. Var tredje svarade att de ofta drog in på lunchen, arbetade över eller tog med arbetet hem. 55 procent uppgav att de hade mycket att göra på jobbet och 15 procent att deras arbetsbörda var mer än vad de maktade med.

Göran Kecklund, som är professor i psykologi och föreståndare för Stressforskningsinstitutet vid Stockholms universitet, säger att det är viktigt att arbetsledningen har bra koll på hur mycket medarbetarna arbetar.

– Att ha en bra dialog med sin närmaste chef, att kunna diskutera sin arbetsbelastning och få återkoppling på sitt arbete är centralt. Det är också viktigt att det finns luft i systemet, att alla medarbetare inte är belagda till hundra procent. Chefen måste kunna omprioritera om det till exempel blir kris i något projekt eller om någon har för mycket att göra.

– När man i enkäter frågar människor varför de arbetar övertid visar det sig dock ofta att övertiden eller merarbetet inte är beordrat, utan det är engagerade medarbetare som vill göra ett bra jobb. Många som arbetar väldigt mycket är framgångsrika i sina jobb och högpresterande.

– Men det kan också vara tvärtom, att man inte riktigt behärskar sitt jobb och kompenserar det genom att arbeta mer.

Perioder av mycket arbete leder för de allra flesta inte till några allvarligare hälsoproblem om de följs av lugnare perioder och tid för återhämtning då stressen går tillbaka och normaliseras.

– Problemet är att för många kommer inte de lugna perioderna, eller så blir de allt mer sällsynta, säger Göran Kecklund.

Har det problemet ökat?

– Vi saknar bra statistik, men mycket talar för att det är så. – Det kan i sin tur leda till att man nästan all vaken tid tänker på jobbet. Det sista man gör innan man somnar är att fundera över

hur man ska hantera arbetstoppen som väntar i nästa vecka. Tankarna på arbetet är otroligt intensiva, man får svårt att sova och vaknar tidigt. Hamnar man i ett sådant mönster riskerar man att drabbas av kronisk stress.

Under de senaste åren har bransch efter bransch larmat om en väntande kompetensbrist. I flera fall är den redan här. Pressen på dem som arbetar i bristyrken väntas bli ännu större.

– Men kompetensbrist är ingen anledning till att man över tid ska tokjobba. Då måste arbetsgivaren prioritera bland arbetsuppgifterna, säger Göran Kecklund.

Olika människor är olika bra på att hantera stress. Det beror inte bara på individuella skillnader och hur de har det på jobbet, utan också på livssituationen.

– Är vi i en situation där vi även tar stort ansvar för exempelvis hemarbete och har barn i åldrar där de kräver mycket av vår tid, blir den totala arbetstiden mycket hög.

Han tror att det allt mer gränslösa arbetet, att många blandar arbete och fritid och åtminstone delvis arbetar hemifrån, kommer göra att många arbetar mer än tidigare.

– Så har det blivit för mig under pandemin. Jag har kommit på mig själv att sitta och arbeta hemma klockan halv nio på kvällen. Det tror jag inte att jag hade gjort om jag varit på min arbetsplats. Då hade jag haft en bättre tidsstruktur.

– Fack och arbetsgivare har fått en ny utmaning. Stora delar av tjänstemannasektorn kommer efter pandemin inte att gå tillbaka och arbeta som tidigare. Det gäller att vara med på den förändringen, men också tänka igenom och hitta nya lösningar för att förhindra och förebygga stressrelaterade problem. //

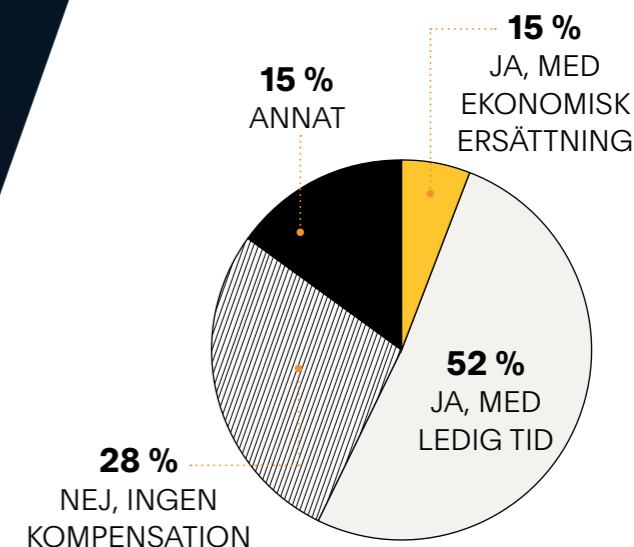
203 miljoner

Så mycket är den totala övertiden som Akavias medlemmar arbetar värd – per månad.

