

ARBEJDSLIVET MED CORONA

COVID-19, ARBEJDSLIVET OG DEN MENTALE SUNDHED

Thomas Bredgaard (Professor, AAU)
Claus D. Hansen (Lektor, AAU),
Jeppe Fuglsang Larsen (Post Doc, AAU)
Anne-Birte Kylling (Direktør, DISCUS),
Jens Hørby Jørgensen (Chefkonsulent, DISCUS) &
Estrid Ibsgaard (Konsulent, DISCUS)



www.coronaogarbejdslivet.aau.dk

20. januar 2021

Indhold

Indledning	3
Baggrund	4
Eksisterende litteratur	8
Problemstillinger, undersøgelsesdesign og metoder	13
Analyse af interviews	15
Sygeplejersker	16
Ansatte i dagligvarebutikker.....	22
Skolelærere	27
Ansatte i liberale erhverv.....	32
Hotel- og restaurationsansatte	38
Analyse af spørgeskemabesvarelser	43
Forandringer i arbejdslivet	44
Sociale relationer	48
Stress og mental sundhed.....	54
Konklusioner	61
Referencer	64

INDLEDNING

Da corona-pandemien ramte Danmark i begyndelsen af marts 2020 medførte det en øjeblikkelig og omfattende nedlukning af mange danske arbejdspladser. Efterhånden som smittetilfældene begyndte at falde fra midten af april blev de fleste arbejdspladser gradvist genåbnet. Siden august er smittetilfældene igen steget og der er indført nye restriktioner og begrænsninger i arbejdslivet og det sociale liv. Fra december 2020 er der igen gennemført en omfattende nedlukning af hele landet.

Covid-19 har med andre ord haft dramatiske konsekvenser for arbejdslivet såvel som arbejdsmarkedet og dansk økonomi. Siden anden verdenskrig er der næppe sket så pludselige og omfattende ændringer af arbejdsvilkår, arbejdsorganisering, sociale relationer og arbejdsmarkedsforhold som under corona-pandemien. Det er derfor væsentligt at dokumentere og analysere denne unikke periode i dansk og international arbejdslivshistorie.

Formålet med dette forskningsprojekt er at dokumentere og analysere de kort- og langsigtede konsekvenser af corona-pandemien for arbejdslivet og den mentale sundhed i Danmark. I den første rapport fra projektet undersøgte vi nedlukningen i foråret 2020 og hvilken betydning den havde for arbejdslivet og den mentale sundhed (jf. Bredgaard m.fl., 2020). I denne rapport undersøger vi udviklingen mellem de to store nedlukninger, dvs. perioden fra sommeren 2020, hvor arbejdspladserne genåbnede og indtil efteråret 2020, hvor der kom nye restriktioner og geografiske nedlukninger. I foråret 2021 gennemføres en undersøgelse af den landdækkende nedlukning i vinteren 2020/21 som gør det muligt at sammenligne resultaterne med nedlukningen i foråret 2020.

Undersøgelsen er et forløbsstudie, hvor respondenterne er de samme, som i foråret 2020. Det gør det muligt at kortlægge forandringer i arbejdslivet og den mentale sundhed. I foråret 2020 var respondenterne enten udearbejdende (sygeplejersker og ansatte i dagligvarebutikker), hjemmearbejdende (folkeskolelærere samt ejendomsmæglere, advokater og revisorer) eller hjemsendte (hotel- og restaurationsansatte). Vi undersøger i denne rapport hvorvidt og hvordan deres arbejdsliv og mentale sundhed har forandret sig siden nedlukningen i foråret. Undersøgelsen bygger på interviews og efterfølgende spørgeskemabesvarelser fra i alt 100 personer (cirka 20 repræsentanter for hver af de fem faggrupper).

Forskningsprojektet er finansieret af Velliv Foreningen og er et samarbejde mellem Aalborg Universitet og DISCUS.

BAGGRUND

Den 11. marts 2020 blev en historisk dag. På et pressemøde i Spejlsalen annoncerede Statsminister Mette Frederiksen at den stigende smitte med covid-19 nødvendiggjorde en hurtig og omfattende nedlukning af arbejdspladserne og begrænsninger i det sociale liv. Det lykkedes relativt hurtigt at få nedbragt smittetrykket og en gradvis genåbning af arbejdspladserne kunne allerede påbegyndes i april 2020. Fra august 2020 begyndte smittetrykket imidlertid at stige igen og regeringen indførte gradvist flere restriktioner. Den anden bølge af corona-smitte nødvendiggjorde endnu en omfattende nedlukning af arbejdsmarkedet og det sociale liv som blev annonceret af regeringen den 16. december og indtil videre er forlænget indtil og med 7. februar 2021.

I forhold til reguleringen af arbejdsmarkedet og arbejdslivet kan corona-perioden indtil videre inddeles i tre faser: (1) Nedlukningen, (2) genåbningen og (3) nedlukningen (jf. figur 1 nedenfor).¹

¹ Der er også andre lignende inddelinger af corona-strategierne. Det Økonomiske Råd (2020: 327) opstiller i den forbindelse tre scenarier for bekæmpelse af covid-19: (1) Inddæmningsstrategien, hvor man forsøger, at undgå at der opstår en epidemi, f.eks. gennem kontaktopsporing, isolering og indrejserestriktioner (jf. Taiwan), (2) undertrykkelsesstrategien, hvor man forsøger at undgå at virus spredes i samfundet og holdes nede indtil der er fundet en vaccine (jf. Danmark og Norge) eller (3) afbødningsstrategi, hvor det tillades at virus er i samfundet i en længere periode med sigte på at opnå flokimmunitet (jf. Sverige). Regeringen har selv brugt betegnelsen "hammeren og dansen", hvor strategien er at "banke smitten i bund" (hammeren) med aggressive nedlukningstiltag og dernæst genåbne økonomien imens smitten holdes i ave med målrettede tiltag som kontaktopsporing (dansen).

Figur 1. Reguleringen af arbejdslivet i Danmark under corona-pandemien (2020)

Nedlukning (første bølge) Marts-april 2020	Genåbning April-august 2020	Nedlukning (anden bølge) August-december 2020
<ul style="list-style-type: none"> • Lukning af skoler, dagtilbud og uddannelsesinstitutioner, diskoteker, cafeer, barer og nattelev. • Lukning af indendørs kulturinstitutioner, biblioteker, fritidstilbud o.l. • Hjemsendelse af offentligt ansatte i ikke-kritiske funktioner • Nødberedskab for offentligt ansatte i kritiske funktioner • Anbefaling om nedlukning af visse private erhverv med tæt fysisk kontakt (f.eks. frisører, massører og tatovører) • Opfordring til at arbejde hjemmefra i private erhverv, hvis muligt og hensigtsmæssigt ift. arbejdets karakter (f.eks. liberale erhverv) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fase 1 (20 april) <ul style="list-style-type: none"> • Åbning af dagtilbud, grundskole (0-5. klasser), gymnasier(afgangsklasser), liberale erhverv (f.eks. frisører, køreskoler, privathospitaler m.v.), domstole og forskningslaboratorier • Fase 2 (18 maj) <ul style="list-style-type: none"> • Åbning af professionel idræt uden tilskuere, udendørs idræts- og foreningsliv, storcentre og hele detailhandlen, restauranter, cafeer og værtshuse, grundskole (6-10 kl. elever), efterskole, folkekirker og biblioteker • Udvidet fase 2 (27 maj) <ul style="list-style-type: none"> • Åbning af kulturinstitutioner og -aktiviteter, offentlige forskningsaktiviteter, der kræver tilstedeværelse, voksenuddannelse, højskoler, ungdomsuddannelser, videregående efteruddannelse samt øvrig offentlig sektor (bortset fra region hovedstaden og Sjælland) • Fase 3 (8 juni) <ul style="list-style-type: none"> • Åbning af indendørs idræts- og foreningsliv, fitnesscentre, videregående uddannelse som ikke allerede var åbnet 	<ul style="list-style-type: none"> • Påbud om brug af mundbind i kollektiv transport og detailhandlen og delvist brug på uddannelsesinstitutioner • Lukning af barer og restauranter samt forbud mod salg af alkohol efter kl. 22 • Opfordring til at arbejde hjemmefra i det omfang det er muligt og hensigtsmæssigt ift. arbejdets karakter • Begrænsning af forsamlinger til maksimalt 10 personer med visse undtagelser • Omfattende nedlukning i 7 nordjyske kommuner • Restriktioner i 17 kommuner i hovedstadsområdet • Delvis nedlukning i 38 kommuner, efterfølgende udvidet til 69 kommuner • Omfattende nedlukning i hele landet

Kilde: www.coronasmitte.dk.

Den første nedlukning trådte i kraft fra den 13 marts 2020 på de fleste arbejdspladser. Skoler og uddannelsesinstitutioner blev lukket og elever og studerende overgik til onlineundervisning. Offentligt ansatte i kritiske funktioner skulle indgå i nødberedskabet (f.eks. læger og sygeplejersker), imens øvrige offentlig ansatte i ikke-kritiske funktioner så vidt muligt skulle arbejde hjemmefra. Private erhverv med tæt fysisk kontakt (f.eks. frisører, massører og tatovører) blev opfordret til at lukke, imens andre private erhverv blev opfordret til at arbejde hjemmefra (f.eks. advokater, ejendomsmæglere, revisorer, konsulenter m.v.).

Allerede en måned senere var smittetrykket kommet så meget under kontrol at den første fase i genåbningen af arbejdspladserne kunne begynde. Fra den 20. april genåbnede folkeskolerne for de mindste klasser (0.-5. klasse) og visse liberale erhverv (f.eks.

frisører, køreskoler og privathospitaler). I anden fase fra 18. maj genåbnede storcentre, detailhandlen, restauranter, cafeer, værtshuse og folkeskolerne for de ældre klasser (6.-10. klasse), efterskoler m.v. Den anden fase blev senere udvidet til også at omfatte genåbning fra den 27. maj af kulturaktiviteter, videregående uddannelser og den offentlige sektor (bortset fra region Sjælland og hovedstaden). I tredje fase fra 8. juni genåbnede indendørs idræts- og foreningsliv (f.eks. fitnesscentre, svømmehaller og anden indendørs idræt). Fjerde fase af genåbningen var planlagt til midt i august 2020 hvor forventningen var at de resterende nedlukkede erhverv kunne genåbne, f.eks. natteliv og diskoteker.

Antallet af smittetilfælde steg imidlertid betydeligt fra begyndelsen af august. Derfor blev den planlagte genåbning udskudt og nye restriktioner indført omkring brug af mundbind i kollektiv transport og detailhandlen, lukning af restauranter, cafeer og barer efter kl. 22 og opfordringer til hjemmearbejde. Forsamlingsforbuddet blev samtidig sænket til maksimalt 10 personer. Et væsentligt rationale bag disse punktvis restriktioner var at undgå en ny omfattende nedlukning (Sundheds- og Ældreministeriet, 2020). Der gik dog ikke længe før en omfattende nedlukning blev indført i syv nordjyske kommuner på grund af mutationer af corona-virusen fra mink og frygten for at begrænse virkningerne af kommende vacciner. Myndighederne opfordrede til ikke at krydse de nedlukkede kommunegrænser, medarbejdere fra de pågældende kommuner blev hjemsendt, restauranter og cafeer blev lukket og de ældste elever blev sendt hjem fra skolerne. Den nordjyske nedlukning bragte effektivt smitten ned. I mellemtiden steg den voldsomt i hovedstadsområdet hvilket medførte en geografisk nedlukning i 38 kommuner i hovedstadsområdet, Odense og Aarhus. Denne nedlukning blev i begyndelsen af december udvidet til 69 kommuner og fra midten af december udvidet til hele landet.

Den anden bølge af corona-virus har således medført endnu en omfattende nedlukning af arbejdsmarkedet og det sociale liv. Det store lys i mørket er corona-vaccinerne som er påbegyndt udrulning. Udsatte ældre medborgere og sundhedspersonale var de første til at blive vaccineret mellem jul og nytår 2020.

Siden marts 2020 har corona-pandemien således medført store forandringer i arbejdslivet og det sociale liv. Nedlukningen og restriktionerne har desuden haft historiske konsekvenser for ledighed, beskæftigelse og dansk økonomi. Nedlukningen i foråret medførte et historisk tilbageslag i dansk økonomi (jf. Finansministeriet, 2020; Det Økonomiske Råd, 2020). Alene i andet kvartal 2020 faldt bruttonationalproduktet med 7 procent, beskæftigelsen steg med knap 100.000 personer og ledigheden steg med mere end 60.000 personer mellem februar og maj måned 2020. Derudover blev op mod 250.000 lønmodtagere hjemsendt med lønkomensation (Det Økonomiske Råd, 2020).² Efter den gradvise genåbning faldt ledigheden helt frem mod den anden nedlukning i december måned. Selvom prognoserne for samfundsøkonomien og arbejdsmarkedet blev mere optimistiske mod slutningen af 2020 (Det Økonomiske Råd, 2020) er der fortsat

² Foreløbige analyser viser, at hjælpepakkerne har bidraget til færre afskedigelser (jf. Bennedsen m.fl., 2020), men også kan have holdt nogle virksomheder kunstigt i live som eller ville gå konkurs, (Det Økonomiske Råd, 2020).

betydelig usikkerhed omkring varigheden af den anden nedlukning og dens konsekvenser for ledighed, beskæftigelse og samfundsøkonomien.

Der har været mange og meget forskellige vurderinger af coronaens konsekvenser for arbejdsliv og mental sundhed. Nogle fremhæver at corona-pandemien medfører store, vedvarende og positive forandringer, f.eks. et kvantespring i den digitale omstilling, et gennembrud for hjemmearbejde, mindre stress, bedre balance mellem familie- og arbejdsliv og større anerkendelse af sundhedspersonale. Andre fremhæver derimod at forandringerne mest er negative, f.eks. i form af mere ensomhed, angst, utryghed, stress og arbejdsløshed. Og så er der dem der hævder at det hele er glemt igen når vaccinerne begynder at virke og vi kan vende tilbage til normalen (jf. Brammer, Branicki & Linnenluecke, 2020; Jensen, 2020). Vores afsæt i dette projekt er at corona-tiden vil få både positive og negative konsekvenser for arbejdslivet og den mentale sundhed og at det afhænger af den enkeltes arbejdssituation, faggruppe og kontekst. Vi gennemgår i det følgende den nye litteratur på feltet som er relevant til at forstå hvordan coronaen påvirker arbejdslivet og den mentale sundhed.

EKSISTERENDE LITTERATUR

Da vi udarbejdede den først undersøgelse i foråret 2020 var der næsten ingen videnskabelig litteratur om konsekvenserne af corona-pandemien for arbejdslivet og den mentale sundhed. Vi anvendte derfor indsigter fra beslægtede forskningsområder som arbejdslivsforskningen, arbejdsmiljøforskningen og arbejdsløshedsforskningen (jf. Bredgaard m.fl., 2020). Der er siden foråret 2020 udkommet en del relevant litteratur som vi gennemgår i det følgende. Vi starter med de internationale undersøgelser som vedrører corona/covid-19, arbejdsmarkedet og arbejdslivet, idet disse kan sætte de danske erfaringer i perspektiv.

Det Europæiske Agentur til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkår (Eurofound) gennemførte i april 2020 en europæisk spørgeskemaundersøgelse om betydningen af covid-19 for arbejdslivet og den mentale sundhed under nedlukningen (Eurofound, 2020a). Undersøgelsen viste at der er flere danske lønmodtagere som har arbejdet hjemmefra (telearbejdet) som følge af covid-19 (45 procent) sammenlignet med øvrige europæiske lønmodtagere (37 procent). Undersøgelsen viste tilsvarende at mere end en fjerdedel af dem som har arbejdet hjemme under nedlukningen har arbejdet mere i fritiden for at nå kravene på arbejde og knap en fjerdedel som har yngre børn under 12 år har haft svært ved at koncentrere sig om at arbejde hele eller det meste af tiden (Eurofound, 2020a: 6-7). Der er omvendt også en betydelig andel af lønmodtagerne som har oplevet et fald i arbejdstiden på svartidspunktet i april 2020. Omkring halvdelen af de europæiske respondenter og en tredjedel af de danske respondenter har oplevet et fald i arbejdstiden. Resultaterne tyder desuden på at mange respondenter føler sig ensomme og er pessimistiske om fremtiden. Generelt giver respondenterne udtryk for et fald i deres mentale sundhed. På en skala fra 1-100 blev den mentale sundhed i Europa vurderet til 49 i foråret 2020, hvilket er et mindre fald i forhold til en tilsvarende undersøgelse fra 2016, hvor den mentale sundhed blev vurderet til 64.³ Det er dog vigtigt at bemærke at de danske respondenter i undersøgelsen gav udtryk for den højeste livstilfredshed og mentale sundhed og er blandt de mest optimistiske omkring fremtiden generelt og deres finansielle situation i særdeleshed (Eurofound, 2020a).

I juli 2020 gennemførte Eurofound en opfølgende spørgeskemaundersøgelse, hvilket gjorde det muligt at undersøge betydningen af den gradvise genåbning af arbejdsmarkedet i de europæiske lande (Eurofound, 2020b). I den anden undersøgelse var respondenterne generelt blevet mere optimistiske omkring fremtiden og havde et bedre velbefindende end i den første undersøgelse som blev foretaget imens smittespredningen var på sit højeste i april måned. Det viste sig blandt andet ved at den gennemsnitlige score på skalaen fra 1-100 for mental sundhed i EU-27 var steget fra 49 i april måned til 53 i juni måned. De danske respondenter toppede igen skalaen sammenlignet med de øvrige EU-lande. I forhold til hjemmearbejde tilkendegav omkring halvdelen af respondenterne at de havde arbejdet hjemmefra noget af tiden under

³ Skalaen er konstrueret ud fra et indeks med 5 spørgsmål om mental sundhed fra Verdenssundhedsorganisationen (WHO-5).

corona-pandemien og en tredjedel heraf havde arbejdet hjemmefra hele tiden. De fleste respondenter gav udtryk for at hjemmearbejdet havde været en positiv oplevelse, men mindre end halvdelen oplyste at arbejdsgiveren havde stillet udstyr til rådighed for hjemmearbejdet. Hjemmearbejdende arbejdede desuden i højere grad i fritiden, særligt når der var børn i hjemmet. Trefjerdedele af respondenterne tilkendegav at de gerne ville arbejde hjemmefra indimellem hvis der ikke var covid-19-restriktioner.⁴ Undersøgelsen viste også at corona-pandemien har påvirket jobkvaliteten og den mentale sundhed. De danske respondenter er dem som i mindst grad føler sig følelsesmæssigt drænet af arbejdet (mindre end 15 procent sammenlignet med 25 procent i EU-27). Respondenter i sundhedssektoren giver dog i højere grad udtryk for at de føler sig drænet følelsesmæssigt. Blandt personer som er tilbage på arbejde er der også en frygt for at blive smittet med covid-19. Omkring 40 procent af respondenterne oplever de er i risiko for at blive smittet med covid-19 på grund af deres arbejde (Eurofound, 2020b).

