

# Chefers övertidsarbete

– en fråga om tidsbrist och stort ansvarstagande

Skribent: Birgitta Rydell, sakkunnig



AKAVIA

# Innehåll

- › Bakgrund
- › Om undersökningen
- › Om Akavia
- › Resultat
- › Slutsatser
- › Detta vill Akavia
- › Källor
- › Kontakt

# Bakgrund

## Chefers övertidsarbete

Många arbetade timmar och hög arbetsbelastning är verklighet för många chefer. Det visar Akavias undersökning om chefsmedlemmars övertid.

Nio av tio chefer arbetar övertid och sju procent uppger att de i genomsnitt arbetar mer än 32 timmar övertid per månad. På årsbasis innebär att deras övertidsarbete överstiger arbetstidslagens gräns. Cheferna uppger att de arbetar övertid för att hinna med sina arbetsuppgifter och för att de har ett stort ansvar. En tredjedel av cheferna använde under pandemin alltid det som tidigare var restid, till att arbeta.

I rapporten redovisas först resultaten av undersökningen och därefter finns ett diskuterande avsnitt. Rapporten avslutas med hur Akavia ser på chefers arbetstider, arbetsbelastning och hur arbetsmiljöarbetet behöver skärpas för att värna arbetsmiljö och välbefinnande för både chefer och medarbetare.



# Om undersökningen

## Chefers övertidsarbete

- › Undersökningen genomfördes av Akavia. Resultaten är representativa för Akavias medlemmar.
- › Frågor ställdes till en panel av medlemmar genom en webbenkät mellan den 7 och 14 februari 2022 och består av 4 643 intervjuer.
- › Utifrån ett stratifierat slumpmässigt urval var svarsfrekvensen 46 procent. Resultaten är vägda utifrån kön, ålder, arbetsmarknadssektor och profession.
- › Målgruppen är ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.
- › I denna rapport har resultaten brutits ner i syfte att redovisa situationen för Akavias chefsmedlemmar.



# Om Akavia

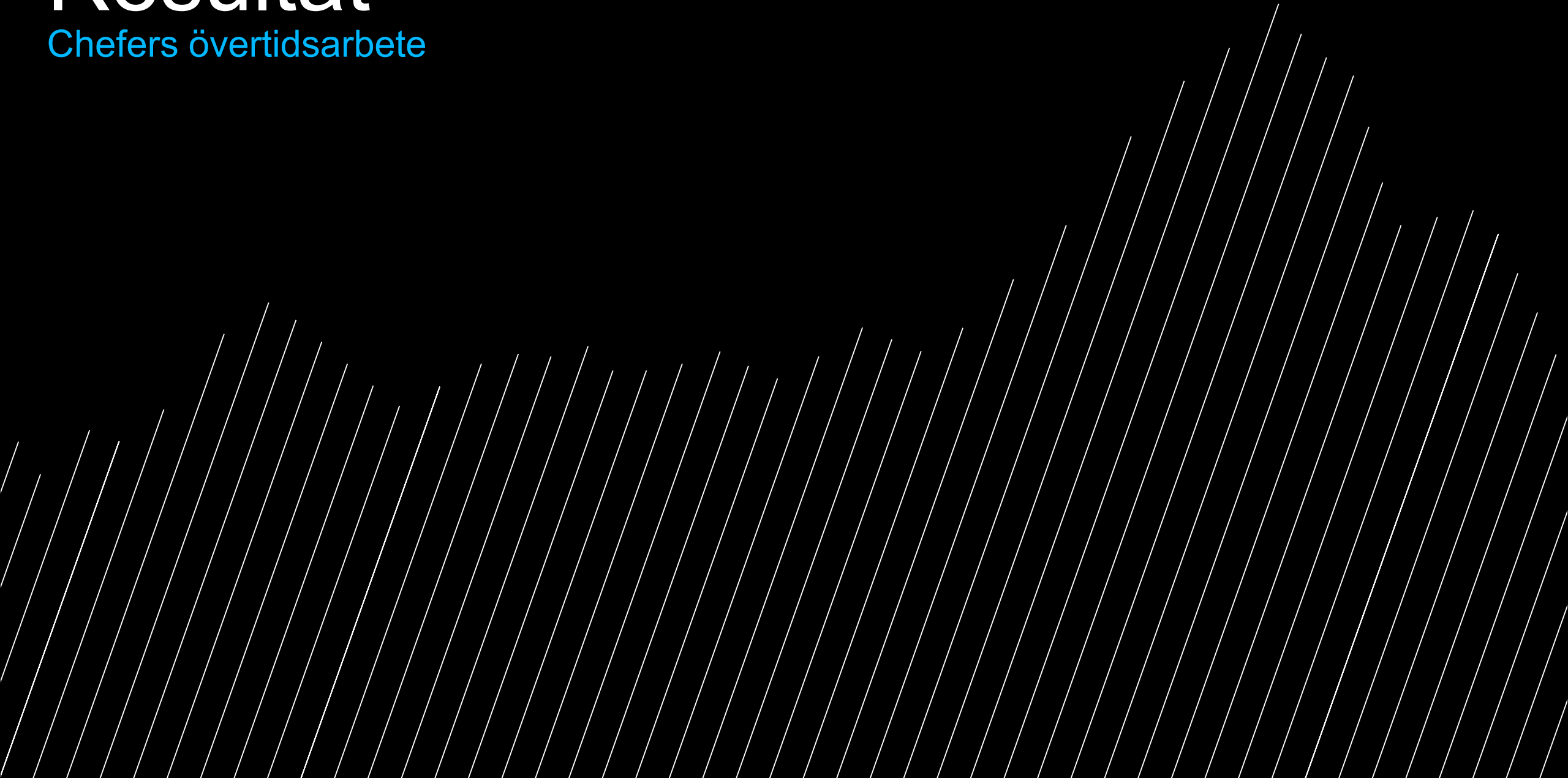
För dig som valt den akademiska vägen

- › Akavia är fackförbundet för ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.
- › Vi samlar 130 000 medlemmar, vilket gör oss till ett av de största förbunden inom Saco. Ca 20 000 av förbundets medlemmar är chefer.
- › Akavia är partipolitiskt obundet och arbetar för ett hållbart yrkesliv med högt välbefinnande.