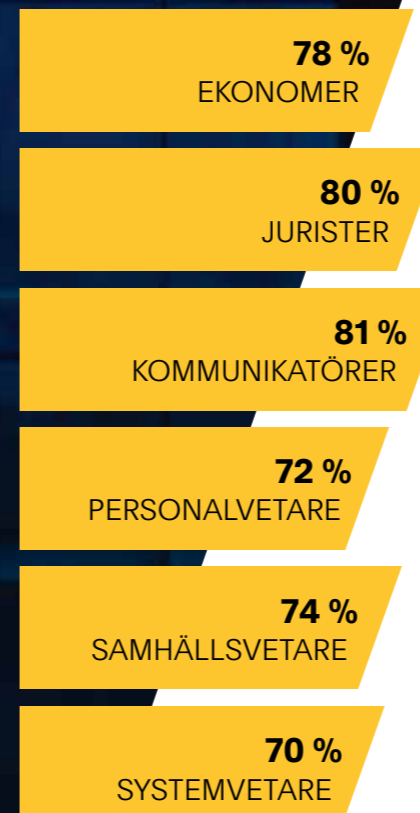
324 år

Den totala övertiden bland Akavias medlemmar. Också per månad.

KOMPENSERAR ARBETSGIVAREN FÖR DEN TID DU LÄGGER NER UTÖVER ORDINARIE ARBETSTID?



ANDEL SOM OFTA ARBETAR ÖVER (MER ÄN NORMAL VECKOARBETSTID)



MÄNGD ARBETAD ÖVERTID

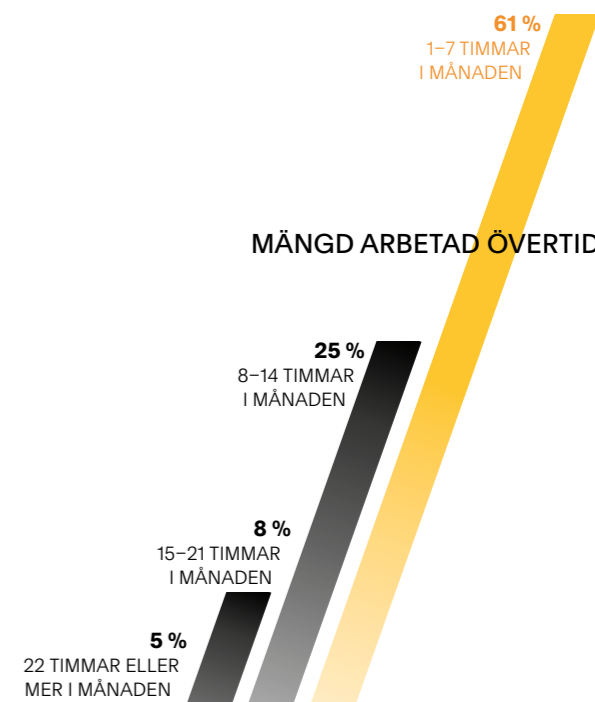




FOTO: SHUTTERSTOCK

Experten: Sätt tydlig jobbstruktur

Ny teknik och större möjligheter att arbeta hemifrån innebär för många ökad frihet.

– **Samtidigt kan ständig närhet göra att vi aldrig känner oss riktigt lediga. Det ställer ökade krav på vår förmåga att kunna stänga av jobbet, säger Giorgio Grossi som är docent i medicinsk psykologi och forskningsansvarig vid Stressmottagningen.**

Under coronapandemin har många helt eller delvis arbetat hemifrån. Det som för några år sedan bara var möjligt för ett fåtal yrkesgrupper har blivit vardag. Distansarbete, och större möjligheter att själv kunna avgöra var och när arbetet ska utföras, uppfattas av många som något positivt. Autonomi ökar och det blir lättare att få ihop privatlivet med arbetslivet.

– Att kunna jobba på distans innebär för många en stor frihet. Samtidigt kan ständig närhet göra att vi aldrig känner oss riktigt lediga, att vi ständigt har med oss tankar på jobbet, säger Giorgio Grossi, som är en av författarna till boken *Krisstress*.

Många kan också uppleva ett underförstått krav från arbetsgivaren på att de ska vara tillgängliga för åtminstone mindre arbetsuppgifter, till exempel svara

på mobilen eller på enklare mejl, under kvällar och helger. Det blir otydligt vad som är arbete och vad som inte är det. Arbete och privatliv blandas. Gränsen suddas ut.

– Att inte ha fasta ramar, att inte ha en ordentlig struktur i sin vardag, kan vara stressande för många. Det kan också göra att vi arbetar mer än vad vi borde göra och dessutom gör det ofokuserat.

Giorgio Grossi säger att det är viktigt att ledningen är tydlig med vilka krav som ställs på medarbetarna, till exempel när de förväntas vara anträffbara och när de inte förväntas vara det.

– Den enskilde medarbetaren bör å sin sida vara disciplinerad och sträva efter att hålla arbets- och närhetstider, vilket kan vara extra utmanande om man arbetar hemifrån. En bra idé är därför att försöka skapa en tydlig jobbstruktur hemma.