I Danmark viser Trygfondens "tryghedsmålinger" at mange danskere er utrygge ved corona-virussen. I november 2020 svarede 53 procent af danskerne at de var utrygge ved at corona-virus skulle gå alvorligt ud over dem selv eller deres nærmeste. I maj måned var den tilsvarende andel 47 procent (Trygfonden, 2020). I forlængelse af dette har Nabe-Nielsen m.fl. (2020) undersøgt frygten for smitte og smittespredning blandt en række af de faggrupper i den danske offentlige sektor som er mest udsatte (ældreområdet, hospitaler/rehabilitering, psykiatri, børnepasning og ambulanceservice). Data er fra en spørgeskemaundersøgelse blandt fagforeningens FOA's medlemmer fra begyndelsen af april 2020 (ca. 6 uger efter de første corona-udbrud). Det klare flertal af respondenterne på de fem fagområder er trygge ved retningslinjerne om kontakt med klienter/patienter der er smittede, potentielt smittede eller ikke-smittede. Det samme gælder oplevelsen af kommunikation om retningslinjerne og tryghed om organisering og planlægning af arbejdet. Derimod er der store forskelle mellem fagområderne i forhold til eksponeringen for corona-smitte samt frygten for at blive smittet eller sprede smitte. Ambulanceansatte (71 procent) og ansatte på hospitaler/rehabilitering (34 procent) er de mest eksponerede for smitte. Der er blandt alle faggrupper relativt høje andele som frygter at blive smittet på arbejde (fra 30 procent til 49 procent), frygter at smitte klienter (fra 38 procent til 55 procent) eller sprede smitte fra arbejde til private hjem (fra 45

⁴ I et dansk studie om virtuel ledelse under corona-pandemien undersøges lederens udfordringer og muligheder med virtuel ledelse ved hjælp af kvalitative interviews. Den første rapport fra projektet udkom i juni 2020 og bygger på 37 interviews fra 18 hovedsageligt private arbejdspladser. Den første undersøgelse belyser eksempelvis spørgsmål omkring arbejdspladsernes digitale parathed, læringen fra virtuelle møder, produktivitet, HR-funktionen og læring. I anden og tredje del af projektet gennemføres en spørgeskemaundersøgelse og geninterviewing på arbejdspladserne (Navrbjerg & Minbaeva, 2020). Ipsen, Kirchner og Hansen (2000) har ligeledes gennemført en spørgeskemaundersøgelse i Danmark og syv andre lande fra marts til maj 2020 omkring ledere og medarbejderes erfaringer med hjemmearbejde. Undersøgelsen er desværre ikke repræsentativ, men viser at erfaringerne overvejende er positive og at det i højere grad gælder medarbejdere end ledere. Et yderligere dansk studie af corona-krisen og arbejdslivet er ledet af Marlene Friis Andersen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og omhandler mental sundhed og betydningen for arbejdsfællesskabet under covid-19. Projektet har indtil videre lanceret en hjemmeside med gode råd om hjemmearbejde og trivsel til ledere og medarbejdere, se www.coronatrivsel.dk.

procent til 68 procent). Ambulanceansatte er igen de mest bekymrede for smitte og smittespredning, imens ansatte i psykiatrien er de mindst bekymrede. Denne viden er vigtig, idet frygt for smitte og smittespredning ifølge undersøgelsen påvirker den mentale sundhed og arbejdslysten negativt (Nabe-Nielsen m.fl., 2020: 4).

Der er indtil videre ikke publiceret ret mange empiriske studier om forandringer af arbejdsorganisering og arbejdspraksis under covid-19.⁵ Kniffin m.fl. (2020) har foretaget et review af den arbejds- og organisationspsykologiske litteratur omkring betydningen af covid-19 for arbejdspladserne. Reviewet sammenfatter den eksisterende litteratur om forandringer af arbejdspraksis (f.eks. hjemmearbejde, virtuelt teamwork og ledelse) og forandringer for medarbejdere (f.eks. social distance, stress og arbejdsløshed). Det fremhæves blandt andet at fraværet af sociale interaktioner vil få negativ betydning for medarbejdernes sociale og psykologiske trivsel. Der er samtidig indikationer på at arbejdsvilkår er blevet forringet for mange ansatte, hvilket øger risikoen for stress og depressioner.

Vores undersøgelse af corona, arbejdslivet og den mentale sundhed fra foråret 2020 viste at der både var fælles og forskellige erfaringer i de fem faggrupper. Det væsentligste fællestræk var, at covid-19 forhindrede tidligere fysiske interaktioner og medførte nye former for interaktioner. Alle fem faggrupper oplevede mindre social kontakt under nedlukningen. Sygeplejersker og butiksansatte skulle holde fysisk afstand til patienter og kunder. Skolelærere overgik til onlineundervisning. Udøvere i liberale erhverv afholdt flere digitale møder. I alle faggrupper var der en høj grad af accept af nødvendigheden af social distance og myndighedernes restriktioner. På tværs af de fem faggrupper var det trods forventningen om det modsatte ikke muligt at spore en generel negativ effekt af nedlukningen på den mentale sundhed. Vi fandt dog flere eksempler på frygt for smittespredning blandt udearbejdende, stress blandt hjemmearbejdende med små børn og utryghed blandt hjemsendte. Undersøgelsen bekræftede en antagelse om at de oplevede konsekvenser af nedlukningen afhang af hvilken arbejdslivssituation, faggruppe og kontekst den enkelte respondent befandt sig i på undersøgelsestidspunktet (jf. Bredgaard m.fl., 2020).

De fleste internationale undersøgelser viser at corona-pandemien har påvirket den mentale sundhed negativt, f.eks. i form af frygt, nervøsitet, vrede, ensomhed, søvnløshed, ængstelighed og depressioner (Vindegaard & Benros, 2020; Tani m.fl., 2020; Brodeur m.fl., 2020). Pfefferbaum m.fl. (2020) fremhæver eksempelvis i en artikel i det prestigefyldte tidsskrift *New England Journal of Medicine*, at pandemien har alarmerende konsekvenser for individuel og kollektiv sundhed samt for den enkeltes følelsesmæssige og sociale funktionsevne. Torales m.fl. (2020) advarede allerede i slutningen af marts 2020 om massive mentale helbredsudfordringer, f.eks. stress, angst, symptomer på depression, søvnløshed, vrede og frygt (jf. også Rajkumar, 2020).

⁵ Kristensen har gennemført et mindre etnografisk studie af hvordan normalitet forsøges opretholdt på et detailvarelager, hvor de ansatte fortsat møder fysisk på arbejde under corona-pandemien (Kristensen, 2020).

Resultaterne fra undersøgelser af den mentale sundhed i Danmark under corona-krisen er imidlertid mindre entydige. Rockwoolfonden finder eksempelvis at andelen af danskere som er i risikozonen for at udvikle stress og depression faldt fra 23 procent før nedlukningen 11 marts 2020 til 19 procent umiddelbart efter nedlukningen.⁶ Mest markant er at andelen af børnefamilier i risiko for at udvikle stress og depression blev halveret under den første corona-bølge i foråret (Andersen m.fl., 2020). Sønderskov m.fl. (2020a) anvender den samme skala, men har andre måletidspunkter. Deres undersøgelse finder et signifikant, men mindre fald i subjektivt velbefindende fra 2016 sammenlignet med april 2020. De samme forfattere gennemførte desuden en tilsvarende undersøgelse tre uger senere, dvs. ultimo april 2020. Her finder de en moderat stigning i subjektivt velbefindende fra begyndelsen til slutningen af april 2020, hvilket formodentligt hænger sammen med faldet i smittespredning og dødsfald samt den gradvis genåbning af arbejdsmarkedet (Sønderskov m.fl., 2020b). Danske resultater fra WHO's såkaldte COSMO-undersøgelser (*the Covid-19 Snapshot Monitoring survey*) viser, at optimismen blandt danskerne steg i takt med genåbningen samtidig med at andelen som følte sig isolerede og stressede faldt (Böhm m.fl., 2020).

I Danmark har den offentlige debat i efteråret 2020 og vinteren 2020/21 været præget af en forestilling om en mere udbredt "corona-træthed" som både afspejler en generel udmattelse i forhold til corona-virus og de restriktioner den medfører i forhold til hverdags- og samfundslivet, men også en mindre villighed i befolkningen til at efterleve myndighedernes retningslinjer som skal forhindre corona-smitte. Der er imidlertid ikke entydigt belæg for denne antagelse om "corona-træthed" i de befolkningsundersøgelser som er gennemført hver dag siden pandemiens begyndelse i det såkaldte HOPE-projekt. I en af de seneste analyser konkluderer forskerne bag HOPE-projektet, at opmærksomheden på hygiejne fortsat er stabil og høj, at opmærksomheden på at holde afstand har stabiliseret sig på det højeste niveau siden slutningen af maj og at antallet af kontakter er faldet til det laveste siden midten af juni (Lindholt m.fl., 2020). Selvom undersøgelser viser, at tiltroen til myndighederne og især politikerne har været faldende under corona-krisen (jf. Böhm m.fl., 2020; Trygfonden, 2020), så viser resultaterne fra HOPE-projektet, at der er stor opbakning til den nedlukning, som blev annonceret i december 2020. Opbakningen til restriktionerne har dog omkostninger, idet der eksempelvis kan konstateres en stigning i især unge, der føler sig ensomme og stigning i andelen som føler sig stressede (Petersen & Roepstorff, 2020).

Internationale opinionsundersøgelser foretaget af YouGov viser at hovedparten af den danske befolkning mener regeringen har håndteret covid-19 godt. Undersøgelserne er indtil videre foretaget med jævne mellemrum fra medio marts indtil den seneste undersøgelse fra begyndelsen af december. Danmark er i hele perioden et af de lande hvor der er størst opbakning til regeringens håndtering af corona-virussen. Indtil midten af september 2020 svarer mindst 80 procent af danskerne at regeringen har håndteret covid-19 godt. Det falder til et foreløbigt lavpunkt på 63 procent midt i november, men

⁶ Undersøgelsen anvender WHO-5 trivselsindeks, der måler selvoplevet trivsel og er internationalt valideret til klinisk screening af risiko for stress og depression.

er steget til 69 procent i den seneste måling fra begyndelsen af december måned (jf. YouGov Covid-19 tracker).

Det skal afslutningsvist nævnes at coronaen også har haft dramatiske konsekvenser for arbejdsmarkedet og samfundsøkonomien. En vigtig pointe, som vi vender tilbage til i den afsluttende undersøgelse i projektet, er at flere undersøgelser påviser at corona-pandemien forstærker tendenser til social og økonomisk ulighed (jf. Cook & Grimshaw, 2020). Eurofound (2020b) konkluderer, at den økonomiske krise især har ramt kvinder, unge, lavtlønnede, selvstændige og midlertidigt ansatte. Hvad angår køn betyder det kønsopdelte arbejdsmarked at kvinder er overrepræsenteret i kritiske jobfunktioner i sundhedsvæsenet samt på nedlukkede arbejdspladser i servicesektoren og i atypiske ansættelsesformer (jf. Faber & Hansen, 2020; Hupkau & Petrongolo, 2020). Den kønsopdelte arbejdsdeling i hjemmene betyder ligeledes at kvinder generelt har påtaget sig større arbejds- og omsorgsforpligtelser i forbindelse med børnepasning da skoler og daginstitutioner blev lukket (jf. Eurofound, 2020b: kapitel 3; Verdensbanken, 2020; Alon m.fl., 2020). Hvad angår lavindkomstgrupper er de mere sårbare over for nedlukninger, idet de i højere grad arbejder i jobs hvor hjemmearbejde i mindre grad er en mulighed, oftere arbejder i jobs med fysisk kontakt, sjældnere arbejder i en kritisk jobfunktion og er i større risiko for at miste jobbet (Det Økonomiske Råd, 2020: 355). Larsen, Ilsøe og Bach (2020) fremhæver i forlængelse heraf at corona-krisen især har ramt såkaldt "atypisk beskæftigede", dvs. personer uden fast fuldtidsjob (f.eks. korte deltidsansatte, midlertidigt ansatte, solo-selvstændige, vikarer og freelancere) og dermed forstærket forskellen til ordinært ansatte (jf. Ilsøe & Larsen, 2020).

Opsummerende viser de eksisterende undersøgelser omkring corona, arbejdslivet og den mentale sundhed at danske lønmodtagere i lidt højere grad end andre europæiske lønmodtagere har arbejdet hjemmefra og at deres mentale sundhed i mindre grad er påvirket negativt. Undersøgelser viser også at trivslen steg i forbindelse med den gradvise genåbning af arbejdspladserne hen imod efteråret 2020. Erfaringerne er dog betinget af den enkeltes socioøkonomiske position, arbejdslivssituation og faggruppe. Der er flere undersøgelser som tyder på at corona-perioden forstærker den sociale og økonomiske ulighed og påvirker forskellige faggrupper meget forskelligt.

PROBLEMSTILLINGER, UNDERSØGELSESDSIGN OG METODER

Problemstillingen for projektet er at undersøge hvordan corona-perioden påvirker arbejdslivet og den mentale sundhed for udvalgte faggrupper på det danske arbejdsmarked. Det gør vi ved at analysere og dokumentere kort og langsigtede forandringer i arbejdslivet, så som forandringer af arbejdsorganisering, social relationer på arbejdspladsen, familie- og arbejdslivsbalancen, arbejdsmiljø og trivsel samt konsekvenserne for faggruppernes mentale sundhed.

I den første rapport undersøgte vi tre forskellige arbejdslivssituationer for fem forskellige faggrupper: (1) Udearbejdende i kritiske funktioner (sygeplejersker og ansatte i dagligvarebutikker), (2) hjemmearbejdende (skolelærere og liberale erhverv som ejendomsmægler, advokater og revisorer) og (3) hjemsendte (hotel og restaurationsansatte). Undersøgelsen var den første videnskabelige undersøgelse af corona-nedlukningens betydning for arbejdslivet og den mentale sundhed i Danmark. Den byggede på interviews med cirka 20 repræsentanter for fem forskellige faggrupper og en mindre efterfølgende spørgeskemaundersøgelse (jf. Bredgaard m.fl., 2020).

Undersøgelsen er designet som et forløbsstudie hvor vi interviewer de samme personer over tre omgange (april/maj 2020, oktober/november 2020 og februar/marts 2021). I foråret 2020 rekrutterede vi i alt 100 interviewpersoner (ca. 20 fra hver af de fem faggrupper), som indvilligede i at lade sig interviewe over tre omgange. Interviewpersonerne blev fundet gennem opslag på de sociale medier (Facebook og LinkedIn), faglige og personlige netværk samt opsøgende kontakter på arbejdspladser. Det gennemgående tema i hver interviewrunde er hvordan corona-pandemien har påvirket respondentens arbejdsliv og mentale sundhed. Hvert interview har haft en varighed omkring 20-35 minutter og er gennemført over telefonen. Interviewene er blevet optaget og efterfølgende transskriberet. Kort tid efter interviewet har respondenterne modtaget et mindre spørgeskema med 10-20 spørgsmål, som de har udfyldt elektronisk (SurveyXact).

I denne anden interviewrunde er de fleste hotel- og restaurationsansatte tilbage på arbejde, skolelærerne er tilbage på skolerne og de liberale erhverv er helt eller delvist vendt fysisk tilbage på deres arbejdspladser. Dermed er forårets opdeling i hjemsendte, hjemmearbejdende og udearbejdende ikke længere retvisende for deres arbejdsliv. Vi har derfor i stedet fokuseret på de fem faggrupper og deres arbejdsvilkår og oplevelser med arbejdslivet under corona samt trivsel og mentale sundhed. Vi har udarbejdet fem interviewguides som både dækker temaer på tværs af de fem faggrupper og særtræk ved den enkelte gruppe baseret på viden fra første undersøgelse samt hypoteser om hvad der kunne være relevant at afdække. Informanterne i hver faggruppe er i begge runder interviewet af 1-2 interviewere. Interviewene i anden runde er gennemført i perioden fra ultimo oktober til primo november 2020. I første runde blev 104 personer interviewet. I anden runde blev 96 af disse personer geninterviewet. De fem interviewere har herefter i en fælles analysesession samlet op på de enkelte faggrupper hvor en indledende analyse blev skitseret. Efterfølgende er analysen blevet kvalificeret og nuanceret ved systematisk at krydstjekke med interviewudskrifterne.

Som supplement til de kvalitative interviews sendte vi invitationer om at deltage i en mindre spørgeskemaundersøgelse til interviewpersonerne. Af de 104 interviewede personer har 80 personer (77%) besvaret spørgeskemaet i første runde og 82 personer (84%) i anden runde. Formålet med spørgeskemaet er at indsamle mere systematiske og sammenlignelige data end interviewene tillader. Resultaterne er ikke statistisk repræsentative generelt for de fem faggrupper, men skal ligesom interviewene betragtes som cases på arbejdslivet for de fem faggrupper. Vi anvender desuden i spørgeskemaet standardiserede måleinstrumenter, som gør det muligt at sammenligne respondenterne med referenceværdier fra andre undersøgelser f.eks. "Arbejds miljø og Helbred" fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø og den "den subjektive stressskala" (jf. Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983) som blandt andet bliver brugt i Den Nationale Sundhedsprofil. Det har den fordel at vi bedre kan diskutere hvilke selektionseffekter der måtte være på spil ift. samplingen af deltagere til undersøgelsen.

De interviewede udgør en gruppe af erhvervsaktive som generelt er tilfredse med deres arbejdssituation i almindelighed og som i den første runde havde et selv vurderet helbred og et niveau af oplevet stress som var klart bedre end hvis man sammenligner med erhvervsaktive som helhed. Der er således ikke grund til at tro at de resultater rapporten beskriver skulle være udslag af at dem der valgte at deltage i vores undersøgelse havde særligt negative oplevelser under corona-tiden som de ønskede at gøre opmærksom på gennem deres deltagelse.

I det følgende analyserer vi resultaterne fra de gennemførte interviews og spørgeskemaundersøgelsen fra efteråret 2020. Vi starter med resultaterne fra interviewene fordelt på de fem faggrupper og dernæst resultaterne fra spørgeskemaet.

ANALYSE AF INTERVIEWS

Analysen af interviewene er ligesom i første delrapport struktureret efter tre hovedtemaer, som er relevante på tværs af faggrupperne, nemlig (1) arbejdslivsændringer, (2) relationer til hhv. ledelse, kollegaer og patienter/kunder/elever samt (3) trivsel (mental sundhed). Der er et afsnit for hver faggruppe, som indledes med et kort resume af hovedresultaterne fra den første undersøgelse samt redegørelse for hvilke restriktioner og anbefalinger faggruppen har været underlagt fra myndighedernes side. Interviewresultaterne suppleres af resultater fra spørgeskemaet, hvor det er relevant.