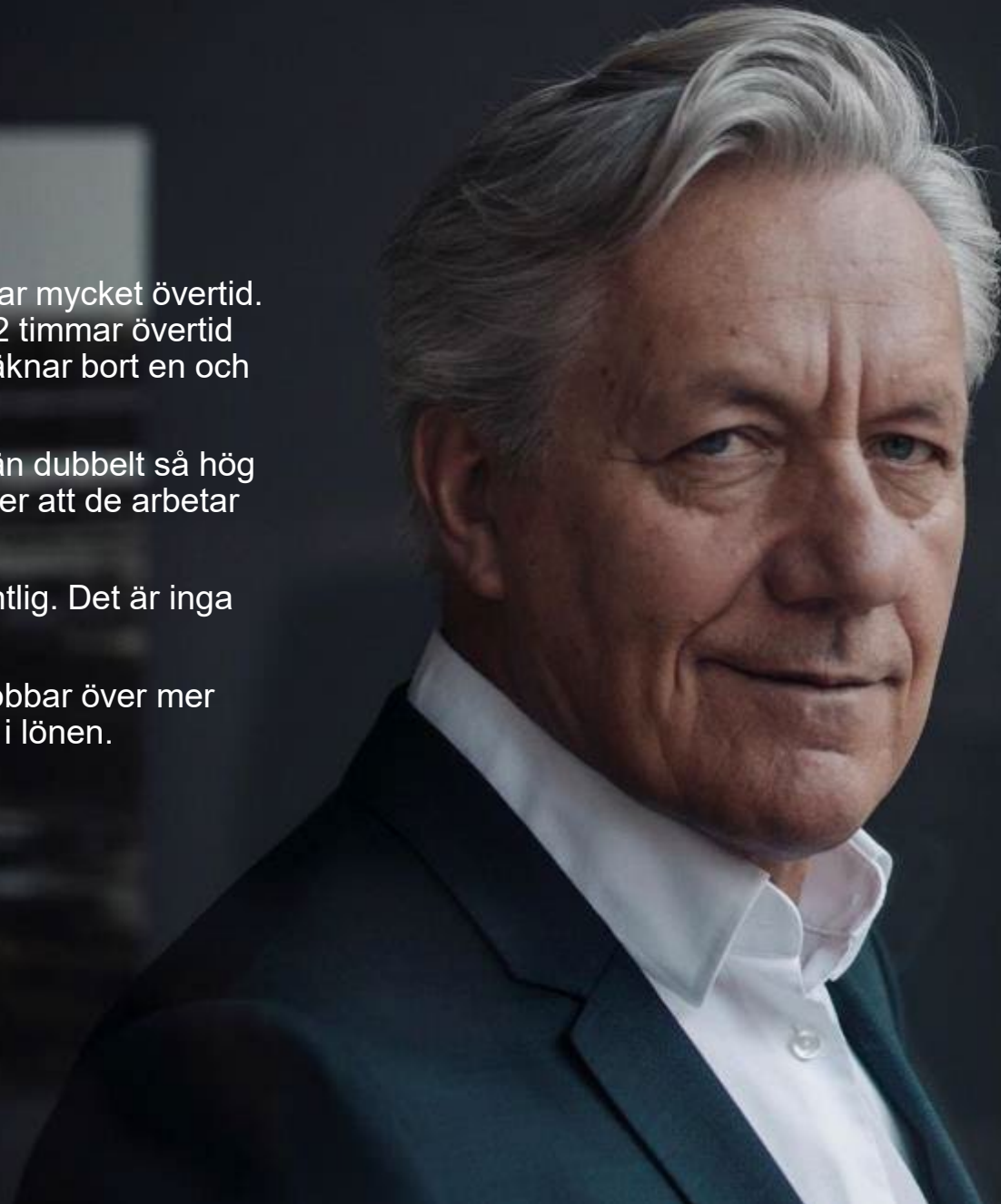
# Resultat

Chefers övertidsarbete

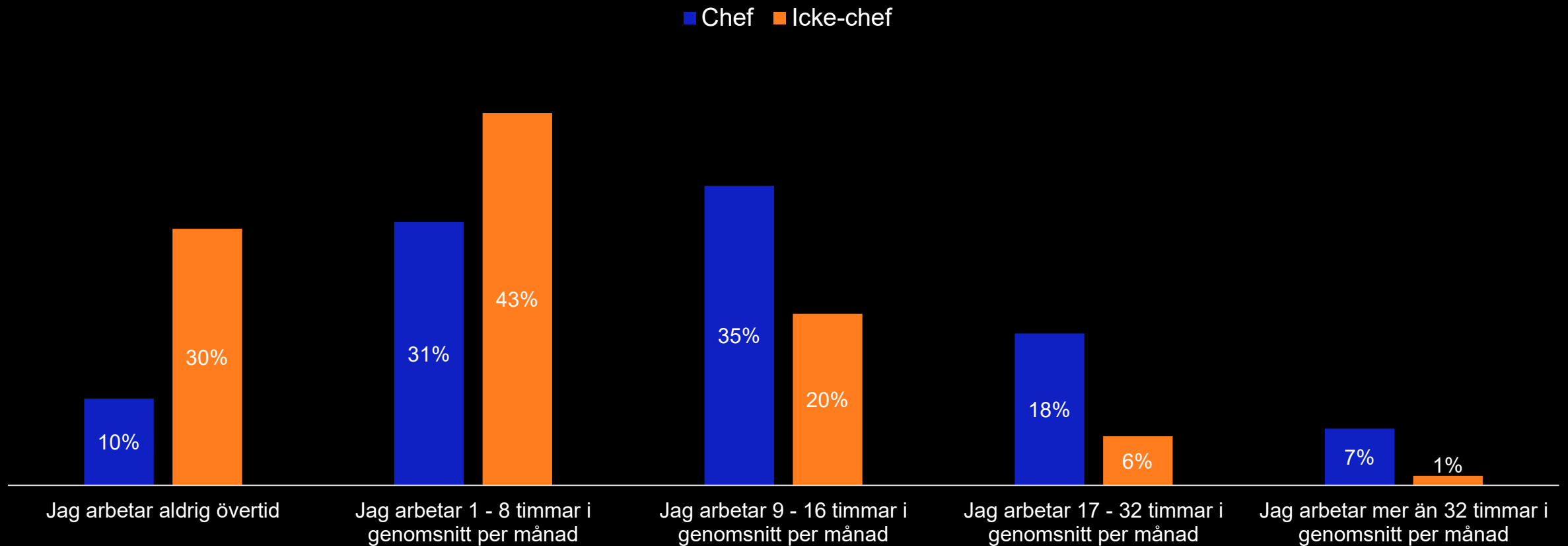


# Chefers övertid

- › 90 procent av cheferna arbetar övertid och många arbetar mycket övertid. Sju procent uppger att de i genomsnitt arbetar mer än 32 timmar övertid per månad. Det innebär 336 timmar på ett år, om man räknar bort en och en halv månads semester.
- › Chefer arbetar mer övertid än andra medarbetare. Mer än dubbelt så hög andel av cheferna jämfört med andra medarbetare uppger att de arbetar övertid nio timmar och mer per månad.
- › Inom privat sektor är det vanligare med övertid än i offentlig. Det är inga stora skillnader mellan kvinnor och män.
- › Chefer som inte får någon kompensation för övertiden jobbar över mer än de som får kompensation eller de som har det invägt i lönen.