En del i det kan vara att försöka dra en fysisk gräns mellan arbete och fritid, det vill säga att om möjligt inrätta en arbetsstation hemma och begränsa arbetet dit.

– Resten av lägenheten eller huset

är då fritid. Även närheten bör begränsas, om man inte har ett arbete där man stundtals måste vara ständigt när. Bestäm vilka som är dina arbetstider och håll dig till dem. Många vet med sig att de inte förväntas att ständigt vara nära.

Ändå är de det. Dessutom läser de och svarar slentrianmässigt på jobbmejl under kvällar och helger.

Ytterligare ett sätt att underlätta för en bra jobbstruktur är planering.

– Börja arbetsveckan med att gå igenom vad som ska göras, vilka arbetsuppgifter som bör prioriteras och vilka som kan vänta. Planera in luft mellan arbetsuppgifterna. Ett bra sätt att få överblick är att skaffa en papperskalender där du kan se hela veckan framför dig. Det ger dessutom en känsla av kontroll. Om kalendern fylls på med alltför mycket kan det vara lägligt att be chefen om hjälp med att prioritera, säger Giorgio Grossi.

– Glöm inte pauser och återhämtning. Ta en promenad eller genomför ett fysiskt träningspass om du har arbetat länge framför datorn, säger han. //



Giorgio Grossi

// Jag är noga med att sätta gränser och försöker föregå med gott exempel.



Anders Ljungberg

Trots coronapandemin: "Vi har väldigt lite övertid"

På Arbetsförmedlingen ska medarbetarna i princip inte arbeta övertid.

– **Man kan inte bygga en verksamhet på övertid. Det ska bara ske i undantagsfall, säger Anders Ljungberg som är aktiv i Akavias professionsförening för chefer.**

Till vardags är han enhetschef på Arbetsförmedlingens analysavdelning, där han bland annat arbetar med prognosfrågor.

Anders Ljungberg berättar att utgångspunkten inom myndigheten är att det inte ska finnas någon övertid.

– Vi ska klara verksamheten inom den ordinarie arbetstidens ram. Därutöver har vi ett flexsystem som gör att vi under vissa perioder kan arbeta lite mer utan att det blir övertid, men då är tanken att vi ska kompenseras genom att arbeta mindre under andra perioder. Det fungerar i allmänhet bra. Vi har väldigt lite övertid.

– På analysavdelningen där jag arbetar har vi ganska långa ledtider och fasta punkter att förhålla oss till. Vi vet i allmänhet långt i förväg när olika arbeten ska vara klara och kan planera verksamheten efter det, vilket underlättar.

När coronapandemin på allvar slog till mot Sverige för ungefär ett år sedan ökade trycket snabbt mot analysavdelningen. En del medarbetare fick betydligt mer att göra än normalt och arbetade övertid.

– Speciella omständigheter kan göra att det blir blixuttryckningar och övertid. Men övertiden ska i sådana fall vara beordrad av arbetsgivaren.

Anders Ljungberg säger att många chefer, framför allt mellanchefer, befinner sig i en extra utsatt position.

– Som mellanchefer har du förväntningar från två håll, dels från dina medarbetare, dels från din chef. Det är en situation som kan vara svår att hantera under normala omständigheter, men som är extra svår nu när vi är många som arbetar hemifrån. Den

FOTO: LINA SIKSJO

korta startsträckan till arbetet – egentligen ingen alls – gör att jag måste vara ännu bättre än tidigare på att sätta gränser för min arbetstid.

– Jag tror nämligen att det är otroligt viktigt att jag som chef föregår med gott exempel. Om jag till exempel ofta arbetar kvällar och helger sänder det ut signalen att det är så som man förväntas göra på den här arbetsplatsen. Då kommer många medarbetare också att göra det.

Gör du det?

– Jag är noga med att sätta gränser och försöker föregå med gott exempel. Jag tror att det är extra viktigt när många arbetar hemifrån och det finns risk för att gränsen mellan jobb och fritid suddas ut.

Anders Ljungberg säger att han samtidigt är positiv till de ökade möjligheterna för honom själv och andra att åtminstone delvis bestämma över arbetstidens förläggning.

– Om jag eller någon annan mår bra av och frivilligt väljer att exempelvis under söndagar gå in och arbeta en timme för att förbereda sig inför arbetsveckan, ska man självklart kunna göra det. Då ska inte arbetsgivaren förbjuda det och säga att jag bara får arbeta under normal arbetstid, säger han.

Finns det inga risker med den nya tekniken och möjligheterna till distansarbete?

– Jo, och det ska vi vara medvetna om. För de flesta innebär detta enorma möjligheter och är inga problem, men för några kan det vara tvärtom. Jag tror därför att det är viktigt att man som chef inte hanterat alla medarbetare på samma sätt, utan gör individuella bedömningar. Vissa är bra på att själva sätta gränser, medan andra kan behöva hjälp för att det inte ska bli för mycket arbete.

– Det är viktigt att man på arbetsplatsen har ett öppet klimat där alla känner att man kan prata med sin chef om detta. //