SYGEPLEJERSKER

I den første undersøgelse fandt vi, at sygeplejerskerne havde oplevet mange og detaljerede retningslinjer, som på kort tid havde forandret arbejdets indhold og organisering. Sygeplejerskerne accepterede nødvendigheden af retningslinjerne, men det medførte et stort arbejdspress. Social afstand til patienter og borgere blev af nogle sygeplejersker oplevet som en hindring for at udøve faglighed. Online- eller telefonsamtaler blev af mange sygeplejersker heller ikke opfattet som en velegnet erstatning for fysiske møder. Til gengæld oplevede mange af de sygeplejersker vi interviewede, at corona-krisen muliggjorde samarbejder og opblødte faggrænser, som ikke var mulige før krisen. Sygeplejerskerne oplevede ligeledes anerkendelse for deres arbejde, hvilket påvirkede deres trivsel positivt. Der var dog også mange sygeplejersker, som frygtede at smitte familie, venner og bekendte og derfor selvisolerede sig, hvilket påvirkede trivslen negativt. Da vi interviewede sygeplejerskerne i foråret 2020 gav mange af dem udtryk for at den første fase med utryghed og nervøsitet var blevet afløst af lettelse og stolthed over at sundhedsvæsenet var kommet helskindet gennem pandemien (Bredgaard m.fl., 2020).

Sundheds- og ældreområdet har været præget af ekstra restriktioner vedrørende forebyggelse af smitte blandt patienter/borgere og personale. Sundhedsstyrelsen og Statens Seruminstitut har løbende udgivet og justeret retningslinjer, f.eks. om i hvilke situationer værnemidler er påkrævet, og hvordan de bruges korrekt. Den almindelige praksis med høje hygiejnekrav i sundhedssystemet er blevet skærpet, bl.a. ift. håndhygiejne og afstandskrav (herunder krav om mindst to meters afstand til kollegaer og patienter, medmindre opgaverne nødvendiggør en nærmere kontakt). Fra oktober blev der indført krav om mundbind eller visir i alle offentlige rum, herunder på sundheds- og ældreområdet.

Der er oprettet et beredskab i forbindelse med håndteringen af corona-epidemien. Som udgangspunkt er det frivilligt for sygeplejersker at melde sig til at indgå i beredskabet, men hvis der ikke er tilstrækkeligt mange der melder sig, kan ledelsen udpege, hvem der skal indgå.

I anden runde har vi interviewet 20 sygeplejersker (3 personer er faldet fra siden første interviewrunde). Alle er kvinder og er spredt i alder fra midt i 20'erne (relativt nyuddannede) til 60'erne. Størstedelen arbejder på hospitaler (intensivafdelinger med corona-patienter, somatiske afdelinger og psykiatriske afsnit). Resten fordeler sig på hjemmeplejen/plejehjem, sundhedsplejen og private lægepraksisser.

Arbejdslivsændringer – værnemidler og restriktioner

I foråret var flere af de interviewede sygeplejersker udlånt til beredskabet, havde travlt med oplæring af kollegaer til intensivopgaver eller havde på andre måder meget ændrede arbejdsopgaver. I efteråret er sygeplejerskerne tilbage i deres gamle opgaver på deres normale afdelinger. Der er dog flere, som fortæller, at de har meget travlt, bl.a. fordi de aflyste opgaver (f.eks. operationer eller helbredstjek af skolebørn) i foråret nu

til en vis grad skal indhentes. Derudover er der kommet ekstra opgaver med f.eks. at koordinere at alle patienter bliver podet på det rigtige tidspunkt før en indlæggelse.

Jeg har som sygeplejerske fået en større funktion i forhold til, at vi poder flere patienter, der kommer ind nu. Fordi oftest når de ikke at få dem podet inden de bliver indlagt. Så der er hele den proces med at få patienter i isolation fordi vi ikke har noget svar og at der bliver podet og sendt podede-svar videre. [...] det gør faktisk også, at vi til tider løber lidt stærkere.

Sygeplejerskernes arbejde er stadig underlagt smitteværnstiltag som afspritning, mundbind/visir, handsker og beskyttelsesudstyr m.m. Reaktionen på dette blandt interviewpersonerne er blandede. På den ene side er det blot mere af det man er vant til som sygeplejerske, men på den anden side kan det være både praktisk besværligt, fysisk hårdt og udfordrende for relationerne til andre mennesker.

Det nye med masker er vi ikke så glade for. Husk på at vi har dem på 10-12 timer i træk. Visirerne er tunge, man kan mærke vægten. Og man skal tale højere, presse stemmen, fordi lyden ligesom bliver sendt tilbage. Og mundbindene, der er flere der har fået udslæt rundt om munden.

Relation til ledelse, kollegaer og patienter/pårørende

Ledelse

I foråret blev der taget mange beslutninger om ændringer af sygeplejerskernes arbejde, meget hurtigt. De interviewede oplevede en 'tsunami' af information fra deres ledelse, og beslutninger blev ofte taget oppefra uden større inddragelse af medarbejderne.

På interviewtidspunktet i efteråret 2020 er der færre løbende ændringer og informationsmængden fra ledelsen er mindre. Informationen er også blevet mere målrettet, overskuelig og struktureret, og der er kommet mere styr på at oversætte nye regler til de forskellige kontekster. Derudover fortæller nogle sygeplejersker, at man har taget en dialog med ledelsen om, at det var fint, at alt var meget topstyret i foråret, da det hele skulle foregå meget hurtigt, men at medarbejderne nu skal inddrages mere i beslutningsprocesser.

I starten da corona lige var startet syntes jeg faktisk det var svært fordi man følte jo lidt som, at de tog nogle beslutninger og så kom det ud til os. Men jeg synes her efter sommeren og i efteråret, at vores afdelingsleder er god til at tage det med vi har i afdelingen med op på ledelsesplan. Så på den måde, bliver vi hørt.

Ledelsen opleves at være mere på forkant med situationen end i foråret og har fundet forskellige løsninger på, hvordan medarbejderne kan få svar på de spørgsmål og usikkerheder der opstår. I foråret var flere sygeplejersker præget af frygt og konflikter med ledelsen, mens de nu er mere rolige og udtrykker tilfredshed med ledelsen.

I foråret var der flere steder problemer med adgang til tilstrækkelige værnemidler og konflikter og dårlig trivsel som følge af ledere, der argumenterede for at værnemidlerne slet ikke var nødvendige. I efteråret er der ingen problemer med manglende værnemidler, og de interviewede oplever typisk, at ledelsen passer godt på dem.

Jeg har en rigtig dygtig leder på det center, hvor jeg er, som er meget synlig i billedet, og er meget opsøgende i.f.t. hvad vi skal gøre og forholdsregler for hvordan vi skal håndtere og passe på [...]

Kollegaer

Ligesom i foråret oplever de interviewede, at møder, konferencer og sociale arrangementer bliver aflyst og de i arbejdsdagen skal holde afstand til hinanden. Corona tager også meget af opmærksomheden i det sociale rum. Dette skaber til sammen et savn.

Der er mere afstand imellem os. Vi arbejder jo ret tæt sammen, fysisk, når vi står over en patient og vi går sammen på lange vagter 10-12 timer ad gangen. Der plejede vi jo at tale også om personlige ting. Men nu taler vi om corona hele tiden, så der er ikke så meget af det personlige mere. Og det kan jeg godt savne.

Flere fortæller, at de er blevet bedre til at hjælpe hinanden, bl.a. fordi man har en fælles bevidsthed om, at man står med en vigtig opgave, som man bliver nødt til at løse. Det kan kræve, at man er kreativ og sammen finder nye løsninger på udfordringerne.

Generelt fortæller de ikke om uenighed om fortolkning af retningslinjer eller andre konflikter mellem kollegaer. Mange fortæller derimod om et godt sammenhold blandt kollegaerne og at man bruger humor til at holde humøret og energien oppe.

Vi tager det lidt med sjov og så går det. [...]. Og vi hjælper hinanden, men vi er alle sammen presset lige for tiden. Vi har det ok og vi kan stadigvæk grine sammen.

Altså, man kan jo ikke komme uden om, at vi alle sammen er ved at være en lille smule trætte af corona. Og det er man jo også privat, men jeg vil sige, at det arbejdsmiljø, der er på det sted, hvor jeg er lige nu, har bare altid været mega højt. Og de er kollegiale, de er rigtig gode sammen. Så vi griner sammen, og vi har det sjovt med hinanden, også selvom man har mundbind på. Så det tager de bare med oprejst pande.

Patienter og pårørende

Det generelle billede er, at kontakten med og plejen af patienterne/borgerne i dag minder meget om før corona, men dog for mange af de interviewede alligevel er belastet af

retningslinjerne om afstand, værnemidler mv. Et tema, der dukker op mange steder i interviewene med sygeplejerskerne er udfordringer med mundbind, f.eks. i forhold til tydelig kommunikation og at udvise nærvær og empati med patienter og pårørende eller ældre patienter med dårlig hørelse, som mangler muligheden for at mundaflæse.

Det fylder meget at tale om mundbind hele tiden. Det er ved at være lidt trættende. Det kan være svært når det er nye patienter som skal fortælle om deres sygdom til en person de ikke rigtig kan se. Lidt ligesom det manglende håndtryk, der mangler noget. [...] Mundbindet er et en sten i skoen.

Hele det der med, at man sidder til møder med nogle pårørende, og de skal have mundbind på, det er jo i sig selv på mange måder atypisk og det føles også forkert, fordi du kan jo ikke aflæse hinandens mimik. Det eneste du kan se er øjnene.

I forhold til patientkontakten kan det være udfordrende, at retningslinjerne hele tiden ændres og sygeplejerskernes skal informere om disse ændringer. Patienterne bliver forvirrede over skiftende regler og det er ikke altid sygeplejerskerne selv har nået at blive helt skarpe på reglerne.

På nogle punkter rammer retningslinjerne sygeplejerskerne særlig hårdt både fagligt og personligt. Det kan være, når man ikke må give et kram til en patient, der modtager en meget hård diagnose; når alle skal have mundbind på, mens man taler med pårørende om organdonation; når sårbare psykiatriske patienter skal isoleres; eller når man ikke må være med til at synge en afdød plejehjemsbeboer ud.

På plejehjem har de oplevet hvordan corona har påvirket beboernes trivsel negativt. Under efterårets nedlukning har de imidlertid været bedre forberedt end i foråret på at imødegå udfordringerne.

Beboerne er ensomme. De går ned med den ene depression efter den anden [...] Det påvirker mig jo ikke privat, men det påvirker mig da at se de ældre mennesker, som jeg arbejder for bliver mere og mere triste. Så vi arbejder jo meget kraftigt på at finde løsninger på hvordan vi kan imødekomme deres ensomhed. Og der er jo også en aktivitet tilknyttet ude ved os, som har fået en økonomisk pose penge med til at aktivere de ældre mennesker i små grupper.

I psykiatrien vælger de interviewede nogle gange, ligesom skolelærerne, at se stort på retningslinjerne og give en patient et knus eller sætte sig på sengekanten, hvis der er behov for det.

Kontakten til pårørende er blevet begrænset af forskellige restriktioner såsom forbud mod besøgende, begrænset antal tilladte pårørende, aflyste arrangementer og brug af mundbind. Nogle oplever det skaber konflikter med pårørende, mens andre fremhæver, at det har givet mere ro på afdelingen.

Trivsel

Sygeplejerskerne er blandt de faggrupper, som er mest udsat for smitte med covid-19. I spørgeskemaet giver trefjerdedele af sygeplejerskerne imidlertid udtryk for at de i meget høj eller høj grad føler, at deres arbejdsgiver har truffet tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger til at de kan arbejde sikkert under epidemien. En femtedel svarer i meget ringe grad og de resterende svarer delvist.

I interviewene fortæller sygeplejerskerne, at det handler om, at der bliver passet godt på dem, og at de også selv er påpasselige. De forskellige restriktioner kombineret med at patienterne screenes for corona og de selv er opmærksomme på deres egen adfærd, gør at de generelt føler, at de kan være trygge.

Til gengæld er de bekymrede for at smitte andre – f.eks. sårbare patienter, nyfødte eller sarte ældre beboere – og af den grund er der flere, der begrænser deres sociale aktiviteter i fritiden, for at begrænse smitterisikoen.

Jeg vil stadig sige, at jeg er meget påpasselig med at se for mange veninder og sådan noget, fordi jeg har mange veninder, der studerer, jeg har mange veninder, der arbejder mange forskellige steder. Så jeg har hele tiden tanken om hvem jeg er sammen med ift. at jeg undgår, at tage smitte med tilbage til afdelingen.

I foråret var en stor del af sygeplejerskerne negativt påvirket af beredskabet. Nogle få var en del af beredskabet, men alle vidste, at de potentielt kunne blive udpeget til det, også hvis de helst ville være fri. Det gav bekymringer og uro, hvis de ikke havde erfaring med intensivpatienter og fordi de havde set de skræmmende billeder af Italiens sundhedssystem, som blev lagt ned.

I interviewene i efteråret udtrykker de mindre bekymring. Dette skyldes tilsyneladende, at der nu er kommet mere overblik og system i beredskabet. De ved f.eks., at deres afdeling vil blive aktiveret, når antallet af indlagte når et bestemt antal og de har overblik via et fasesystem. Dette giver tydeligvis ro og gør det mere håndterbart. Derudover har de set, at smittetallene endnu ikke er løbet løbsk i Danmark. Det betyder dog ikke, at alle bekymringer omkring beredskabet er forsvundet.

Lige siden april har vi ikke været mærkede af corona på intensiv. Vi ved at vi er i beredskab. Men det er jo ikke noget, der påvirker vores... Det ligger så langt ude i fremtiden, og det ligger som sådan et... hvis vi kommer i fase 2 eller 3, så skal vi. Men der har vi jo været langt fra.

Direkte adspurgt i interviewene giver mange af sygeplejerskerne udtryk for at deres arbejdslivsbalance ikke er synderligt påvirket af corona, bl.a. fordi de har den samme arbejdstid som normalt. De fortæller dog på andre tidspunkter i interviewene om ting i arbejdslivet under corona, som presser dem og som trækker veksler på privatlivet, f.eks.

ekstra travlhed, flere skiftende vagter, begrænsning af det sociale liv i fritiden pga. smitterisiko for patienter samt ekstraopgaver relateret til corona. At arbejdslivsbalancen er presset for sygeplejerskerne, kan man også se af svarene på spørgeskemaet. Næsten trefjerdele af sygeplejerskerne erklærer sig uenige i at de siden august har fået mere tid til at være sammen med deres familie. For de øvrige faggrupper er det en tredjedel der er uenige i dette spørgsmål og halvdelen af de butiksansatte.

ANSATTE I DAGLIGVAREBUTIKKER

I den første undersøgelse fandt vi at ansatte i dagligvarebutikker i modsætning til sygeplejerskerne ikke oplevede så store forandringer af deres arbejdsliv og mentale sundhed. I dagligvarebutikkerne har der været få og enkle retningslinjer, som har været ens i alle butikker, hvilket har gjort det forholdsvist enkelt at implementere. Der er dog eksempler på kunder, som ikke respekterer retningslinjerne, hvor de ansatte så må fungere som "corona-politi", hvilket opleves som ubehageligt. Corona-krisen har flere steder skabt en korpsånd og glæde ved at bidrage til at få fællesskabet gennem krisen. De ansatte i dagligvarebutikker vi interviewede i foråret håbede at tiltagene omkring hygiejne ville fortsætte fremover.

Ansatte i dagligvarebutikker har arbejdet under hele coronakrisen grundet butikkernes kritiske funktion. Butikkerne har været underlagt en række restriktioner for at forebygge smitte, som er blevet indført i takt med udviklingen af smitten i samfundet. Myndighedernes restriktioner og anbefalinger har bl.a. handlet om, at butikkerne skal tilrettelægge driften på en måde hvor kundetætheden nedsættes, og at man indretter butikken, så kunderne kan holde afstand til hinanden. Det er op til den enkelte butik at fastlægge de konkrete retningslinjer for ophold i butikken. For både kunder og personale skal der være nem adgang til håndhygiejne og det anbefales at opsætte skærme hvor ansigt-til-ansigt kontakt ikke kan undgås. I slutningen af oktober blev der indført et påbud om at bære mundbind eller visir for både personale og kunder i dagligvarebutikker og andre butikker.

Vi har lavet 18 interviews i denne gruppe i anden interviewrunde (tre personer er faldet fra siden første interviewrunde). Knap halvdelen af de interviewede er unge mennesker, der enten er butikselever (fuld tid) eller fritidsjobbere (deltid). Derudover er de øvrige fastansatte med lang butikserfaring samt nogle mellemledere. Hovedparten arbejder i de store supermarkeds kæder, men der er også ansatte i andre typer mindre butikker i detailhandlen som bager, blomsterbutik, chokoladebutik, is-forretning og cykelhandel.

Arbejdslivsændringer – afspritning og afstand

De interviewede har været påvirket forskelligt af coronakrisen. Hovedparten er ansat i butikker, der har øget omsætningen, men der er også nogle få butikker, der har fået færre kunder. Medarbejderne er tæt på forretningen og mærker tydeligt variationer i kundemønstre og omsætning, f.eks. ift. at have travlt og arbejde ekstra eller blive tvunget ned i tid.

Jeg har en del flere timer. Jeg møder mellem kl. 7-9 indtil 16-17-tiden om eftermiddagen. Derudover har jeg en lang lukkedag om ugen. Det kan nemt nå op på 50 timer om ugen. Og nu udvider vi åbningstiden igen. I foråret blev den jo udvidet til kl. 7 om morgenen, og fra Black Friday udvider vi den, så vi åbner kl. 6 resten af året, for at kunderne kan fordele sig over mere tid.

De fleste butiksansatte fortæller dog, at deres opgaver og arbejdstid ikke er ændret siden i foråret.

De passer deres job ligesom før corona – nu er der bare et ekstra lag af restriktioner oveni, der skal nås inden for samme arbejdstidsramme som før corona. Der er altså generelt mere travlt. Der skal sprittes af; der skal holdes afstand; der er sat skærme op rundt om kasserne; der er udpeget et antal medarbejdere med gule veste med særligt ansvar for, at corona-retningslinjerne overholdes; og så blev der omkring interviewtidspunktet som noget nyt indført krav om mundbind eller visir for både kunder og medarbejdere.

Alle kravene giver de ansatte ekstra opgaver, og det nye krav om mundbind eller visir opleves som generende. Mange er dog glade for nyse-skærme, større afstand og mulighed for at afspritte hænder og håber, det er noget der er kommet for at blive.

Jeg bruger samme tid på mit arbejde, og jeg føler som sådan ikke, at det er mere krævende. Vi er gode til at hjælpe os selv og hinanden med at påpege afstand mellem kunderne og pengehåndtering ift. hudkontakt. Det er da noget, man tænker lidt mere over, men ikke noget krævende i den forstand. [...] Jeg tror og håber på, at sprit og plexiglas forbliver i butikken, da det giver noget tryk.

Ledelse, kollegaer og kunder

Ledelse

Corona betyder, at ledelsen løbende skal forholde sig til nye restriktioner og retningslinjer fra myndighederne, fortolke dem til den konkrete kontekst og formidle det til medarbejderne. I de små butikker er medarbejderne tæt på ledelsen – også fysisk – og her snakker man bare sammen og finder løsningerne i fællesskab.

Vi er kun tre i butikken, med ejeren selv. Så vi taler om tingene og finder ud af det.

I de større butikker og kæder som f.eks. hører under Salling Group og Coop, tager man beslutningerne centralt i dialog med myndighederne og kommunikerer dem derefter ud til butikslederne og medarbejderne. Generelt er de interviewede meget tilfredse med deres ledelse – både den øverste ledelse og ledelsen i butikken – og deres håndtering af corona. De fleste føler, at ledelsen passer godt på dem, agerer hurtigt og med tydelige retningslinjer.