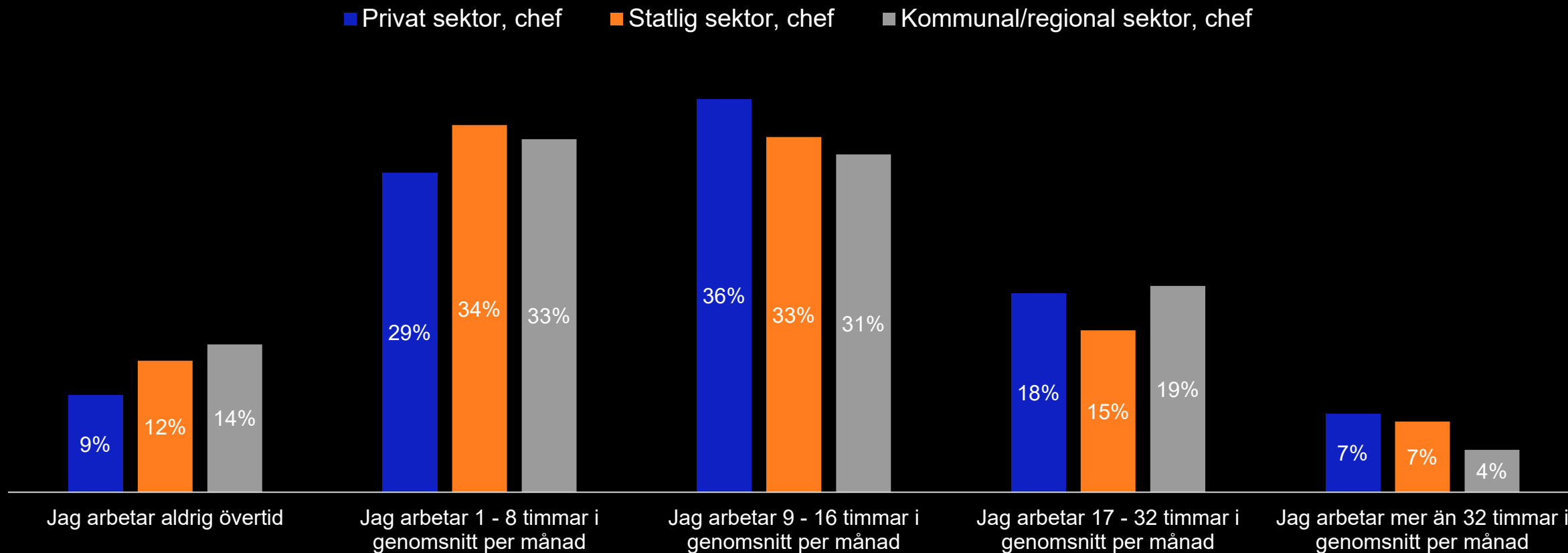


# Hur mycket övertid arbetar du?

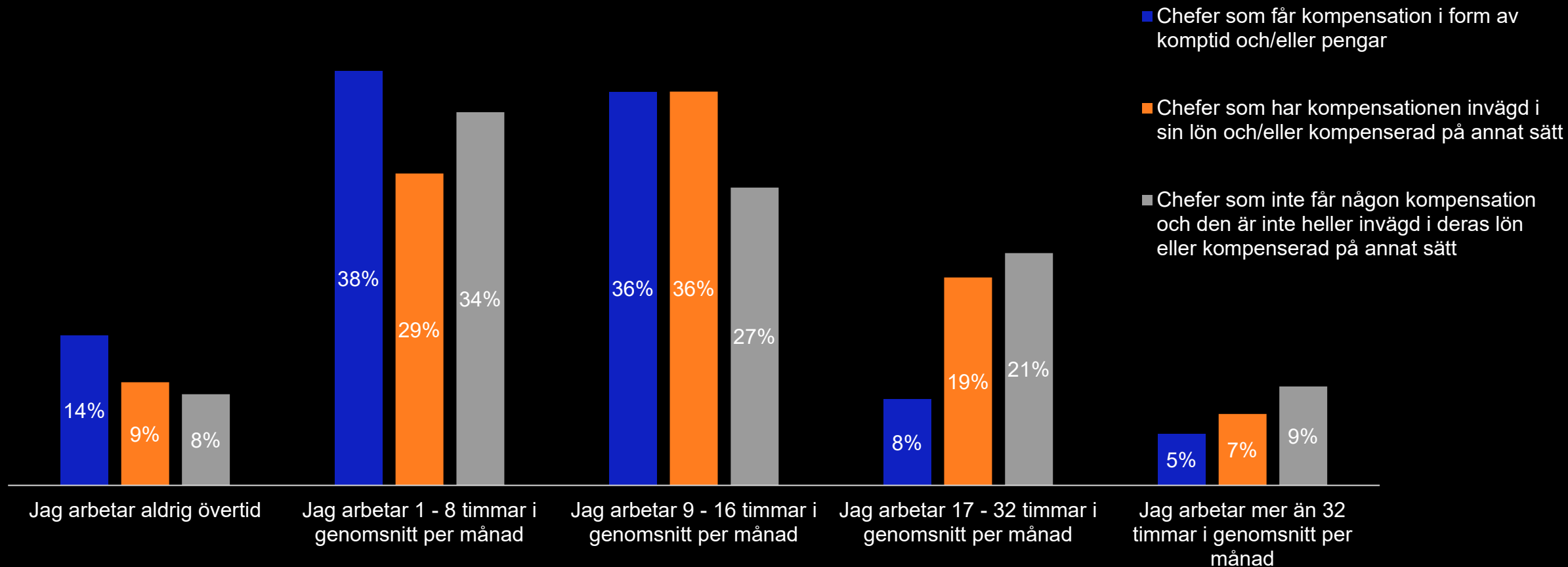




# Hur mycket övertid arbetar du?



# Hur mycket övertid arbetar du?

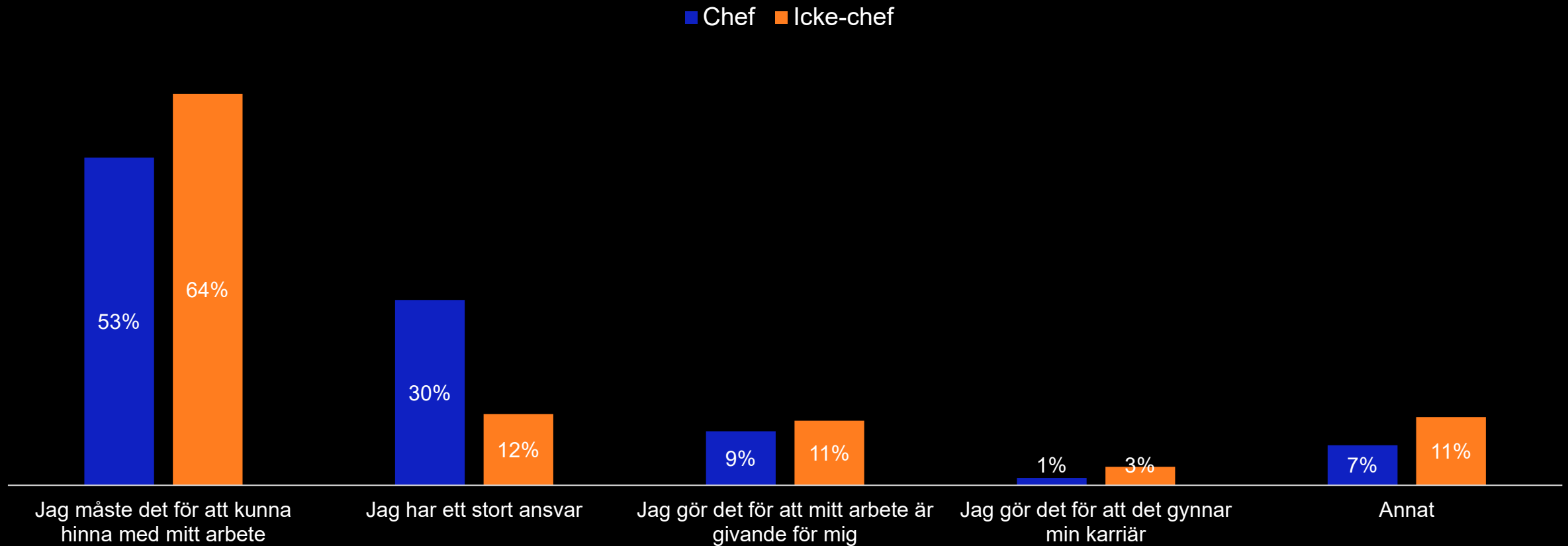


# Varför arbetar chefer övertid?

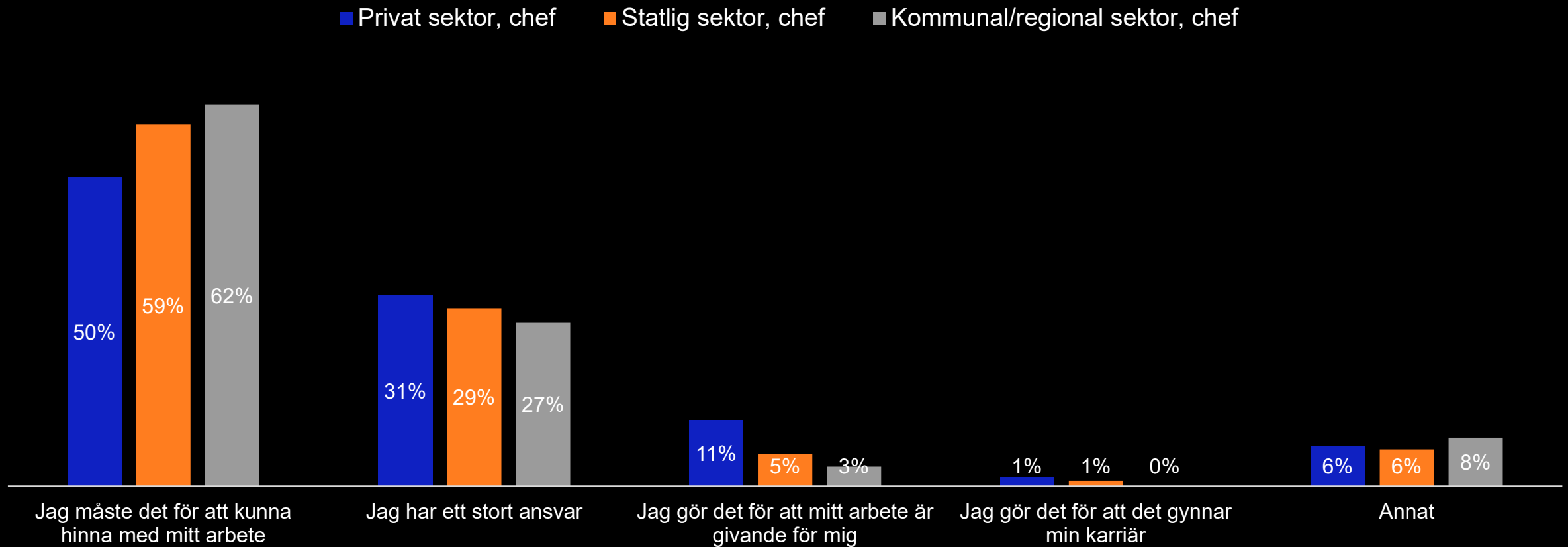
- › Chefer arbetar övertid för att hinna med sitt arbete och för att de har ett stort ansvar. En betydligt större andel chefer än andra medarbetare anger just det stora ansvaret som bakgrund till många arbetade timmarna.
- › Privat anställda chefer anger ansvar i högre utsträckning än kommunalt anställda chefer. Chefer i kommunal sektor uppger oftare än chefer i privat sektor att de arbetar övertid för att hinna med sina arbetsuppgifter. Resultatet för statligt anställda chefer ligger mittemellan de två andra kategorierna.
- › I privat sektor uppger chefer oftare än i offentlig att de arbetar övertid för att arbetet är givande för dem.