[Ledelsen passer på os under corona], helt sikkert. Vi følger jo retningslinjerne fra Salling Group. Og der bliver jo stillet alt det til rådighed, som vi har brug for, nu også visirer. På kontor- og kantineområdet overholder vi også alle forholdsregler. [...] [Lige før] var jeg inde og se en video som vores direktør har lavet om de nye coronatiltag. De er rigtig gode til at informere til os direkte. At komme med informationer hele tiden, så man ikke går og tænker, hvordan skal man lige agere.

Gruppen af mellemledere blandt de interviewede arbejder alle med et større timetal end normalt og er tilgængelige uden for arbejdstiden for deres medarbejdere, der ringer eller skriver mails og sms, typisk for at få afklaret, om de skal møde ind eller lade sig teste og blive hjemme, f.eks. ved forkølelse eller risiko for smitte i deres netværk.

Kolleger

Kolleger betyder generelt rigtig meget for de butiksansattes arbejdsglæde. Under corona har de været med til at støtte hinanden og holde humøret oppe. Knap halvdelen af de interviewede er unge deltidsmedarbejdere eller elever for hvem samværet med de andre unge i arbejdstiden og til sociale arrangementer uden for arbejdstiden betyder meget.

Mine kolleger betyder meget for mig. At have en god hverdag med dem. Vi er jo rigtig mange i samme aldersgruppe, unge, så vi har det så godt sammen.

Samværet med kollegerne er dog blevet kraftigt begrænset af corona, da sociale arrangementer er aflyst og mødedeltagelse, kurser, fælles frokost o.a. er reduceret.

Det er helt lukket ned. Alle de gode arrangementer, der plejer at være, især ved denne her tid, det er helt lukket ned. Alt er aflyst. [...] . Og især nu, hvor kravet om 50 personer er gået ned til 10 personer, forsamlingsforbuddet, så dræber det jo alt, kan man sige. Vi kan jo også mærke på vores medarbejdere, det er klart, at sådan en julefrokost, det skal man ikke underkende. Det er noget folk ser frem til et år. Der er heller ikke blevet holdt nogle sommerfester eller noget.

Vi ses ikke rigtig til arrangementer mere. Jeg har nogle veninder herfra, som jeg ser, men alt fælles, alle arrangementerne, de er jo aflyst og nu også julefrokosten. Og vores møder aflyses, eller også holdes de i mindre grupper og ikke så tit. [...] Altså stemningen er stadig god nok, men jeg mangler det sociale, for jeg er normalt meget social.

Flere fortæller om, hvordan de gør en ekstra indsats for fortsat at have en normal hverdag sammen med god stemning ved at joke med hinanden og huske at tale om private ting sammen, men at det er mere besværligt end normalt.

Hvis der er enkelte kolleger, der har været særligt bekymrede eller er i risikogruppen, har man været hurtig til at finde løsninger med at fordele arbejdsopgaver på en måde, der beskytter dem, f.eks. væk fra kunderne.

Kunder

Relationen til kunderne er påvirket af to ting. For det første er der de kunder, der ikke overholder restriktionerne. Det er typisk unge mennesker, der klumper sig sammen i grupper, og ældre mennesker, der glemmer at holde afstand og f.eks. lige stikker

hovedet om bag nyse-skærmen ved kassen. Det er ikke rart for de ansatte at være 'corona-politi' og bede kunderne holde afstand, men kunderne tager det generelt meget pænt og alle er efterhånden blevet bedre til at overholde krav og anbefalinger.

Den anden ting, der påvirker relationen til kunderne, er de nye krav om mundbind eller visir i butikker. Allerede i foråret var kommunikationen udfordret af skærme foran kasserne og afstandskrav, men med mundbind eller visir er det blevet endnu sværere at tale sammen og få en god kontakt. Det tager noget af lyden og ansigtsmimikken og skaber en barriere.

Der er kommet en større både fysisk og mental afstand til kunderne. Ikke mindst når der er maske eller plexiglas imellem.

Og så det her med, at man går med mundbind, og man ikke rigtig kan smile. Man kan smile med øjnene, men det er måske bare ikke altid helt det samme. Man føler sig lidt bag en maske, eller det er man jo sådan set. Det synes jeg måske ikke er så fedt. Men jeg synes folk de er gode til at hjælpe, så siger jeg jo også tit, at jeg smiler alt hvad jeg kan bagved. Så er de også gode til at sige, "Jamen det kan vi godt se". Jeg føler, jeg bliver nødt til lige at sige det højt også, fordi hvis nogen er i tvivl, kan jeg ligesom ikke være i det.

Det bliver sværere at give kunderne den gode service, som ellers er noget af det, de interviewede holder meget af, og de fleste savner mere snak og kontakt med kunderne.

Trivsel og corona-træthed

Nogle af de interviewede er ret upåvirkede af coronakrisen og oplever ikke, at det gør nogen forskel for deres arbejde eller trivsel, mens andre er mere negativt påvirkede og er ved at være meget trætte af hele situationen med ekstra rengøring, afstand, konstant snak om corona og ikke mindst de nye krav om mundbind eller visir i arbejdstiden.

Os der var på arbejde i weekenden, vi har da talt om det, vi er ved at være RIMELIGT trætte af det. I foråret var det hele ligesom nyt og lidt farligt, kan man sige.... der stod vi sammen, og der skulle vi vise, at det kunne vi godt finde ud. Sådan er det ikke mere, alle er ret trætte af det. [...] [Min trivsel] er helt klart dårligere. Jeg er SÅ træt af alt det corona, alle de ekstra ting, og at snakke om det. Bare det snart var ovre.

Generelt er de interviewede trygge ved at gå på arbejde. Det er især de forskellige retningslinjer med afstand og hygiejne, der skaber trygheden, sammen med at de kan se, at der ikke er mange på deres arbejdsplads, der er blevet smittet.

Ligesom i foråret er der en stor del af de ansatte, der i interviewene fortæller, at de fortsat reducerer kontakt med familie, fordi de ser sig selv som potentielle smitekilder.

Jeg passer meget på med sociale arrangementer. Det er den største ændring for mig. Jeg ser kun den nærmeste familie og spiller golf. Alle andre arrangementer holder jeg mig fra, da jeg er sammen med mange mennesker her i butikken hver dag, så jeg føler mig forpligtet til at være varsom i min omgang med andre uden for butikken.

Som nævnt ovenfor er det forskelligt, hvordan butikkerne er ramt af corona. En enkelt fortæller, at kunderne har svigtet pga. corona, hvilket har betydet, at medarbejderne er sat ned i tid, og at andelen af ungarbejdere er steget. Arbejdsmiljøet er blevet meget belastet, og hele tre butikschefen er kommet til og har opgivet jobbet, siden coronakrisen begyndte. Hun har selv opsagt sin stilling, pga. det dårlige arbejdsmiljø. En anden fortæller, at butikken er presset, men at de gør alt for at trække kunder til, og at hun håber at beholde sit job, som hun er meget glad for.

SKOLELÆRERE

Under nedlukningen i foråret 2020 overgik skolelærerne inden for få dage fra almindelig klasseundervisning til onlineundervisning og hjemmearbejde. Som den øvrige del af samfundet var skolerne og lærerne uforberedte på nedlukningen og havde derfor ikke et beredskab eller retningslinjer for den nye digitale skole. Derfor var meget overladt til den enkelte skolelærer og det enkelte lærerteam, hvilket skabte store forskelle mellem skolerne og internt på skolerne, men også tilfredshed med selv at kunne tilrettelægge arbejdet. Lærernes oplevelser med digital undervisning afhang meget af den enkeltes digitale kompetencer og erfaringer, men generelt var der enighed om, at det havde været en stejl læringskurve, hvor skolerne fik vigtige erfaringer med onlineundervisning, som kunne bruges fremover. Mange skolelærere arbejdede flere timer end normalt i et unormalt arbejdsmiljø. Hjemmet blev arbejdspladsen, hvilket udfordrede arbejdslivsbalancen, især for dem med hjemmeboende børn, imens andre oplevede arbejdsdagen som mere rolig og effektiv. Skolelærerne gav i interviewene fra foråret 2020 udtryk for en forhåbning om, at de nyerhvervede digitale kompetencer og frihedsgrader i arbejdstilrettelæggelsen vil blive udnyttet fremover (jf. Bredgaard m.fl., 2020).

Skoleområdet har generelt oplevet en meget turbulent tid under coronaen med skiftende påbud og anbefalinger. Først blev alle skoler lukket medio marts og undervisningen blev online. Midt i april vendte de yngste elever (0.-5. klasse) og specialklasser tilbage til skolerne. Midt i maj kom de ældste elever tilbage (6.-10. klasse). Efter sommerferien skulle undervisningen igen leve op til de almindelige lovkrav, men dagligdagen var fortsat underlagt en række restriktioner. Under anden interviewrunde i efteråret 2020 var skolerne fortsat underlagt mange retningslinjer, herunder krav om ekstra håndhygiejne for elever og lærere, ekstra rengøring, afstandskrav på én meter mellem elever (så vidt muligt) og to meter fra lærer til elever ved tavleundervisning. Fra september blev skolerne anbefalet at aflyse alle lejrskoler. Sidst i oktober blev forsamlingsforbud sænket til 10 personer, og der kom krav om mundbind på alle offentlige steder dog ikke i skolerne.

I anden runde er 18 skolelærere blevet interviewet (en person er faldet fra siden første runde). Størstedelen af interviewpersonerne er 40+år og har typisk en del erfaring inden for lærerfaget. Flertallet af lærere er i udskolingen (da vi ønskede fortrinsvis at rekruttere lærere, der stadig arbejdede hjemme, da første runde interviews blev foretaget). Langt størstedelen arbejder i folkeskolen, nogle få på privatskoler.

Arbejdslivsændringer – spundet ind i restriktioner

I foråret blev skolerne lukket ned og lærerne måtte undervise online hjemmefra. Næsten alt skulle opfindes på ny. For mange lærere var det krævende at varetage undervisningen under helt anderledes vilkår, mens andre nød den større fleksibilitet og nødvendigheden af mere selvstændig problemløsning. Da skolerne åbnede op for de mindre klasser og specialklasser var der nye udfordringer i form af opdeling af klassen i mindre elevgrupper på afgrænsede arealer og meget udeundervisning.

I efterårets interviewrunde, hvor alle elever er vendt tilbage, fortæller lærerne, at hverdagen langt hen ad vejen er som før corona. De har igen en arbejdslivsbalance, hvor arbejdstid og fritid er adskilt og undervisningen kan gennemføres som tilsigtet. Generelt er lærerne rigtig glade for at være tilbage.

De mange restriktioner og anbefalinger er dog et nyt lag i deres lærergerning. Elever og lærere skal hele tiden spritte af, holde afstand til hinanden, inde- og udearealer er delt op og der er begrænsninger på samvær på tværs af klasser. Derudover er alle tværgående aktiviteter og udebesøg i eksterne læringsmiljøer blevet aflyst.

De fællesskabsfremmende ting, som er vigtigt for den dannende skole er næsten helt fejlet ind under gulvtæppet. Det værste er at der skal bruges ufattelig lang tid på at genoprette det. De store elever må ikke længere tage sig af de små elever, som de plejer at gøre. Vores fællesskabsdage hvor de store havde ansvar for de små, f.eks. sportsdage, fælles morgensang, fælles løb om morgenen, læsedage, hvor de store læser for de små ... alt er aflyst.

Restriktioner griber også ind ift. selve undervisningens form og indhold.

De store elever laver gruppearbejde, men jeg kan ikke sende dem ud på skolen forskellige steder... Vi kan ikke blande elever på kryds og tværs. Man er bundet til de lokationer og måder at arbejde på, som ikke er så frie [...] Det er mere kedeligt. Man har en masse pædagogiske og didaktiske idéer til, hvordan eleverne kunne få mere ud af undervisningen ... men det kan ikke lade sig gøre ... det er jo træls.

Uagtet disse ofte besværlige forhold er lærerne dog generelt glade for at være tilbage og sammen med deres elever. Relationsopbygningen i samværet med børnene er en meget vigtig del af lærergerningen, som en interviewperson udtrykker det.

Relation til ledelse, kollegaer og elever

Ledelse

Under hjemmeskolen var lærerne fysisk afkoblet fra deres ledelse. Kontakten bestod typisk i store mængder af corona-relateret information, virtuelle møder og hos nogle lærere opkald fra ledelsen med fokus på den enkeltes trivsel. Nu er alle lærere tilbage på skolen, der er færre corona-nyheder og strømmen af mails og nyhedsbreve er mindsket.

Ifølge lærerne har ledelsen frygteligt travlt med håndtering af corona-situationen oveni de sædvanlige ledelsesopgaver. Flertallet udtrykker tilfredshed med deres ledelse og forståelse for at ikke alt kan vendes i plenum.

Der bliver skrevet mails ud selvfølgelig. Og så er der måske nogen beslutninger, der bliver taget hurtigere uden at vi vender dem alle sammen som lærergruppe. Fordi det bliver et centralt pålæg oppefra [...] sådan noget med corona. Så bliver halvdelen af stolene fjernet eller noget bliver spærret af. Sådan noget bliver ikke vendt i plenum. Sådan er det bare og det forventer vi også.

Ledelsen har en stor kommunikationsopgave. Det fremgår af interviewene, at når der kommer ændringer udefra, skal ledelsen helst reagere hurtigt og sende information ud, hvor de har fortolket retningslinjerne i et kort og forståeligt sprog. Det er dog tydeligt, at der er stor forskel på, hvordan opgaven løftes på den enkelte skole.

Nogle gange er det jo bare kommunens covid-beskeder, der er blevet sendt ud. Det er jo gerne fire eller fem tætskrevne sider. [...] jeg er ret sikker på, at der er mange, der ikke læser de ting der kommer ud, fordi det er for omfattende. Så når man bare gensender de fire siders blablabla fra kommunen... man kunne måske godt tage og fordøje det, og sende meddelelserne ud i punktform.

Ligeledes skal ledelsen sikre tydelige udmeldinger ved tilfælde af corona-smitte. Det har skabt utryghed i de tilfælde, hvor de interviewede har oplevet, at ledelsen f.eks. ikke giver en samlet udmelding til lærerne eller melder ud for sent og i en tone, der signalerer, at det ikke er noget alvorligt.

Selvfølgelig skal man ikke altid råbe ulven kommer, men det er også en noget slap holdning, synes vi. [...] så tænker man, sker der så noget vi ikke ved? Hvis der er et corona-tilfælde og vi ikke hører om det, hvis der sker mere, får vi det så egentlig at vide?

Kolleger

Lærerne er typisk glade for deres kollegaer og den faglige sparring selv om flere forbereder sig derhjemme end før corona. De arbejder igen tæt sammen i deres kollegiale teams, mens der er større afstand til de øvrige kolleger. Lærerne holder f.eks. forskudte pauser, kan kun færdes på afgrænsede steder på skolen eller sidder på hver anden stol i lærerværelset, ligesom næsten alle sociale arrangementer, f.eks. julefrokosten er aflyst. Det giver et stort savn.

Vi er jo et meget lille team og er forholdsvis tætte, fordi vi arbejder tæt sammen om vores elever og ser jo hinanden dagligt. Vi snakker sammen i vores fællesrum, men kontakten til resten af lærerpersonalet, den er virkelig sporadisk. [Der] kan gå en uge, før jeg ser dem, fordi vi kommer på forskellige tidspunkter [...] Så jeg synes bestemt, jeg mangler noget kontakt til resten af skolen.

Elever og forældre

Lærerne sætter stor pris på at være sammen med deres elever igen. De fleste mærker, at eleverne trives bedre og får et større fagligt udbytte end under hjemmeskolen.

Jeg har en større kontaktflade med elever, jeg ved, hvor de er henne, og jeg føler jeg kan proppe noget i dem fagligt på en anden måde end jeg kunne i foråret. Så der ligger helt klart noget tilfredsstillelse i at være tilbage.

Eleverne er stadig mere opdelt end før corona, de har kontakt med færre andre elever og har adgang til færre arealer. Det giver færre konflikter, oplever lærerne. Men afstandskravet er svært at opretholde.

De hopper stadigvæk oven på hinanden [...] og krammer hinanden og holder hinanden i hånden. Vi forsøger dog at holde dem inde i klassen eller prioritere hvilke klasser der må bruge gangarealerne. Men i pauserne sender vi dem ud [...] det er jo børn for pokker. Jeg krammer ikke mine elever så meget, som jeg gerne ville, men jeg står altså ikke fire meter fra dem, når jeg skal undervise og hjælpe dem. Men jeg tænker selvfølgelig over, at jeg ikke står for tæt op af dem.

Kontakten til forældrene er begrænset. Nogle forældremøder holdes online, nogle med afstand, nogle med kun én forælder fra hver familie, og der kan være restriktioner på hvordan og hvorvidt forældre må aflevere inde på skolen. Nogle af lærerne udtrykker et savn, men generelt fylder forældresamarbejdet ikke meget i interviewene.

Trivsel - Frontpersonale

Lærerne har en stor kontaktflade på arbejde og i modsætning til f.eks. sygeplejersker og medarbejdere i dagligvarebutikker er de ikke beskyttet af værnemidler. Selv oplever de sig som 'frontpersonale' i coronakrisen.

Der er en mængde restriktioner og tiltag, som skal sikre elever og lærere mod smitte. Lærerne gør en stor indsats for at leve op til dem, men de erkender også at det bare ikke altid kan lade sig gøre. Lærernes opmærksomhed er på læringssituationen og elevernes behov og der er en generel accept af at sådan må det være.

Det varierer, hvor bekymret lærerne er, men der er en klar bevidsthed om, at arbejdet indebærer en smitterisiko:

Jeg tror også det er fordi jeg selv psykisk bagatelliserer risikoen [...] ellers kunne jeg jo ikke gå på arbejde. Jeg forestiller mig det er ligesom en brandmand, der går ind i ilden. Hvis man begynder at frygte flammerne, så kommer man sgu aldrig derind.

Jeg [føler mig tryk ved at gå på arbejde], men jeg ved jo også godt, at hvis jeg får corona, så er det på mit arbejde. Der er nok nogen, der har været mere pressede end andre. Men det kommer jo også an på om man er i risikogruppe selv eller har nogen derhjemme i risikogruppe. Det har jeg personligt ikke. [...] Altså vi ved jo alle

sammen godt, at hvis vi virkelig vil, så kan vi godt undgå at få det nede i Rema. Altså vi kan spritte af og man kan passe på. Men herovre kan du ikke gardere dig [...] Det er jo børn.

Skolelærernes bekymring for at blive smitte med corona på arbejdet fremgår også af besvarelserne på spørgeskemaet. Her giver halvdelen af skolelærerne udtryk for at de i meget høj eller høj grad er bekymret for at blive smittet med corona-virus som en del af deres arbejde. I de øvrige faggrupper er der under en fjerdedele af respondenterne, som giver udtryk for denne bekymring. Skolelærerne giver også i mindre grad end de øvrige faggrupper udtryk for at deres arbejdsgivere har truffet tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger til at de kan arbejde sikkert under epidemien.

At forsamlingsloftet på 10 personer ikke gælder i skolerne bidrager til at skabe utryghed hos nogle lærere.

[...] Vi er lærere der skal have 22-28 elever i klasserummet. Det hedder sig, at de er i en corona-boble med hinanden. Men privat må du ikke holde en børnefødselsdag. [...] Det synes jeg jo rent ud sagt er til grin ... og så skal jeg samtidig passe mit arbejde. Der er sgu ikke lige sammenhæng.

De mange forskellige restriktioner i mange forskellige skolekontekster samtidig med at det i praksis ikke er muligt at overholde alt, giver rum for fortolkning og forskellige måder at agere på. Nogle fortæller at der blandt kollegerne findes 'strammere og 'slappere':

Jeg har en fornemmelse af at vi er nogle få strammere, og så er der nogle der trækker lidt på skuldrene af det.

[Der er] en del på skolen der ligesom mig er lidt civilt ulydige, men så har jeg også kollegaer som er MEGET bekymrede. Som f.eks. overholder til punkt og prikke det her med at møder skal holdes over Teams.

Det kan give frustrationer og bekymring, hvis man oplever at andre ikke tager situationen lige så alvorligt som en selv på arbejdspladsen, men det generelle billede i interviewene er at uenighederne er få og ikke fører til egentlige konflikter. Derudover fremgår det, at ledelsen har afgørende indflydelse på dette punkt. Tydelighed og gerne stram fortolkning af restriktionerne har en god effekt.

Overordnet set er vi meget enige om hvordan vi skal gøre det. Nok også fordi vores ledelse er meget tydelig omkring hvad der er okay og hvad der ikke er okay.

[Kollegernes enighed] hænger jo selvfølgelig også sammen med, at ledelsen [...] viser os, at de tager det alvorligt. Det tror jeg helt klar smitter.

ANSATTE I LIBERALE ERHVERV

De fleste af de ansatte i liberale erhverv, som vi interviewede i foråret 2020 (advokater, ejendomsmæglere, revisorer og konsulenter) havde i forvejen erfaringer med hjemmearbejde, men arbejdede i højere grad end tidligere hjemme og gennemførte flere møder digitalt. De fleste oplevede hjemmearbejdet som mere effektivt, idet de brugte mindre tid på transport og møderne generelt blev kortere. De fleste arbejdede flere timer, men havde mulighed for at sprede arbejdstiden ud over hele dagen og ugen. Ligesom skolelærerne var ansatte i liberale erhverv med hjemmeboende børn udfordrede på familie- og arbejdslivsbalancen. Den skepsis, som tidligere eksisterede i liberale erhverv over for hjemmearbejde aftog og de fleste forventede, at der ville komme flere videomøder og hjemmearbejde fremover.

De liberale erhverv har i store træk ikke været ramt af restriktioner, men har været omfattet af anbefalingen fra myndighederne om at arbejde hjemmefra i videst muligt omfang. Det har været frivilligt om virksomhederne ville følge anbefalingen, men ejendomsmæglere, advokater og revisorer blev også af deres brancheforeninger anbefalet at begrænse deres fysiske tilstedeværelse på kontoret mest muligt og fik gode råd til hvordan man kunne få arbejdet til at fungere bedst muligt hjemmefra. Mødeaktiviteten med kunder blev anbefalet holdt på et minimum og i videst muligt omfang som telefon- eller videomøder. Liberale erhverv der har forretninger, kontorer, venteværelser osv., har skullet følge de generelle krav til forretninger, der har rådighed over lokaler, hvortil offentligheden har adgang. Dette indebærer f.eks. at overholde forsamlingsforbuddet og kravet om mundbind der blev indført i slutningen af oktober måned.

I anden runde er der lavet 19 interviews med personer fra liberale erhverv (to personer er faldet fra siden første runde). Størstedelen er enten ejendomsmæglere eller advokater, men der er også revisorer og et par selvstændige konsulenter i gruppen. Der er en overvægt af ledere (typisk partnere) og selvstændige med små virksomheder. Der er en overvægt af mænd blandt interviewpersonerne.

Interviewene viser, at gruppen af informanter fra liberale erhverv har mange fællestræk, og en arbejdssituation som adskiller sig markant fra de andre fire grupper i undersøgelsen, men også at der er forskelle mellem ejendomsmæglere, advokater, revisorer og konsulenter. Både fællestræk og særtræk beskrives i nedenstående analyse, men analyserne af de enkelte undergrupper skal læses med det forbehold, at der er tale om få personer i hver gruppe.

Arbejdslivsændringer – god forretning og distancearbejde

I foråret arbejdede hovedparten af de interviewede hjemmefra. Hen over sommeren skiftede vægten til mere arbejde på arbejdspladsen. Med efterårets stigende smittetal er flere rykket hjem igen, ofte i form af delvist hjemmearbejde, hvor man f.eks. skiftes til at have hjemmearbejdsdage for at reducere antallet af personer på arbejdspladsen.

Udover at arbejde hjemmefra bruger mange online-platforme for at reducere mængden af fysisk kontakt med kunder og kollegaer.

Generelt for gruppen af liberale erhverv gælder, at forretningen går godt under corona. Ejendomsmarkedet er rødglødende, advokaterne har fået flere corona-relaterede opgaver, revisorerne har travlt med at hjælpe deres kunder med at søge hjælpepakker og konsulenterne har fået travlt med nye onlineopgaver.

At der er flere opgaver, og samtidig interne opgaver med omstilling til situationen under corona, betyder, at de fleste i gruppen har meget travlt på arbejde. En del også for travlt.

Forretningsmæssigt har det jo betydet, at vi har haft enormt travlt. Folk har været enormt pressede. Normalt er vi gået på sommerferie med et tomt skrivebord. Nu gik vi på sommerferie med en bunke, der ligger der når vi kommer tilbage, for alting er jo mere presset og vi har fået de her hjælpepakker ind i systemet, så der har været tryk på.

De liberale erhverv har stort set kun været påvirket af anbefalinger, der har ikke været egentlige restriktioner rettet specifikt mod deres branche. Udover mere hjemmearbejde og flere online-møder, har det betydet mere social afstand og afspritning ved interne og eksterne møder. Interviewpersoner med små virksomheder vurderer løbende og selvstændigt hvordan de vil håndtere de situationer der opstår, mens større virksomheder typisk har et regelsæt der gælder for hele organisationen.

Vi blev jo sendt hjem sidste gang i august eller september, og flere arbejder fortsat hjemmefra [...]. Vi har klare retningslinjer om afspritning, afstand og mundbind. Frokosten kan vi hente i kantinen, men vi spiser hver især på eget kontor. Desuden skal vi undgå at køre frem og tilbage mellem Aarhus og København, hvor vores to kontorafdelinger ligger.

Fordi der ikke blev meldt klare restriktioner ud til de liberale erhverv i foråret har nogle oplevet en periode med usikkerhed ift. hvordan de konkret skulle håndtere corona. Det er der løbende kommet mere styr på, bl.a. via udmeldinger fra brancheforeninger. En ejendomsmægler beskriver det således:

Der er kun nogle henstillinger eller anbefalinger ift. hvordan vi agerer, f.eks. at vi ikke holder åbent hus uden tilmelding, at vi anbefales at spørge kunder om de eller vi vil bruge mundbind og sørge for at spritte af osv. [...] I foråret var mange usikre på hvordan de skulle gøre, og det tror jeg måske også at dem der skulle melde noget ud var. Man står på mere sikker grund her i efteråret.

Selvom det går godt for forretningen har corona-perioden været præget af uforudsigelighed. Det kan eksempelvis skyldes kunder, der aflyser eller venter længere med at bestille en ydelse end de plejer, fysiske aktiviteter der skal omstilles til digitale

eller nye retningslinjer, hjælpepakker m.m. som meldes ud fra myndighederne. Alt sammen skaber det et andet flow end det sædvanlige årshjul i branchen og den enkelte virksomhed, som kan gøre det svært at planlægge og disponere tid og ressourcer. Der er også flere der oplever at travlheden gør at der kun er tid til de løbende driftsopgaver, mens f.eks. strategiudvikling og kurser er skåret væk.

Selvom forretningen går godt, og de liberale erhverv ikke har været begrænset af skrappe restriktioner, er corona alligevel noget der fylder en del for de fleste af interviewpersoner både arbejdsmæssigt og mentalt.

Relationer til ledelse, kollegaer og kunder

Relationerne til ledelsen fylder ikke meget i interviewene blandt liberale erhverv, bl.a. fordi en stor del af interviewpersonerne enten er partnere eller selvstændige og dermed ledere. Til gengæld kommer mange ind på at de savner deres kollegaer, pga. hjemmearbejde, begrænsninger på kontakten på arbejdspladsen og aflyste sociale arrangementer. Flere fortæller at stemningen på arbejdspladsen er præget af at der længe har været meget travlt og alle er pressede. Nogle fortæller at de prøver at gøre en ekstra indsats for at styrke trivlsen på det område ved at arrangere corona-venlige sociale arrangementer. Ændringer i relationerne til ledelse, kollegaer og kunder behandles også nedenfor under overskrifterne "hjemmearbejde" og "onlinemøder".

Hjemmearbejde

Nogle interviewpersoner har haft gode muligheder for at arbejde hjemmefra før corona, f.eks. selvstændige ejendomsmæglere og revisorer. For dem har corona betydet, at de har arbejdet mere hjemmefra, men det har ikke været noget nyt for dem. For andre har corona-krisen betydet at hjemmearbejde for første gang har været nødvendigt. Det gælder især for advokater, hvor det har været normen at både partnere og medarbejdere lagde lange dage på kontoret.

Vi har ikke traditionelt været en branche, hvor det var normalt at arbejde hjemmefra. Det er det blevet nu. Vi har skaleret op på folks muligheder for at arbejde hjemmefra i form af f.eks. udstyr. Accepten af at man tager en hjemmearbejdsdag, den er også blevet anderledes

De fleste oplever at hjemmearbejdet har fordele i form af færre forstyrrelser, som gør at man kan arbejde mere effektivt og skaber en bedre arbejdslivsbalance. Hvis det varer over en længere periode, får det dog konsekvenser for trivlsen, fordi man mangler kontakten med kollegaer og andre. Der er flere der fortæller at de selv eller kollegaer arbejder nogle dage på kontoret og andre dage hjemmefra. Det kan give mere ro og afstand på kontoret og man bliver ikke ensom som ved udelukkende hjemmearbejde. En ejendomsmægler beskriver det således:

Jeg jo også elsker at komme på kontoret, men det giver ro at kunne arbejde hjemme to dage. Hverdagen fungerer langt lettere med to små børn, når man kan arbejde

hjemme. Så det er næsten det bedste. [...] Jeg tror helt sikkert, at virksomheden har fået øjnene op for at man godt kan arbejde hjemmefra, så jeg tror, vi vil opleve, at der er flere der får faste hjemmearbejdspladser.

Nogle oplever at arbejde og fritid lettere glider sammen på en god måde, når man arbejder hjemmefra, mens andre oplever det som en udfordring at blande arbejde og fritid.

Onlinemøder

Der har i årevis været muligt at lave onlinemøder. Mange virksomheder inden for de liberale erhverv har investeret i udstyr som muliggør onlinemøder. Alligevel har brugen af onlinemøder været relativt begrænset hidtil, men i foråret, kom der for alvor gang i brugen. Henover sommeren vendte de fleste tilbage til fysiske møder, men i efteråret blev der med det stigende smittetal igen skruet op for onlinemøder. Interviewpersonerne forventer, at onlinemøder efter corona bliver en fast del af repertoiret.

Erfaringerne med onlinemøder er, at de har nogle klare fordele, nemlig at man sparer rejsetid og at selve møderne er mere effektive. Mange bruger derfor onlinemøder fordi de er omkostningseffektive. Der er dog også ulemper ved onlinemøder. De lægger mindre op til smalltalk, hvilket er effektivt, men ifølge interviewpersonerne også mere kedeligt og mindre givende. Der er situationer, hvor kunderne har brug for det fysiske møde, f.eks. ved første møde eller hvis det drejer sig om noget sårbart eller svært.

Det vi sælger er tillid. Helt basalt er det tillid. I det første møde med en advokat er det nogle gange rart lige at få en kop kaffe og se giraffen og se: OK, ham kan jeg egentlig stole på.

Den aftale [mellem corona-berørte brancher] som jeg har arbejdet med senest har dog betydet at jeg har måttet køre til København to gange ugentligt og afholde møderne i vores største københavnerlokale. Så her har jeg måttet overtræde vores interne retningslinjer. Men det var nødvendigt for forhandlingsklimaet var så fyldt af stemninger, følelser og aggressioner.

Der er nogle møder der passer bedre til at foregå online end andre, f.eks. korte møder, møder der ikke omhandler komplicerede sager og møder hvor parterne allerede kender hinanden.

Blandt interviewpersonerne er der selvstændige konsulenter, som pga. corona har omstillet deres forretning til at foregå digitalt, f.eks. via onlineundervisning og workshops. Deres indtryk er at de leverer et fint produkt til kunderne (om end ikke så godt som normalt), men at deres egen trivsel påvirkes negativt.

Normalt får jeg enormt meget energi af at undervise, jeg elsker at undervise, jeg elsker at være på og præsentere ting og gå i dialog med mine kursister. Der må jeg sige at jeg ikke får den samme energi af at undervise online.

Jeg har tit tænkt det sidste år, om det ender med at være et arbejdsliv jeg slet ikke bryder sig om [...] Jeg kan drive en god forretning på det, men har jeg lyst? Jeg kan slet ikke forestille mig at jeg skal sidde her bag en skærm så meget og ikke være ude og snakke. Det synes jeg ærligt talt er røvkedeligt. Det betyder ikke at jeg laver dårlige workshops, for det gør jeg ikke, men jeg får ikke den feedback som når jeg er ude og ser farven forandre sig i folks kinder.

Nogle er gået helt tilbage til fysiske møder med kunder, men de fleste bruger stadig helt eller delvis online eller telefonisk kontakt. Den positive side er som nævnt, at det giver mere effektive møder og mindre tidsspilde på transport. Den negative side er, at mange faktisk er glade for kundekontakten i deres job, og at den mere kortfattede, digitale kontakt med kunderne gør deres arbejde mere kedeligt. Derudover fortæller nogen, at det er sværere at sælge, når man ikke fysisk er sammen med eksisterende eller potentielle kunder, da det ikke kommer til at virke så naturligt. Nogle er også vant til at se deres kunder til sportsbegivenheder, erhvervsnetværk eller i private sammenhænge. De nævner ikke et økonomisk aspekt ved dette, men at de oplever et stort socialt savn at være begrænset i dette under corona.

Trivsel

Det samlede indtryk af interviewene fra anden interviewrunde er, at gruppen fra liberale erhverv er dem, der har den bedste trivsel. Det skyldes ikke mindst at forretningen går godt og at de kun i begrænset grad er påvirket af restriktioner.

[Min trivsel] er god synes jeg – ting er ved at ligne tiden før coronaen. Der er klart mere krisestemning end tidligere, men det er godt at forretningen går så godt.

Trivslen og den mentale sundhed bliver dog presset af manglende social kontakt og ekstraordinær travlhed. Der ses en tendens til, at dem som selv betegner sig som udadvendte typer samt dem der oplever at have mest travlt på arbejde, har den dårligste trivsel og fortæller om stress- eller depressionssymptomer.

Jeg har aldrig i mit arbejdsliv været så presset. Jeg troede ikke jeg kunne blive bekymret for om jeg selv skulle kunne holde til det. Men der har været nogle tidspunkter, hvor jeg kunne mærke, nu er vi ved at være der, hvor man er presset så meget, hvor det ikke er sjovt mere. Det var jeg lige efter sommerferien. Der er nogle opgaver, der hober sig op. Jeg plejer aldrig at have nogen ting på min mail og telefon, hvor jeg ikke vender tilbage og det har jeg haft den sidste måned. Det har irriteret mig rigtig meget. Og det er helt klart på grund af corona.

Jeg er ikke ude mere end i foråret. Jeg har onlinekurser. Jeg synes at det påvirker identitetsfølelsen meget. I virkeligheden har jeg været utrolig trist. [...] Jeg oplever at have mistet arbejdsmotivation. Jeg har lige haft en session med et hold studerende og ville normalt være fyldt op med energi og positivitet og gejst. Og jeg går bare træt ud af det rum i dag. Tre timer online, pyh!

HOTEL- OG RESTAURATIONSANSATTE

Den sidste faggruppe er hotel- og restaurationsansatte, som i foråret 2020 var hjemsendt på lønkompensation. Denne gruppe var i en helt ny situation, hvor de hverken var i arbejde eller arbejdsløse. Nogle oplevede det som utrygt, usikkert, frustrerende og stressende, imens andre nød friheden fra arbejde og tiden til at reflektere over arbejdslivet. For de fleste var det en pludselig overgang fra et travlt og ofte fysisk krævende arbejdsliv til et hverdagsliv uden arbejde og uden fast struktur. De hjemsendte skulle selv skabe en ny struktur og rutine i hverdagen. Nogle havde været i kontakt med deres leder og var overbeviste om, at de snart kunne vende tilbage til deres job, imens andre ikke havde været i kontakt og frygtede at miste jobbet.

Hotel- og restaurationsbranchen har været en af de brancher der har været hårdest ramt af restriktioner under coronakrisen. Branchen blev lukket helt ned i foråret med store økonomiske konsekvenser til følge, og de fleste medarbejdere har været hjemsendt eller er blevet fyret. De seneste tal for beskæftigelsen i hotel- og restaurationsbranchen viser et fald på næsten 20 procent i lønmodtagerbeskæftigelsen fra andet kvartal 2019 til andet kvartal 2020 (jf. Danmarks Statistik, Statistikbanken, LBESK68).

I forbindelse med genåbningen blev der indført en række restriktioner med krav om øget hygiejne, regler om afstand, forsamlingsloft og begrænsede åbningstider. Restriktionerne er justeret løbende og der har været indført lokale restriktioner afhængigt af udviklingen i smitten. 17. september 2020 trådte nye regler om mundbind i kraft for serveringssteder, hvilket betød påbud om, at medarbejdere og gæster bærer mundbind, når de ikke sidder ved et bord eller er udenfor.

21 personer fra denne gruppe er interviewet i anden runde og ingen er faldet fra siden første runde. Interviewpersonerne arbejder på restauranter, hoteller, conferencecentre, caféer eller i kantiner, hyppigst som kokke eller tjenere. De interviewede er mellem 20 og 63 år. Der er således både nyansatte og elever med kort erfaring i branchen samt erfarne faglærte medarbejdere, heraf nogle i mellemliderstillinger og en enkelt restaurantejer. De fleste er fastansatte, mens enkelte arbejder som vikarer.

Arbejdslivsændringer – travlhed og usikkerhed

Ud af de fem grupper i undersøgelsen har de ansatte i hotel- og restaurationsbranchen oplevet de største omvæltninger i deres arbejdsliv som følge af corona. Efter at have været hjemsendt i en længere periode kom de tilbage til en forandret virkelighed på deres arbejdsplads. De har oplevet markante restriktioner, både stor travlhed og perioder med færre gæster, fyringsrunder samt en frygt for yderligere restriktioner eller lukning af deres arbejdsplads.