# Varför arbetar du övertid?



# Varför arbetar du övertid?

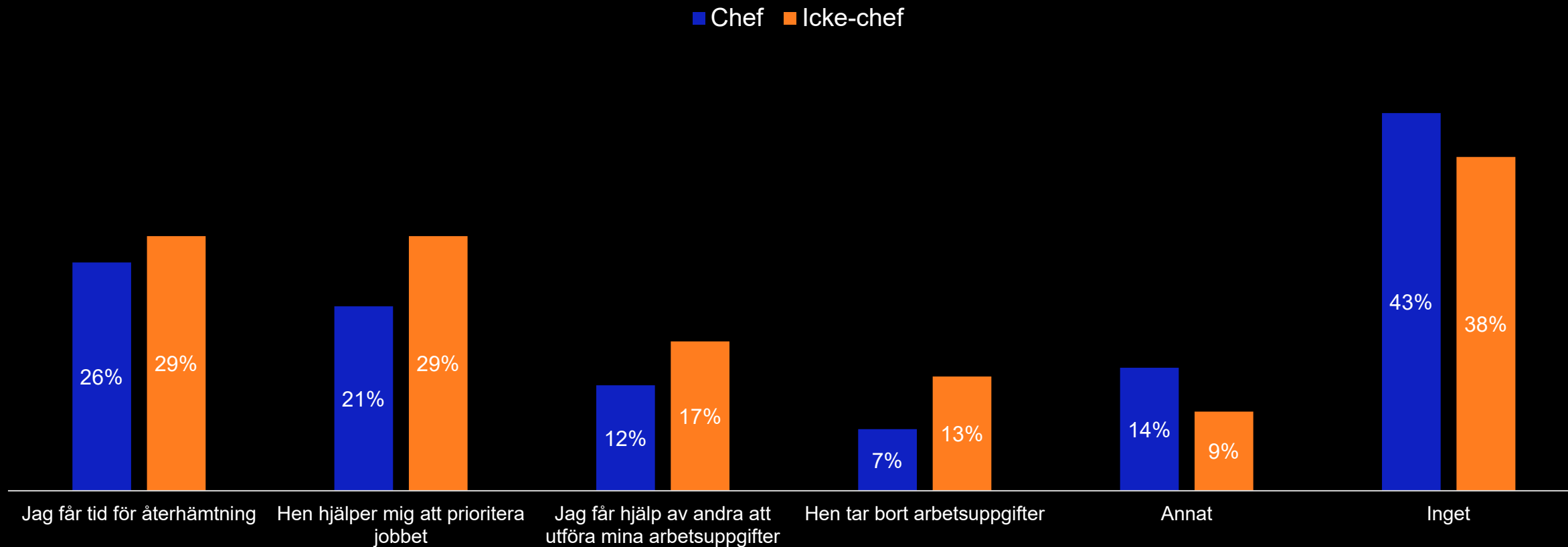


# Vad gör chefens chef för att minska övertiden?

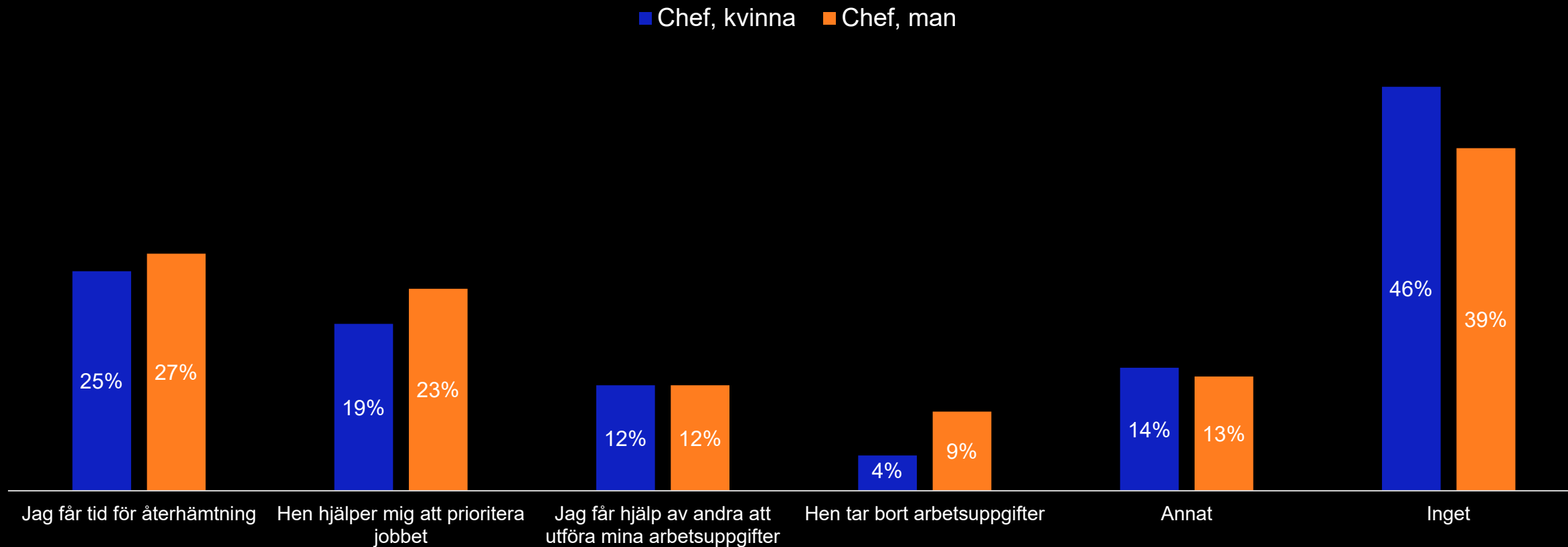
- › Chefer får mindre hjälp än andra att minska sin övertid.
- › Kvinnliga chefer anser i högre utsträckning än manliga att inget görs för att komma till rätta med övertiden.
- › Det är också vanligare att chefer inom kommunal/ regional sektor än chefer inom privat sektor anser att deras chef inte gör något åt övertiden.
- › 66 procent av cheferna uppger att deras chef inte vet hur mycket de arbetar övertid.



# Vad gör din chef för att komma till rätta med övertiden?

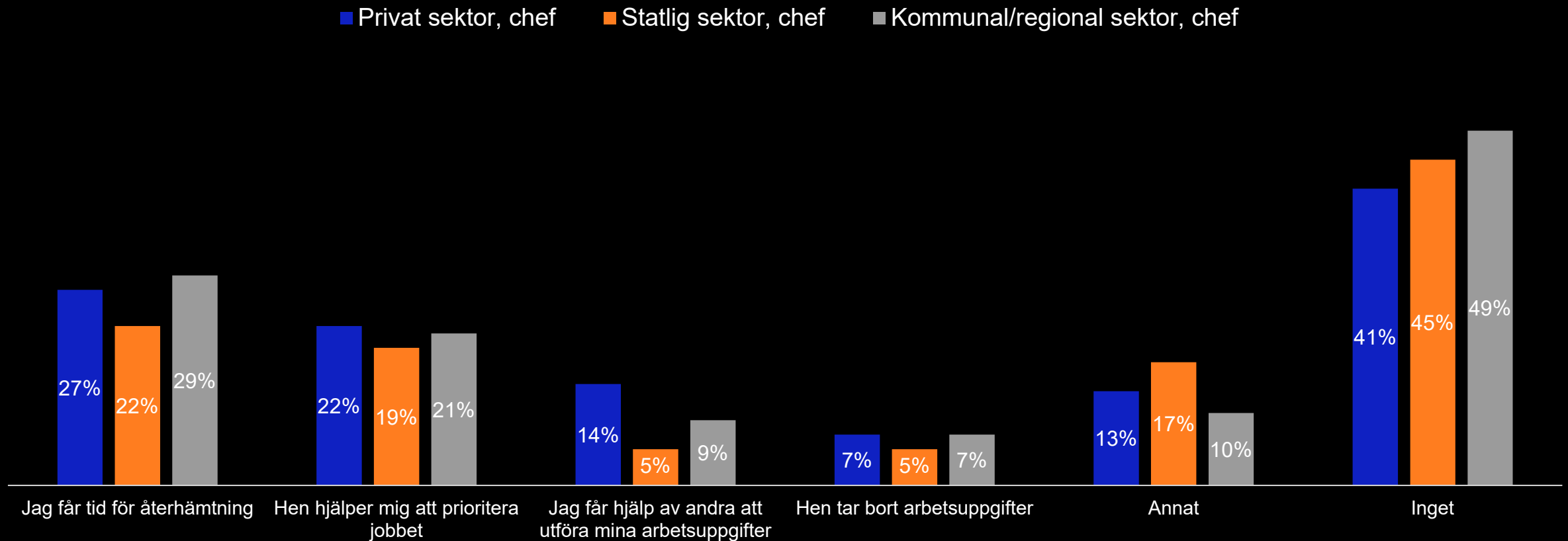


# Vad gör din chef för att komma till rätta med övertiden?





# Vad gör din chef för att komma till rätta med övertiden?

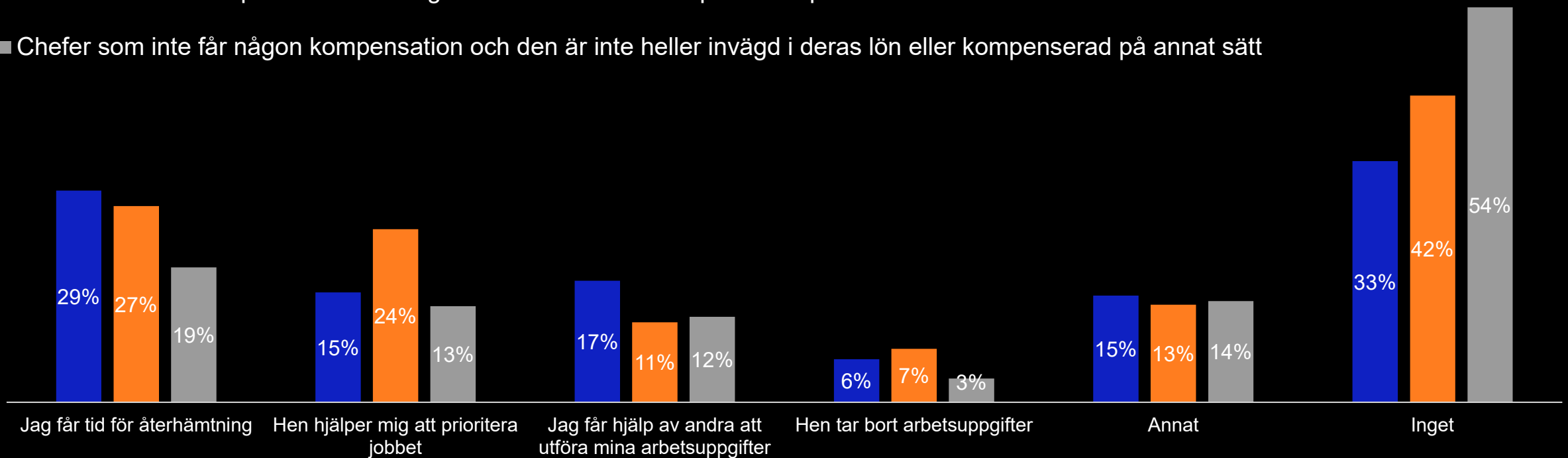


# Vad gör din chef för att komma till rätta med övertiden?

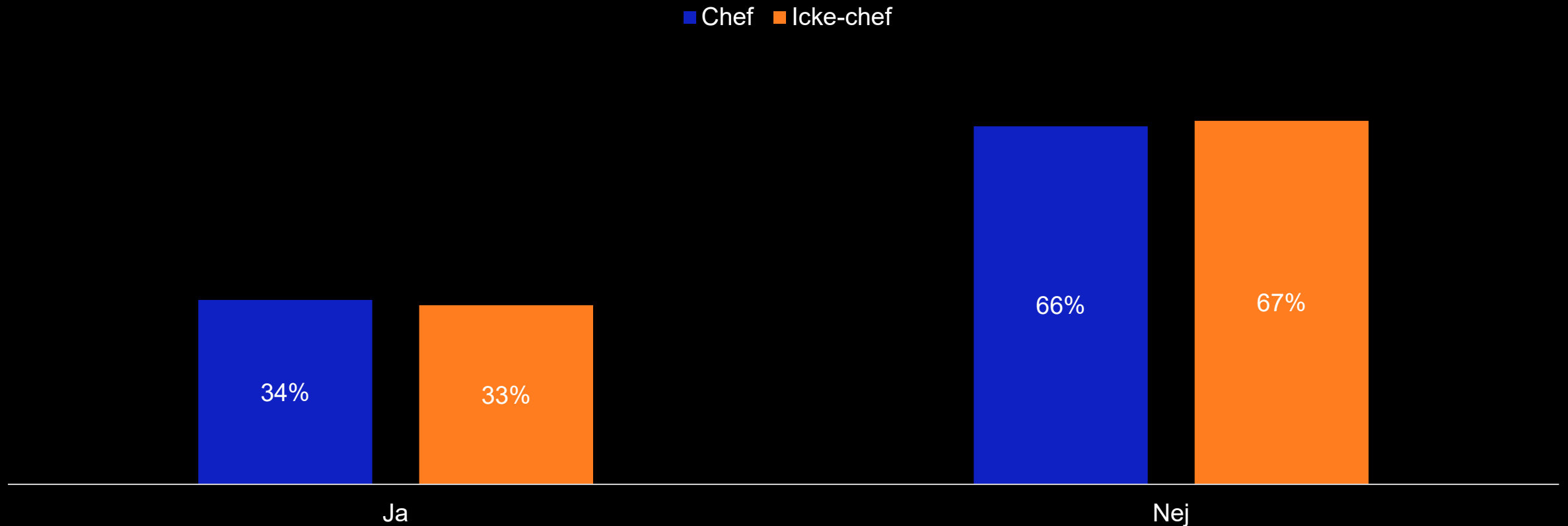
■ Chefer som får kompensation i form av komptid och/eller pengar

■ Chefer som har kompensationen invägd i sin lön och/eller kompenserad på annat sätt

■ Chefer som inte får någon kompensation och den är inte heller invägd i deras lön eller kompenserad på annat sätt