De fleste af de interviewede er tilbage i job på samme arbejdsplads. De fleste kom tilbage allerede i juni, mens andre først var tilbage sidst på sommeren. To er ledige, to har skiftet job og en persons har påbegyndt uddannelse, men har fortsat studiejob i branchen på deltid.

Interviewpersonerne fra Københavnsområdet har pga. særlige lokale restriktioner oplevet, at der ikke var så travlt hen over sommeren, mens interviewpersonerne fra resten af landet typisk har haft mere travlt end forventet og mere travlt end normalt. Dels kom der flere danske gæster end normalt, dels blev der afholdt konfirmationer mv., som var udsat fra foråret. Endelig har skærpede hygiejnekrav medført flere arbejdsgange end før, f.eks. er det mere krævende at anrette portioner frem for buffet.

For restaurantansatte er travlheden til dels fortsat i efteråret, fordi kunderne er vendt tilbage, men koncentreret først på aftenen, fordi restriktionerne betyder, at alt skal være afviklet inden kl. 22. Også i kantinerne er kunderne vendt tilbage, men i mindre omfang, fordi mange stadig arbejder hjemme. For hoteller og konferencecentre er aktiviteterne stilnet meget af efter reglerne om et forsamlingsloft på 10 personer og med stigende smittetal i efteråret, hvilket har fået erhvervskunder til at trække bookninger tilbage. Derfor er flere af medarbejderne her gået ned i tid eller kommet på arbejdsfordeling. Her er et eksempel fra et hotel- og konferencecenter:

Vi lukkede jo op igen 2. juni for gæster og har haft forrygende travlt hen over sommeren med opholdsgæster ikke konferencer. Det fik vi lidt op at køre fra august, og det er jo så blevet smadret til ukendelighed nu. Det er den rene elendighed.

De interviewede har alle oplevet ændringer i deres arbejdsopgaver. Dels fordi der som nævnt er flere arbejdsgange i forbindelse med de skærpede krav om hygiejne. Dels fordi der er færre medarbejdere pga. fyringer eller arbejdsfordeling. Dette har nogle steder betydet en opblødning af faggrænser, fordi de tilbageværende medarbejdere løser opgaver, som før blev varetaget af andre.

Normalt har man en opvasker ansat. Det tager vi os selv af og vi tager os af skrald og det ene og det andet der normalt er opvaskerens job. Så vi har langt flere arbejdsopgaver.

Relation til ledelse, kollegaer og gæster

Ledelse

Mange af de interviewede har et godt forhold til deres leder. Flere nævner, at de oplever at være i samme båd som deres daglige leder, der også selv risikerer at miste jobbet og løbende skal tackle udfordringer med skiftende restriktioner. De interviewede sætter især pris på, at ledelsen melder klart ud om udfordringer, planer mv., så de ikke går i uvished om, hvilke overvejelser ledelsen har om fremtiden.

De fleste føler, at ledelsen passer godt på dem både fysisk og mentalt. Dog er det udfordrende, når der sker opsigelser, fordi de medarbejdere, der er tilbage, må vinke farvel til gode kolleger og samtidig frygter, de selv kan miste jobbet ved næste fyringsrunde.

Der er dog også interviewpersoner, der oplever, at ledelsen ser stort på reglerne, f.eks. ift. at sikre at medarbejderne kan overholde krav om afstand til hinanden. Flere oplever, at krisen og stigende ledighed har gjort en allerede hård branche endnu hårdere. De peger bl.a. på, at deres ledelse ikke anerkender udfordringer med at nå arbejdsopgaverne og stiller krav om, at medarbejderne tager ekstra vagter, eller at de går ned i tid med samme mængde arbejdsopgaver.

Kollegaer

Mange af interviewpersonerne fortæller, at de har mindre social kontakt til deres kolleger end før corona. Det skyldes bl.a., at der ikke er mulighed for en fyraftensøl eller for at gå ud med kollegaer efter arbejde. De savner det, men nævner også, at det er godt for deres fysiske trivsel, at der er mindre 'natteroderi'.

Til gengæld oplever mange, at den pressede situation har medvirket til at de har fået et tættere forhold til de nærmeste kolleger og er blevet bedre til at hjælpe og støtte hinanden. Både ved at hjælpe hinanden med konkrete arbejdsopgaver og ved at forsøge at lette stemningen og sætte ord på udfordringerne ved hjælp af humor.

Vi jokede lidt med at næste sommer glædede vi os til for nu havde vi jo haft tre eller fire måneders sommerferie, så det skulle vi også have næste år. Så der gik sådan lidt galgenhumor i det [...] vi skal jo også hjælpe hinanden endnu mere med at holde energien oppe og smile til hinanden.

En del nævner forholdet til kollegerne som det bedste ved deres job. Men især fyringer kan påvirke forholdet negativt, f.eks. hvis de oplever nære kolleger blive fyret, mens andre går fri.

Gæster

Interviewpersonerne i hotel- og restaurationsbranchen sætter generelt meget stor pris på at yde en god service og give gode oplevelser til deres gæster. Det er for mange det, de sætter allerhøjest ved deres job. Restriktioner og især brug af mundbind og afstandskrav har dog begrænset kontakten til gæsterne. Det er ikke muligt at bruge mimik og kropssprog som før, og desuden betyder mere tidspres i restauranter, at der er mindre tid til dialog med gæsterne.

Vi bruger mundbind. Det er kun cheferne, der bruger visir. Så det er lidt svært når man kun kan se på øjnene når de smiler eller ikke kan se munden, når den bevæger sig. Man bliver virkelig nødt til at bruge et helt andet kropssprog end før. Så lidt irriterende er det både for os og for gæsterne.

Flere fortæller, at de ikke bryder sig om at skulle påtale over for gæsterne, når de glemmer at overholde restriktionerne om afstand og brug af mundbind. De oplever dog også, at det efterhånden er blevet lettere, fordi også gæsterne har vænnet sig til

reglerne, og de fleste gæster tager det pænt, når de bliver mindet om, hvad de skal gøre. Generelt oplever de interviewede, at de stadig kan yde en god service over for gæsterne, men at restriktionerne gør, at det ikke er helt så festligt og løssluppet som tidligere.

Trivsel

Det var en stor omvæltning for denne gruppe, som typisk var vant til en meget travl hverdag at blive hjemsendt i foråret. Dengang fortalte de at det var meget belastende, især i starten, hvor hele situationen var meget usikker. Mange fik dog efterhånden øjnene op for nogle positive sider ved hjemsendelsen, som f.eks. en roligere hverdag og mere tid til familien.

I anden interviewrunde i efteråret fortæller mange, at deres trivsel blev dårligere, jo længere de gik hjemme. De har oplevet det som positivt at få en hverdag igen med noget der ligner den velkendte travlhed og som tidligere nævnt færre sene vagter for ansatte i restauranter.

Jeg nyder at være tilbage på arbejde. Nu har jeg lige været i semiisolation i tre dage, det kan man jo sagtens klare, men det kribler i mig efter at komme tilbage. Simpelthen bare fordi man ved, hvad det er for nogle arbejdsopgaver, hvad det er man møder ... Ja altså en fast rutine og følelsen af, at man laver noget. Det er immervæk bare noget af det bedste.

Der er dog en del ting i deres arbejdsliv efter hjemsendelsen, som præger deres trivsel og mentale sundhed i en negativ retning.

De fleste interviewpersoner har oplevet kolleger blive opsagt. De fortæller, at det tidligere har været let at finde et andet job, hvis man blev fyret eller ikke trivedes i sit job. Corona har vendt op og ned på dette og der er nu meget få jobåbninger. Derfor er de også urolige for eget job og oplever en trykket stemning blandt kollegerne. Mange har arbejdet meget over i løbet af sommeren og føler ikke, at de kan sige nej til ekstra arbejde, fordi de gerne vil stå sig godt med arbejdsgiver og tjene ekstra, mens der er mulighed for det.

Flere har nu mere skiftende arbejdstider, fordi arbejdspladsen har behov for mere fleksibilitet, eller fordi der er aftalt arbejdsfordeling. Enkelte oplever, at deres arbejdsgivere har presset dem ud over det rimelige og at det går ud over deres trivsel. De interviewede, som oplever dette, overvejer eller er i gang med at søge andet job.

Nu er jeg sådan en der siger tingene som de er. Men da vi vendte tilbage, tror jeg, man var meget, meget bange for at sige nej til noget. Og det var alle mand. Der var jo også nogen, der sagde: nu gør vi lige sådan og sådan med jeres vagter. Er det ok? Og man kunne ikke sige, nej, det passer mig dårligt, eller det kan jeg ikke. Eller 'Du tager lige denne her arbejdsopgave', og du kunne ikke sige nej, for alle er bange

for at blive fyret. Og man kan MÆRKE det, og den er ledelsen måske ikke særlig gode til at tage sig af. Jeg tror, det bliver måske udnyttet lidt ift. den her angst folk har, så [ledelsen] kan få det, som de vil have.

Spørgeskemaundersøgelsen bekræfter at ansatte i hotel- og restaurationsbranchen er den faggruppe som er mest bekymret for at miste arbejdet og ikke kunne finde et nyt job. Knap 40 procent af de interviewede i hotel- og restaurationsbranchen er i meget høj eller høj grad bekymret for at blive arbejdsløse, hvor det stort set ikke gælder nogen i de øvrige faggrupper. Tilsvarende er 70 procent af de interviewede i hotel- og restaurationsbranchen bekymrede for at det kan blive svært at finde et nyt job, hvis de bliver arbejdsløse, hvor det samme gælder mindre end en fjerdedel i de øvrige faggrupper.

De fleste af interviewpersonerne forventer, at der indtil der kommer en virkningsfuld vaccine vil være usikkerhed i deres job og i branchen som helhed. Jo længere restriktionerne opretholdes og måske øges, vil der ske konkurser og fyringer og dette vil medføre større konkurrence om jobbene og derfor en risiko for ringere arbejdsvilkår.

Nogle af de interviewede i denne gruppe overvejer brancheskift som følge af coronakrisen. Enkelte fordi de oplever, at deres helbred ikke kan holde til krav om et opskruet arbejdstempo. Det er lidt ældre interviewpersoner, der oplever dette og blandt dem er der også nogle, der overvejer eller har besluttet sig for at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end de ellers havde tænkt sig. Endelig er der enkelte interviewpersoner, som overvejer at lade et bierhverv som f.eks. coach eller massør fylde mere, hvis det er muligt.

ANALYSE AF SPØRGESKEMABESVARELSER

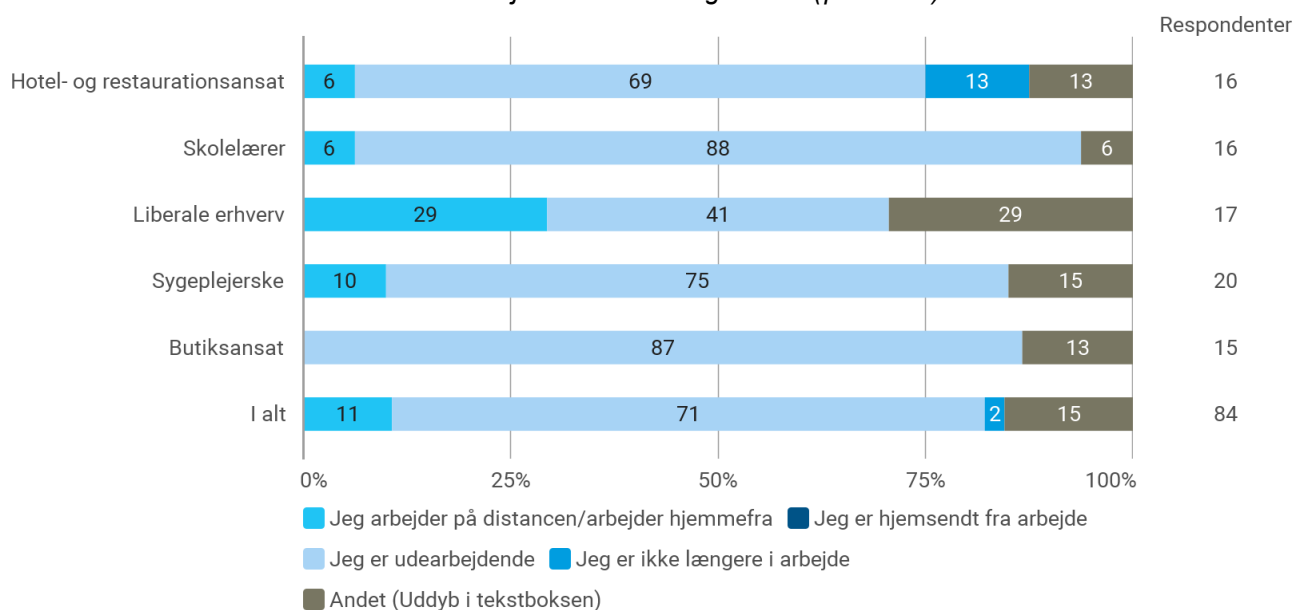
I det følgende præsenterer vi de overordnede spørgeskemaresultater fra den anden runde af undersøgelsen. Vi er især interesserede i at beskrive, hvordan deltagerne i vores undersøgelse har oplevet tiden fra foråret til efteråret 2020 med hensyn til mental sundhed, arbejdstilfredshed og erfaringer med ændringer i arbejdsvilkår og arbejdsmiljø. Analyserne er samtidig et øjebliksbillede af respondenternes arbejdsliv og mentale sundhed i slutningen af november 2020, hvor spørgeskemaet blev indsamlet lige inden den anden store nedlukning som følge af epidemiens anden bølge. Analysen er ligesom analysen af interviewene struktureret i tre dele: Arbejdslivsændringer, sociale relationer og trivsel.

FORANDRINGER I ARBEJDSLIVET

Eftersom vi har stillet mange af de samme spørgsmål til respondenterne i foråret og i efteråret er det muligt at se hvordan deres vurdering af arbejdssituationen har udviklet sig i perioden. Selvom der er en vis usikkerhed forbundet med hvordan deltagerne forstår forandringerne fra foråret til efteråret så har vi i en del af spørgsmålene spurgt ind til perioden fra 1. august 2020 og frem til det tidspunkt de svarer på spørgeskemaet i november måned. I foråret blev deltagerne bedt om at sammenligne deres situation under nedlukningen med den de var vant til før pandemien.

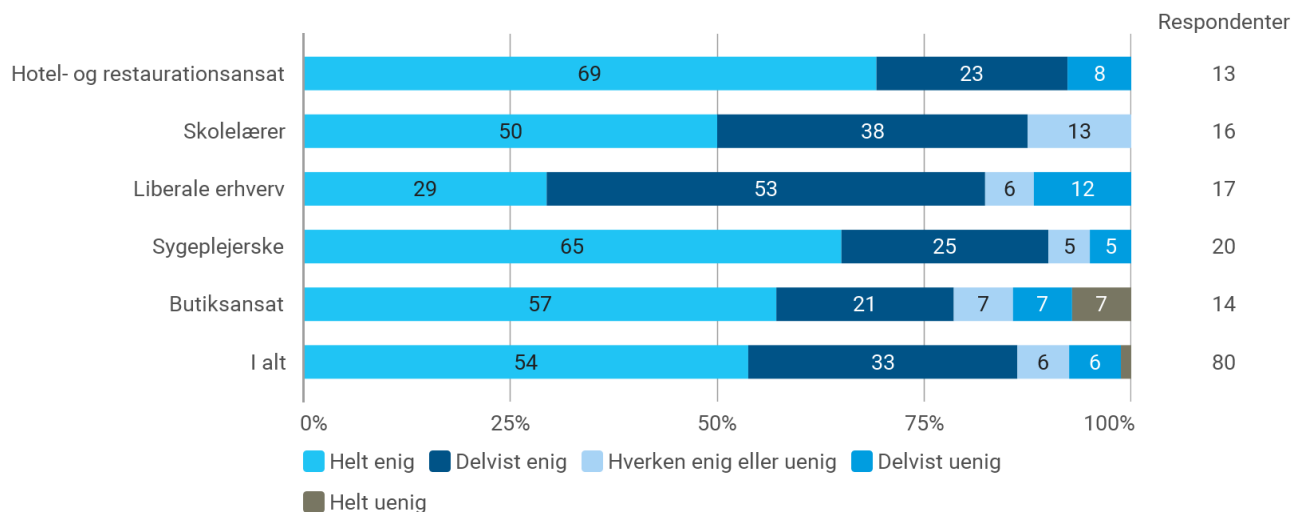
Som det ses af figur 2 er det klare flertal af respondenterne i de fem faggrupper tilbage på deres arbejdspladser, dvs. at de svarer, at de er "udearbejdende". Det er alene i de liberale erhverv, at der fortsat er en vis andel af respondenterne, som arbejder på distancen/hjemmefra (29 procent).

Figur 2. Hvad beskriver bedst din arbejdssituation lige nu? (procent)



Det betyder imidlertid ikke, at arbejdspladserne er vendt tilbage til situationen før corona. Af figur 3 nedenfor fremgår det klart, at alle respondenterne i efteråret 2020 har oplevet, at de skulle være mere parat til forandringer, dog i lidt mindre grad i de liberale erhverv, som interviewene også viste.

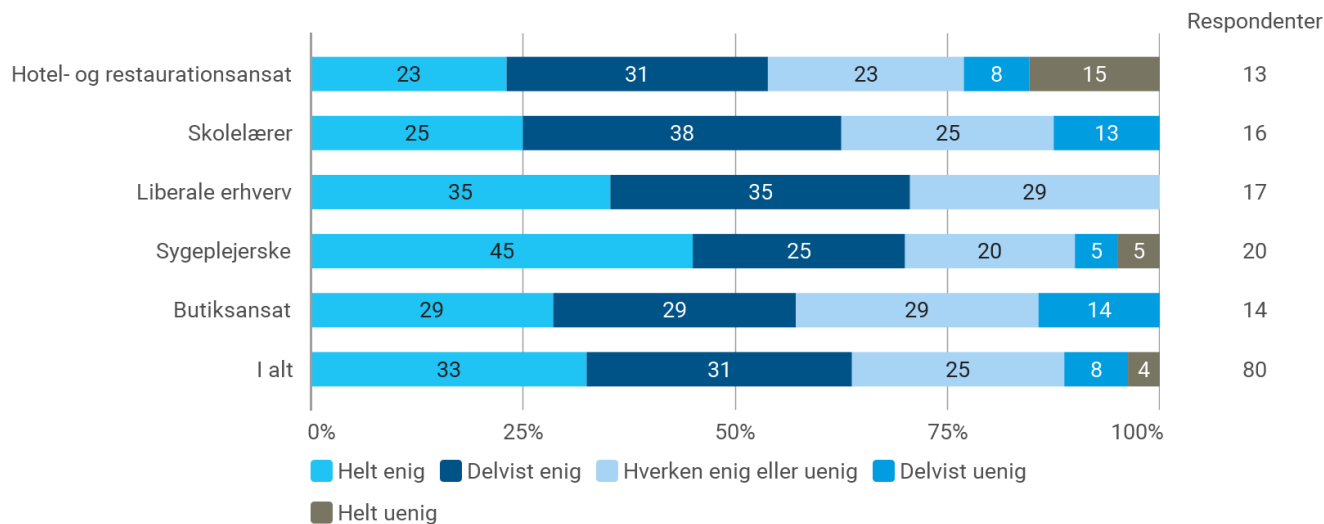
Figur 3. Hvor enig er du i de følgende udsagn om dit syn på dit arbejde under corona-tiden siden 1. august? Jeg har skullet være mere **parat til forandringer** i min arbejdssituation? (procent)



Som det ses af figuren, er andelen af respondenter som er helt eller delvist enige i at de har skulle være mere parat til forandringer i deres arbejdssituation siden august henholdsvis 92 procent inden for hotel- og restauration, 88 procent af skolelærere, 82 procent inden for liberale erhverv, 93 procent af sygeplejerskerne og 78 procent af de butiksansatte. Genåbningen af arbejdspladserne er med andre ord en stor forandring i arbejdslivet. Som vi så i interviewene er det at genåbne arbejdspladserne forsvareligt en krævende opgave, hvor arbejdspladserne skal tage hensyn til afspritning, afstandskrav, restriktioner og ændrede arbejdsvilkår. Det har skabt ekstra travlhed blandt alle faggrupper.