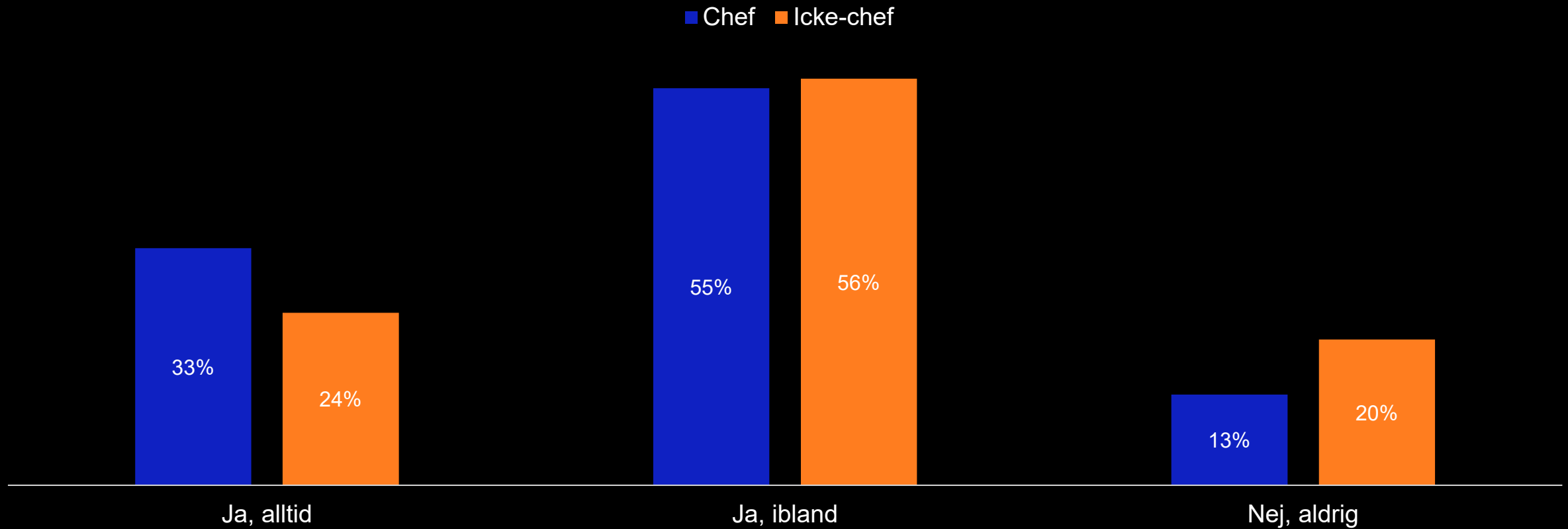
# Om du inte registrerar din övertid, vet din chef ungefär hur mycket du arbetar övertid?



# Pendlingstid blev arbetstid under pandemin

- › 33 procent av cheferna använde under pandemin alltid det som tidigare var restid till att arbeta.
- › Det var vanligare när man jobbade hemma under pandemin att chefer använde det som var restiden till att arbeta mer än att icke-chefer gjorde det.

# Under pandemin då du har arbetat på distans, använder du det som tidigare var restid till att arbeta mer?



# Citat från öppna svaren i medlemsundersökningen

Fråga: Varför arbetar du övertid?

//

Slutar inte tänka eller planera bara för att kl. slår fem... planerar o funderar under hundpromenader, vid spisen och framför TV 😊

För att som chef visa flagg när mina medarbetare arbetar övertid.

Ingår i mitt ansvar som chef att säkerställa leverans. Samt att jag har ett roligt jobb 😊

Jag gillar att driva förändring och det hinns sällan med på ordinarie arbetstid.

Jag gör det för att det tillfälligt kan bli en arbetstopp men balanserar genom att arbeta mindre när det är lite lugnare.

# Citat från öppna svaren i medlemsundersökningen

Fråga: Vad gör din chef för att komma till rätta med övertid?

//

Har förtroendearbetstid vilket innebär att jag jobbar mer när det behövs och kan jobba mindre när det funkar. Blir som ett dragspel. Registreras inte utan ngt jag håller koll på själv. Ingår i chefsavtalet.

Upp till mig att planera. Men kulturen är att alla chefer jobbar övertid och ska vara tillgängliga.

Det förväntas att man jobbar den tid uppgifterna tar.

Det ingår i rollen.

Det är inget problem, då jag balanserar det själv. Skulle det bli ett problem så tar jag upp det till diskussion med min chef.

Eftersom det är upp till mig är det inget min chef kan direkt påverka.

Uppmuntrar frihet att kompensera med ledighet vid andra tillfällen.

# Slutsatser

Chefers övertidsarbete





# Chefers övertidsarbete

## – en fråga om tidsbrist och stort ansvarstagande

Akavias undersökning visar att nio av tio chefer arbetar övertid och att många gör det i hög utsträckning. Sju procent uppger att de i genom-snitt arbetar mer än 32 timmar övertid per månad. På årsbasis innebär att deras övertidsarbete överstiger arbetstidslagens gräns. Det är mycket vanligare att chefer arbetar mycket övertid än vad andra medarbetare gör. Mer än dubbelt så hög andel av cheferna jämfört med andra medarbetare uppger att de arbetar övertid nio timmar eller mer per månad.

53 procent av cheferna uppger att de arbetar övertid för att hinna med sina arbetsuppgifter. Det är en lägre andel än bland icke-cheferna. Däremot är det en tredjedel av cheferna som uppger det stora ansvaret som en anledning till övertiden. Cheferna har ansvaret för att den verksamhet som de leder levererar det som förväntas av ledningen. Samtidigt har de ansvar för sina medarbetare och inte minst för medarbetarnas arbetsmiljö.

De flesta av Akavias chefsmedlemmar är vad man brukar kalla för mellanchefer. De är ofta klämda mellan ledningens krav och medarbetarnas behov av stöd och har höga krav från båda håll i kombination med stort ansvar.

Ansvaret innebär hög arbetsbelastning och behov av att kunna ställa upp med sin tid. De öppna svaren tyder på att många ser det som att det finns förväntan och en kultur att arbeta övertid och att det ingår i rollen som chef att arbeta mer än normal arbetstid. Det finns också svar som illustrerar att många chefer arbetar mycket för att de är engagerade och tycker arbetet är roligt. Tankarna på arbetet finns med även på fritiden och många ser det inte som något negativt utan ett sätt att leva.

# Fortsättning

I de öppna svaren skriver några medlemmar att övertiden uppkommer periodvis och att det finns möjlighet att kompensera när arbetsbelastningen inte är lika stor. Chefer förväntas dock i högre utsträckning än andra själv åtgärda situationen med mycket övertid. 43 procent anger att deras chef inte gör någonting åt övertiden. Vi vet inte vad det beror på men det kan vara så att det anses ingå i jobbet och att så många som två tredjedelar på arbetsplatser där det inte finns något system för att registrera sin övertid, anger att deras chef inte vet om hur mycket övertid de arbetar. Det tyder på att frågan om arbetsbelastning och övertid inte är något som man pratar om.