Figur 4 viser faggruppernes vurdering af hvorvidt de har fået mere travlt på arbejde efter 1. august 2020.

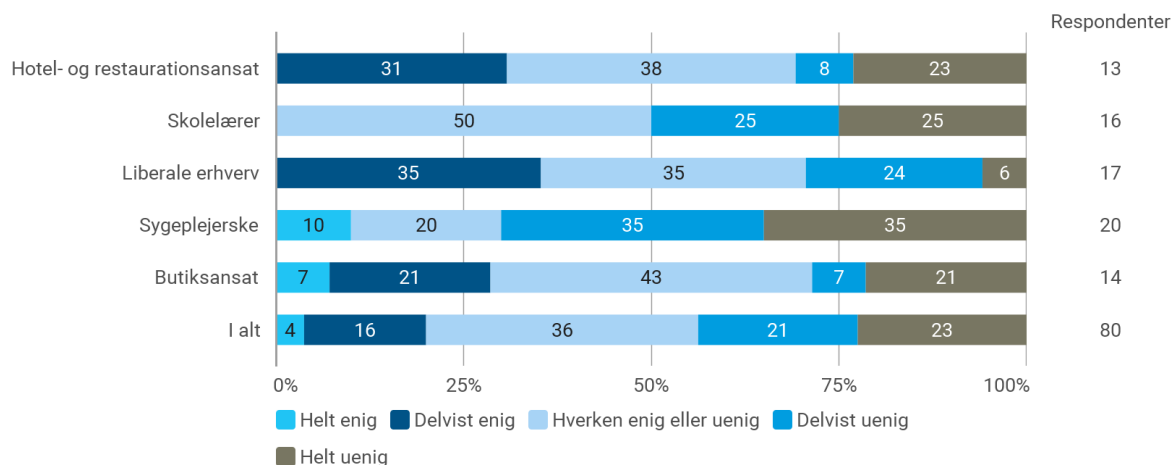
Figur 4. Jeg har oplevet at få mere travlt på mit arbejde siden 1. august? (procent)



I alle fem faggrupper er flertallet af respondenter enten helt eller delvist enige i at de har fået mere travlt på arbejde siden 1 august 2020. Det er mest markant for sygeplejersker og udøvere af liberale erhverv, hvor hhv. 70 procent i begge grupper er helt eller delvist enige i at de har fået mere travlt. Flertallet af skolelærere og ansatte i dagligvarebutikker oplever også efteråret som mere travlt. Endelig er erfaringerne blandt hotel- og restaurationsansatte mere blandede, hvor lidt mere end halvdelen (54 procent) er enige i at de har fået mere travlt, imens knap en fjerdedel (23 procent) er uenige i at de har fået mere travlt.

Travlheden på arbejde er imidlertid ikke udtryk for at faggrupperne har fået mere tid til at udføre de arbejdsopgaver som de føler er vigtige for dem. Svarfordelingen på dette spørgsmål kan vi se af figur 5 nedenfor.

Figur 5. Jeg har oplevet at kunne bruge mere **tid på de arbejdsopgaver der er vigtige for mig?** (procent)



For ansatte i dagligvarebutikker, liberale erhverv og hotel og restauration er der nogenlunde lige så mange som er enige som uenige i udsagnet. For sygeplejersker og skolelærere er der derimod et flertal, som er uenige i udsagnet. Der er eksempelvis hele 70 procent af sygeplejerskerne og 50 procent af skolelærerne som er uenige i at de har fået mere tid til arbejdsopgaver, som er vigtige for dem siden 1. august. Det antyder ligesom interviewene, at travlheden skyldes corona-relaterede opgaver.

SOCIALE RELATIONER

Sociale relationer har stor betydning for trivsel og mental sundhed. Relationen til kollegaer og ledere påvirker arbejds motivation og produktivitet og kan afbøde konsekvenserne af andre psykosociale belastninger i arbejdsmiljøet som f.eks. højt arbejds pres eller usikkerhed om arbejdsvilkårene.

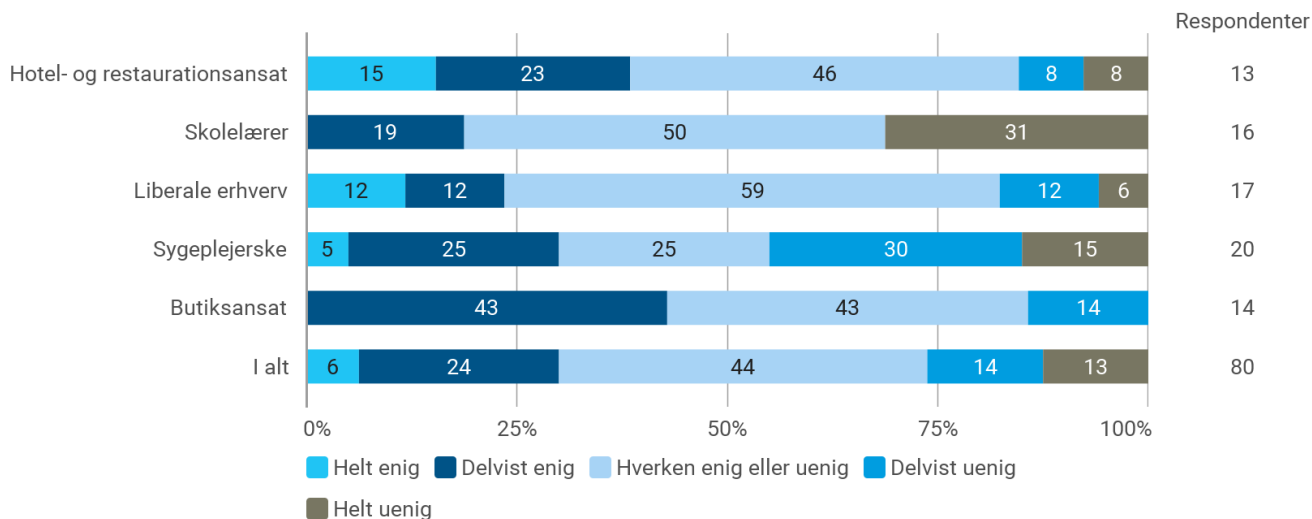
Da pandemien ramte Danmark i marts 2020 kom netop de sociale relationer på arbejdspladsen under særligt pres eftersom den primære kur mod en alt for hastig udvikling i epidemien var at skære ned på de sociale interaktioner og minimere kontakten til såvel leder og kollegaer. For de fem faggrupper vi studerer medførte nedlukningen i foråret også en forandret relation til henholdsvis kollegaer, ledere, patienter, kunder og elever.

Med den gradvise genåbning af arbejdspladserne ind i efteråret 2020 tegner der sig også nogle interessante perspektiver på baggrund af vores undersøgelse. Undersøgelsen viser ikke overraskende, at der er kommet mere social kontakt fra foråret til efteråret, hvilket naturligvis skyldes genåbningen af arbejdspladserne. Vi undersøger i det følgende forandringer i de sociale relationer til henholdsvis kollegaer, ledere og patienter/kunder/elever.

Relationer til kollegaer

Alle faggrupper bortset fra sygeplejerskerne har oplevet en større følelse af fællesskab med deres kollegaer siden 1. august 2020 (se figur 6 nedenfor). Det gælder især skolelærerne, hvor hele 69 procent er enige i udsagnet og i lidt mindre grad butiksansatte og hotel- og restaurationsansatte. For sygeplejerskernes vedkommende er besvarelsen blandet med en lille overvægt der er uenige i udsagnet. Det kan skyldes, at de i efteråret ikke længere deltog i nødberedskabet og var tilbage på deres normale arbejdspladser.

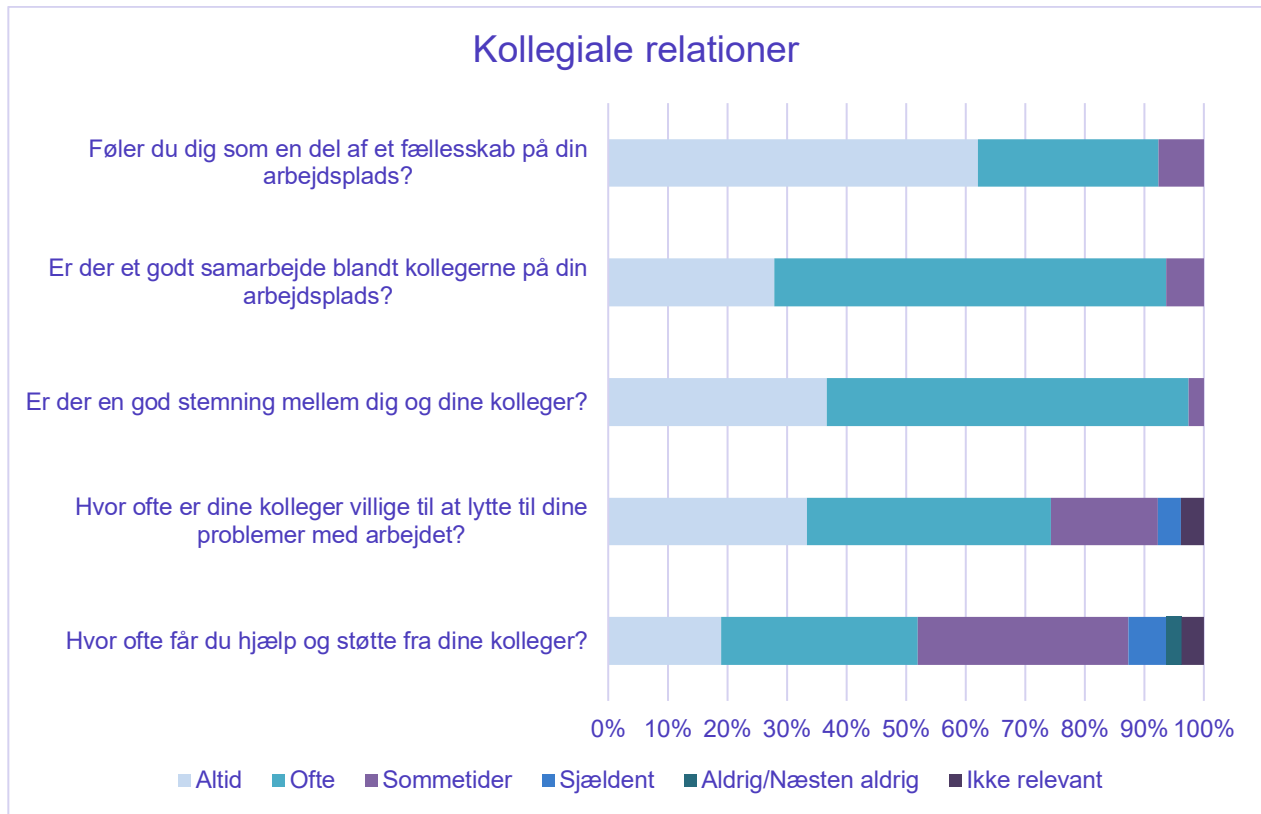
Figur 6. Jeg har oplevet en større følelse af fælleskab med mine kollegaer siden 1. august?



Vi har undersøgt de kollegiale relationer på arbejdspladserne ud fra en række standardiserede spørgsmål og spørger derfor ikke specifikt ind til hvordan de sociale relationer er blevet påvirket under corona-epidemien. Vi finder ikke nogen nævneværdige ændringer fra første runde i foråret til anden runde i efteråret 2020. Der er heller ikke store forskelle mellem faggrupperne, hvorfor vi i figur 7 nedenfor ikke viser besvarelserne fordelt på faggrupper.

Figur 7 viser, at det store flertal af respondenterne oplever sig som en del af fællesskabet på arbejdspladsen, at der er et godt samarbejde på arbejdspladsen og en god stemning mellem kollegaerne. Flertallet oplever også at kollegaerne er villige til at lytte til ens problemer og at det er muligt at få hjælp og støtte fra ens kollegaer.

Figur 7. Indikatorer på det **kollegiale fællesskab** på arbejdspladserne blandt alle respondenter (procent)



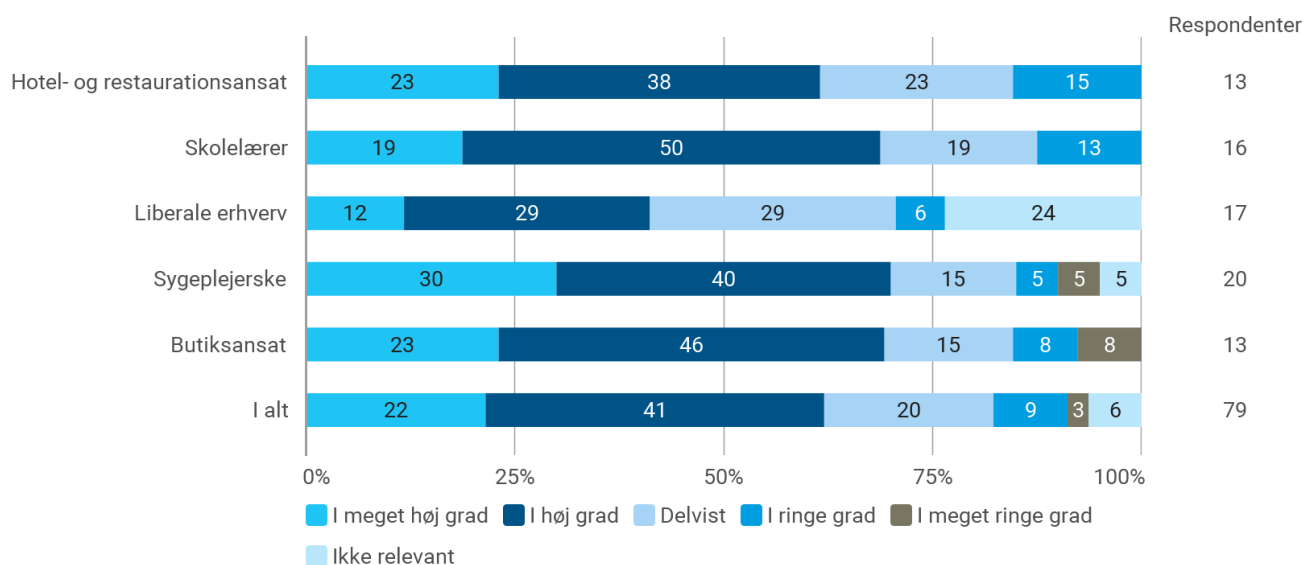
Foreløbige resultater viser også at såvel social støtte som niveauet af fællesskabsfølelse er associeret med niveauet af oplevet stress hos deltagerne, også når de kun sammenlignes med sig selv. Der er altså ingen tvivl om, at de sociale relationer har en væsentlig betydning for det relativt høje niveau af mental sundhed hos deltagerne. Det kan derfor meget vel tænkes at det sociale fællesskab er tilpas robust til netop at kunne klare en udefrakommende forstyrrelse som corona-epidemien. Det vil vise sig tydeligere, når vi undersøger konsekvenserne af den anden nedlukning i vinteren 2020/21.

Relationer til ledelsen

Det samme billede af uforandrede forhold ser vi også i meget stor grad i deltagerne forhold til deres nærmeste leder. Spørgeskemaundersøgelsen viser er at deltagerne i høj grad føler sig anerkendt og respekteret af deres ledelse, hvilket er konsistent med teorien om social kapital, der netop fremhæver at også de vertikale sociale relationer, dvs. dem mellem personer placeret forskellige steder i arbejdspladsens hierarki er vigtige for at der opstår tillid som et grundlæggende udgangspunkt for interaktionerne.

Figur 8 viser, at ansatte i alle fem faggrupper oplever sig anerkendt og påskønnet af ledelsen, dog i lidt mindre grad i liberale erhverv, hvilket formentlig skyldes at der er flere ledere blandt respondenterne i denne faggruppe.

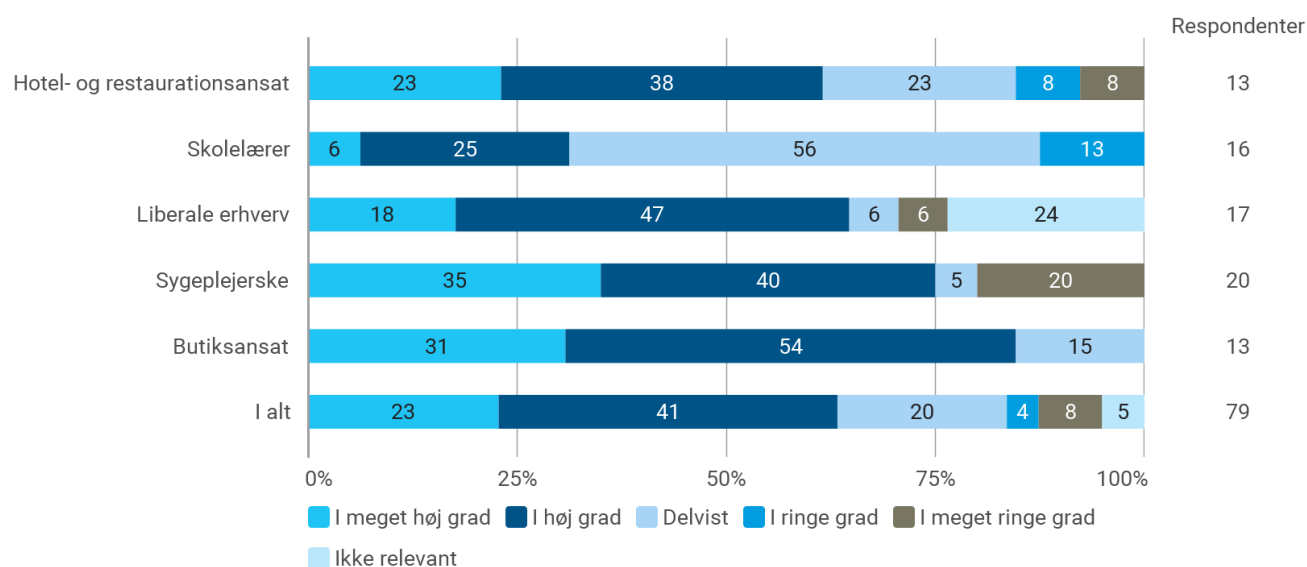
Figur 8. *Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (procent)*



Netop tillid har været fremhævet af flere af deltagerne i undersøgelsen ift. den måde ledelsen har håndteret spørgsmålet om sikkerhed på arbejdspladsen i en tid med smitterisici.