Men är det då ett problem att chefer arbetar mycket övertid? Kommentarererna i undersökningen pekar på att flera anser att det ingår i jobbet och är en naturlig del av chefskapet. Arbetstoppar uppstår på de flesta arbetsplatser. Om det finns verkliga möjligheter att i närtid, efter en tid med mycket övertid, kompensera med ledighet, är situationen mindre allvarlig. Men Akavias undersökning tyder på att alltför många chefer arbetar övertid i för stor utsträckning. De motiverar det ofta med att arbetsbelastningen är hög. I längden är det inte hållbart och innebär hälsorisker för den enskilde, liksom kostnader för arbetsgivaren i form av sjukskrivningar och behov av tillfälliga lösningar.

Vi vet att hög arbetsbelastning är en riskfaktor för psykisk ohälsa och sjukskrivning. Det är något som ökar i hela arbetslivet, även vad gäller chefer. Previa visade i en rapport 2019 att sjukfrånvaron sedan 2014 hade fördubblats bland chefer. Sjukskrivningar av psykosociala orsaker ökade från 28 dagar per 100 chefer per år till 78 dagar per 100 chefer och år. Kvinnor var mest utsatta men även sjukskrivningar bland männen ökade.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap redovisar i en kunskaps-sammanställning från 2021 forskning om vilka organisatoriska och psykosociala riskfaktorer det finns för den psykiska hälsan. Långa arbetstider är en faktor där studier visar på koppling till psykisk ohälsa i form av depression. Psykologiska, kvantitativa och kognitiva krav är också riskfaktorer för utbrändhet, enligt rapporten. I samma rapport lyfts det också fram att väl fungerande ledarskap är en faktor som främjar psykisk hälsa.

# Fortsättning

Det finns alltså all anledning att ta hög arbetsbelastning och mycket övertidsarbete på största allvar. Naturligtvis för chefernas egen situation, men chefernas förutsättningar och hälsa påverkar inte bara dem själva, utan hela arbetsplatsen. Chefer är förebilder. Arbetar chefen mycket övertid blir det lätt en norm och ett beteende som sprider sig. Även om chefen, på grund av sin särskilda position och ansvar, tidvis behöver lägga många extra timmar på arbetet, behöver chefer tänka på att detta inte därmed ska gälla deras medarbetare.

Det hybrida och flexibla arbetslivet innebär stora möjligheter för både chefer och medarbetare. Det är väl känt att det är bra för en arbetsplats när det finns tydliga mål som medarbetarna arbetar mot med stor frihet att använda sin kompetens och problemlösningsförmåga. Akavias tidigare undersökningar visar också att den ökade flexibiliteten, med en blandning av arbete hemifrån och från kontoret, minskade stressen och ökade möjligheten till återhämtning. Medlemmar som inte var chefer uppgav i den undersökningen att det blev en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv.

Samtidigt finns det risker för att arbete och privatliv flyter ihop och att arbetstiden ökar. Denna undersökning visar till exempel att en tredjedel av cheferna under pandemin alltid använde det som tidigare var tid för pendling, till att arbeta. Det hybrida och flexibla arbetslivet, där många delvis arbetar hemifrån, kräver därför i högre grad än tidigare löpande dialog mellan chefer och medarbetare samt chefer och deras chefer om arbetets förutsättningar och uppföljning av arbetsbelastning och övertid.

# Akavia vill:

- › **Att ökat fokus sätts på ledarskapet och chefers förutsättningar i arbetslivet.** Akavias undersökning visar att chefers arbetsbelastning är hög och att de arbetar många timmar utöver ordinarie arbetstid. Akavia välkomnar att Arbetsmiljöverket nu gör en särskild satsning på chefers arbetsmiljö med inspektioner särskilt inom privat sektor med fokus på mellancheferns arbetsbelastning och arbetstider. Chefers arbetsmiljö och välbefinnande måste prioriteras. När cheferna har förutsättningar att utöva ett gott ledarskap leder det till bättre arbetsmiljö och välbefinnande för alla medarbetare. Det handlar om att chefer behöver vara tillgänglig, tydliga med förväntningar och kunna vägleda vid prioriteringar. Allt detta förutsätter att också chefer har flexibilitet i sitt arbete och balans mellan arbete och vila.

# Akavia vill:

- › **Uppmuntra och verka för ökad flexibilitet. Akavias medlemmar vill ha stort inflytande över var och när arbetet utförs.** Tidigare undersökningar som Akavia har genomfört, visar att flexibiliteten minskar stress, ökar möjligheter till återhämtning och ökar balansen mellan arbete och privatliv. Samtidigt finns det risk för att möjligheten att delvis arbeta på distans gör att den totala arbetsmängden ökar. Många chefer i denna undersökning uppger att tiden de tidigare pendlade istället ägnas åt arbete. Det betyder att också chefer behöver hålla koll på arbetsbelastning och arbetstid och dessa två komponenter måste alltid finnas med som en viktig del av i den löpande dialogen mellan chefer och deras överordnade chefer.



# Akavia vill:

- › **Att arbetet för att motverka stress och bristande arbetsmiljö prioriteras på alla arbetsplatser.** Lagar, föreskrifter och avtal ska alltid respekteras och följas. De utgör viktiga skydd för den enskilde så att skador och ohälsa inte ska uppstå på grund av arbetet. Många arbetstimmar och hög arbetsbelastning är riskfaktorer för psykisk ohälsa och sjukskrivningar. Alla arbetsgivare har ansvar för att kontinuerligt följa upp arbetsmiljö och stressfaktorer på arbetsplatsen och att agera direkt vid tecken på ohälsa.
- › **Att arbetsbelastning och övertid uppmärksammas i det systematiska arbetsmiljöarbetet på varje enskild arbetsplats.** Varje arbetsplats måste hitta sitt sätt att hantera och åtgärda de problem som kan uppkomma. Det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver kompletteras med hur medarbetarna och arbetsgivaren löpande kan diskutera verksamhetens innehåll och utvecklingsmöjligheter i syfte att tidigt adressera och lösa arbetsmiljöproblem. Om övertidsarbete förekommer under perioder, måste det finnas möjligheter till återhämtning vid andra tidpunkter. Det gäller för både chefer och medarbetare.



# Källor

- › Previa: [Psykisk ohälsa fortsätter öka bland chefer](#)
- › Myndigheten för arbetsmiljökunskap: [Arbetsmiljö och psykisk hälsa](#)
- › Akavia: [Distansarbete minskade stressen](#)
- › Arbetsmiljöverket: [Chefers arbetsmiljö inspekteras](#)

Är du intresserad att läsa någon av Akavias andra rapporter kan du klicka dig vidare här: [Akavias rapporter](#)



# Kontaktpersoner

**Torbjörn Askman, pressansvarig**

torbjorn.askman@akavia.se

070-266 27 69



# Tack!

info@akavia.se  
akavia.se



**AKAVIA**