Som det fremgår af figur 9 nedenfor, kan vi se at deltagerne i det store hele føler at arbejdsgiverne i høj grad har truffet de sikkerhedsforanstaltninger der skulle til for at de kunne føle sig trygge ved at gå på arbejde.

Figur 9. Føler du at din arbejdsgiver har truffet tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger for at du kan **arbejde sikkert under epidemien?** (procent)



Den eneste gruppe hvor det billede ikke passer helt er skolelærerne hvilket også tydeligt fremgår af de interviews der blev foretaget med denne gruppe om f.eks. problematikken med overholdelsen af afstand for børn. Det er også afspejlet i at cirka halvdelen af lærerne er bekymrede for at blive smittet med covid-19, mens andelen er væsentligt lavere for sygeplejerskerne.

I modsætning til de sociale relationer, som deltagerne har med deres kollegaer, viser de foreløbige analyser, at kvaliteten af ledelsen ikke har nogen signifikant betydning for hverken deltagerens niveau af oplevet stress eller deres arbejdstilfredshed når deltagerne sammenlignes med sig selv. Men der er en klar association mellem kvaliteten af ledelsen og både tilfredshed og oplevet stress når vi ser på sammenhængen på tværs af begge runder og alle cases, hvilket er konsistent med den eksisterende forskning i betydningen af kvaliteten af ledelsen for medarbejdernes tilfredshed og velbefindende. At dette også gør sig gældende – og i nogle tilfælde er mere væsentligt – i en coronatid er ikke så overraskende, men det er alligevel vigtig viden at bringe med sig.

Relationer til patienter, kunder og elever

I den første undersøgelse fra foråret 2020 fandt vi at faggruppernes relationer til henholdsvis patienter (sygeplejersker), kunder (butiksansatte, liberale erhverv og hotel- og restaurationsansatte) og elever (skolelærere) forandrede sig med nedlukningen og social distance.

Spørgsmålet er derfor hvordan relationerne har ændret sig med genåbningen af arbejdspladserne i efteråret 2020? Vi har fire mål for relationerne til henholdsvis kunder/elever/patienter i spørgeskemaundersøgelser: (1) Oplevelsen af hensynsfuldhed og respektfuldhed, (2) oplevelsen af at kunderne/eleverne/patienterne har været

utålmodige og ladet det gå ud over respondenterne, (3) oplevelsen af at få et tættere og mere nært forhold til kunden/eleverne/patienterne og (4) oplevelsen af at få et mere overfladisk og mindre givende forhold til kunderne/eleverne/patienterne.

Hvad angår oplevelsen af kunders/elevs/patienters hensynsfuldhed og respektfuldhed, så er der ikke umiddelbart sket en ændring i oplevelsen blandt tre af faggrupperne. Der er således næsten lige store andele af sygeplejersker, liberale erhverv og skolelærere som er enige som uenige i udsagnet. Derimod oplever flertallet af de butiksansatte (58 procent) at kunderne er blevet mindre hensyns- og respektfulde, imens hovedparten af de hotel- og restaurationsansatte opfatter kunderne som mere hensyns- og respektfuld (46 procent).

Hvad angår oplevelsen af kunder/elevs/patienters tålmodighed er oplevelserne også blandede både mellem og i faggrupperne. Blandt skolelærere er der næsten to tredjedele som er uenige i at eleverne er blevet mere utålmodige (63 procent). Det samme gælder sygeplejerskerne, hvor 55 procent er uenige i udsagnet ift. patienterne. Blandt de tre faggrupper som har kunder er der derimod en højere andel som er enige i udsagnet. Andelen som er uenige er omkring en tredjedel i de liberale erhverv (29 procent), hotel- og restauration (31 procent) samt butiksansatte (42 procent).

Hvad angår oplevelsen af at få et tættere og mere nært forhold til kunden/eleverne/patienten er det stort set uændret for alle faggrupper, bortset fra sygeplejerskerne, hvor flertallet er uenige (50 procent). Dette kan skyldes den fortsatte brug af værnemidler og manglende muligheder for fysisk kontakt ind i efteråret 2020.

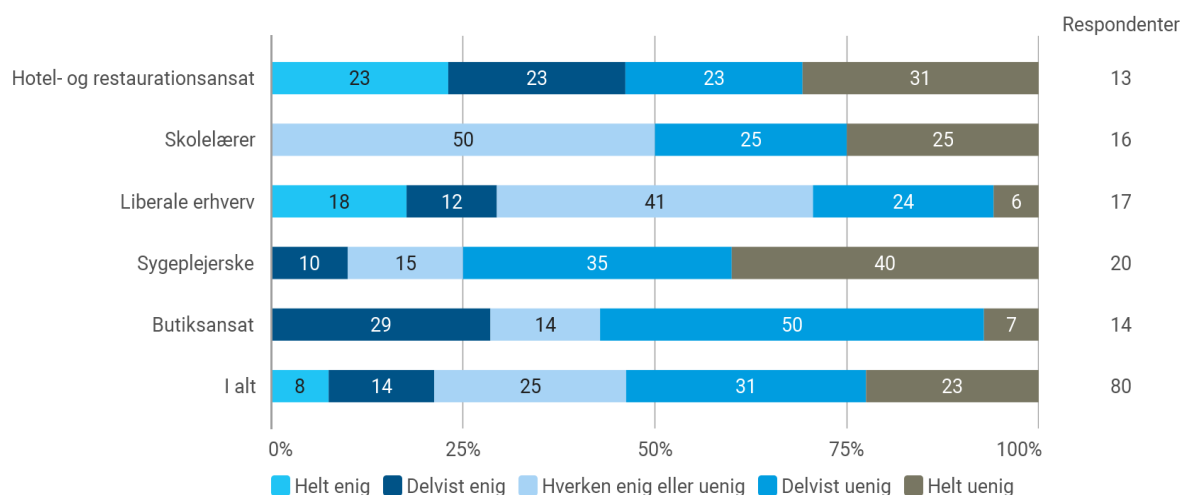
Det ses også i den sidste indikator, nemlig om respondenterne har oplevet at få et mere overfladisk og mindre givende forhold til kunder/elever/patienter. Her giver en stor andel af sygeplejerskerne også udtryk for, at det er tilfældet (45 procent er enige i udsagnet). Derimod er hovedparten af skolelærerne og udøvere af liberale erhverv uenige i udsagnet (henholdsvis 56 procent og 47 procent uenige). Det skyldes formentlig, at disse sidstnævnte to faggrupper har formået at bevare en tæt social kontakt til henholdsvis elever og kunder til trods for corona-restriktionerne, idet de ikke er omfattet af så gennemgribende restriktioner.

STRESS OG MENTAL SUNDHED

Vi vil i dette afsluttende analyseafsnit undersøge konsekvenserne af genåbningen af arbejdspladserne for oplevelsen af stress og mental sundhed. Som nævnt i gennemgangen af den internationale litteratur er der forholdsvis entydigt belæg for at nedlukningen påvirkede den mentale sundhed negativt, imens den gradvis genåbning påvirkede den mentale sundhed positivt. Den danske litteratur er imidlertid mere tvetydig. Vi kunne ikke i den første rapport om nedlukningen påvise en generel negativ effekt på den mentale sundhed i foråret 2020 og andre danske undersøgelser har heller ikke fundet entydigt belæg for en negativ mental sundhedseffekt af nedlukningen. Det kan muligvis skyldes den forholdsvis kortvarige danske nedlukning i foråret og at forskellige faggrupper påvirkes forskelligt af såvel nedlukninger som genåbninger af arbejdspladserne. Vi vil derfor i det følgende undersøge hvilken betydning genåbningen i efteråret 2020 har haft for de fem faggrupper i vores undersøgelse.

Figur 10 viser oplevelsen af stress i de fem faggrupper i efteråret 2020. 75 procent af sygeplejerskerne er uenige i at de har oplevet mindre stress siden 1. august. Det samme gælder henholdsvis 57 procent af de butiksansatte, 54 procent af de hotel- og restaurationsansatte, 50 procent af skolelærerne og 30 procent af de ansatte inden for liberale erhverv.

Figur 10. Jeg har **oplevet mindre stress** i min arbejdssituation siden 1. august? (procent)

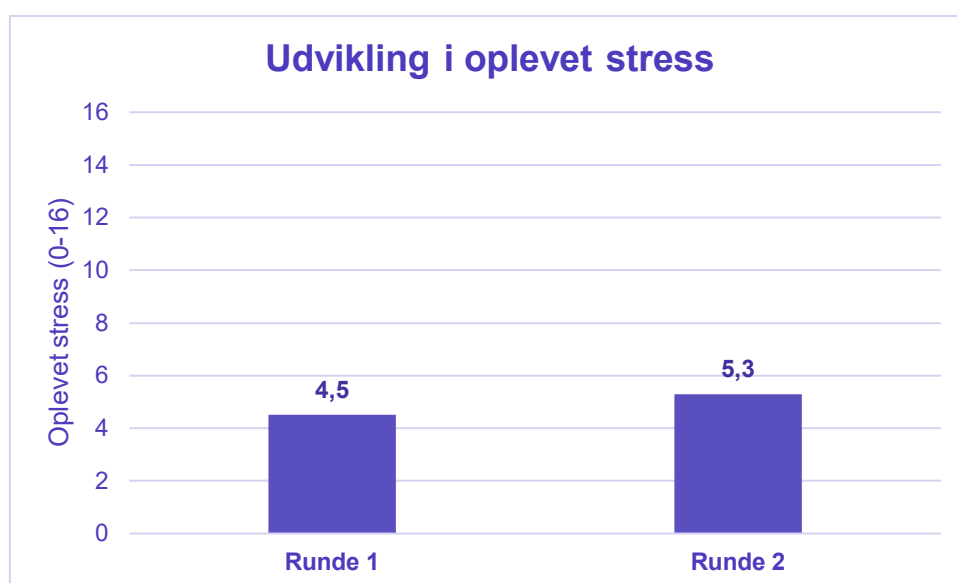


Som et mål for deltagerens mentale sundhed anvender den subjektive stressskala (jf. Cohen, Kamarck, Mermelstein (1983) "perceived stress scale"), som er en ofte anvendt valideret skala til at måle i hvor høj grad personer oplever deres liv som værende uden for deres kontrol, uforudsigeligt og som resulterende i følelser af overbelastning. Ofte anvender man 10-item versionen af spørgebatteriet, men vi har i denne undersøgelse

undersøgt niveauet af oplevet stress ved hjælp af 4-item versionen for ikke at belaste respondenterne yderligere.⁷

Dette giver en score på skalaen mellem 0 og 16 hvor en højere værdi betyder en større grad af oplevet stress. I foråret (maj/juni 2020) havde deltagerne i gennemsnit en score på 4,5, hvilket som nævnt ovenfor indikerer at deltagerne tilhører den del af arbejdsmarkedet som har et lavt niveau af stress. I efteråret (november/december 2020) var niveauet af oplevet stress steget til 5,3 for deltagerne som helhed. Selvom forskellen ikke er markant, så er forskellen statistisk signifikant når man sammenligner de samme deltagere med sig selv.

Figur 11. Udviklingen i **oplevet stress** for alle fem faggrupper (forår og efterår 2020)



Når vi ser på udviklingen på tværs af de fem faggrupper genfindes det samme mønster. For alle faggrupperne er der en stigning i niveauet af oplevet stress fra foråret til efteråret 2020, selvom det ser ud til at stigningen er størst for deltagerne i hhv. hotel- og restaurationsbranchen samt blandt folkeskolelærerne. Det indikerer, at stigningen i oplevet stress skyldes genåbningen af arbejdspladsen, idet disse to faggrupper netop var hjemsendt eller hjemmearbejdende under nedlukningen i foråret.

Det er væsentligt at minde om, at vores respondenter i gennemsnit har et lavere niveau af oplevet stress og i det hele taget en sundhedstilstand, som er bedre end gennemsnittet på det danske arbejdsmarked, hvilket ikke er så overraskende givet den

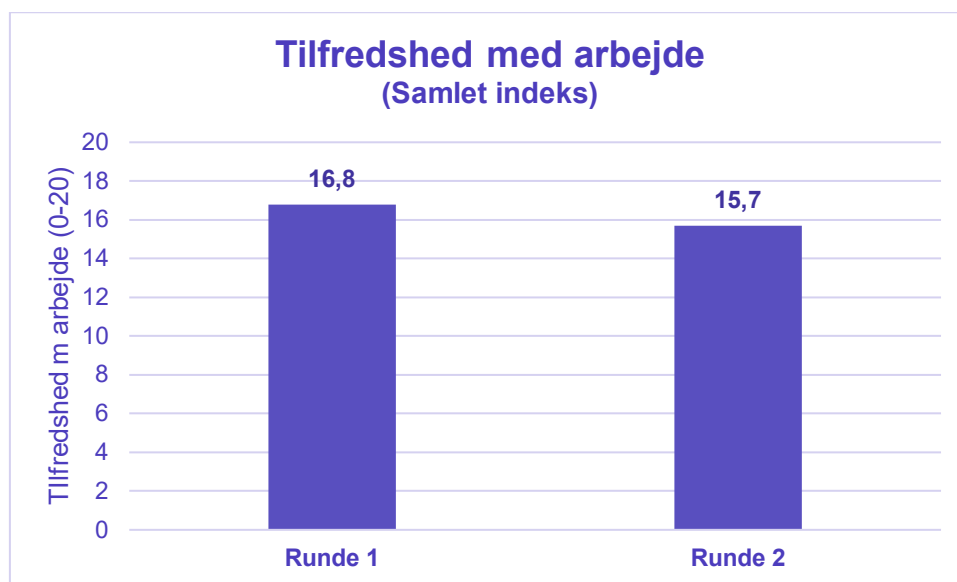
⁷ De fire spørgsmål vedrører, hvor ofte respondenter inden for den seneste måned har følt sig: (1) ude af stand til at kontrollere betydningsfulde ting i sit liv, (2) sikker på sine evner til at klare sine personlige problemer, (3) at tingene gik som respondenterne ønskede det og (4) at vanskelighederne hobede sig så meget op, at respondenterne ikke kunne klare dem.

måde deltagerne er rekrutteret på nemlig via faglige og personlige netværk. Trods stigningen i oplevet stress siden foråret, er niveauet af stress blandt respondenterne forholdsvist lavt i efteråret 2020. Når vi spørger direkte hvor ofte respondenterne har følt sig stressede inden for de seneste to uger, så svarer 46 procent af respondenterne at de 'sjældent' eller 'aldrig' 'føler sig stressede', 30 procent svarer 'sommetider', 22 procent svarer 'ofte' og 2 procent svarer 'altid'.

Et andet element vi kan undersøge i et tidsperspektiv, er deltagernes tilfredshed med deres arbejdssituation. Vi spurgte ind til tilfredsheden med fire forskellige aspekter af deres arbejde.⁸ I stedet for at se på alle aspekterne hver for sig vil vi i det følgende se på tilfredsheden samlet set for bedre at kunne beskrive udviklingen. På baggrund af de fire spørgsmål har vi konstrueret et mål for arbejdstilfredshed, der kan antage værdier mellem 0 og 20, hvor 20 er den mest tilfredsstillende situation.

Som det fremgår af figur 12 nedenfor er respondenterne i undersøgelsen generelt ganske tilfredse med deres arbejdssituation. I foråret var den gennemsnitlige score for alle deltagere på 16,8, mens den var faldet til 15,7 i efteråret. Som det var tilfældet med oplevet stress er forskellen relativt beskednen. Den er dog statistisk signifikant, hvis man sammenligner de samme deltagere med sig selv fra runde 1 til runde 2.

Figur 12. Udvikling i **arbejdstilfredshed** for fem faggrupper (forår og efter 2020)



Som det var tilfældet med resultaterne fra den første runde af undersøgelsen, er der en række forskelle på tværs af de fem faggrupper. Det ser ud til den største udvikling i arbejdstilfredsheden sker blandt hotel- og restaurationsansatte, skolelærere og de

⁸ De fire aspekter af arbejdstilfredsheden er: (1) tilfredshed med fremtidsudsigterne i arbejdet, (2) tilfredshed med arbejdsmiljøet, (3) tilfredshed med måden, respondentens evner bliver brugt og (4) tilfredshed med jobbet som helhed.

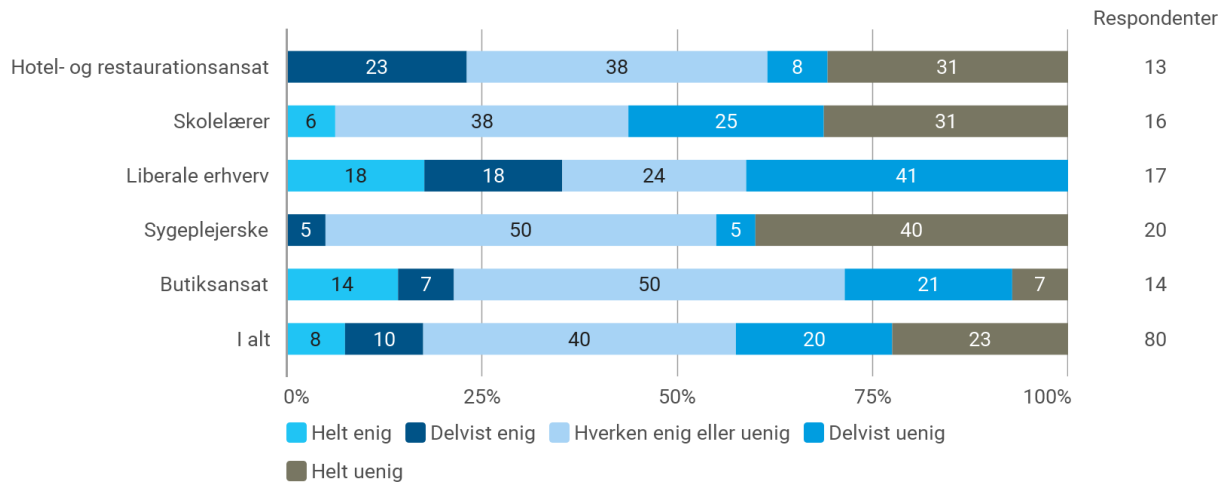
butiksansatte, men det er vigtigt at understrege at den samlede analyse viser et mindre fald i tilfredsheden med arbejdet, hvilket også er konsistent med de beretninger deltagerne har givet i den kvalitative del af undersøgelsen.

Mental sundhed er et omdiskuteret begreb, som kan måles på forskellige måder udover gennem brugen mål for oplevet stress og arbejdstilfredshed. I spørgeskemaet spørger vi også ind til respondenternes oplevelse af en række både positive og negative følelser som i visse traditioner af forskning inden for området bliver betragtet som væsentlige kilder til indsigt i den mentale sundhed. I denne tradition er udgangspunktet at mental sundhed består af summen af hhv. negative og positive følelser, hvorfor det også er relevant at se på en række af disse spørgsmål i.f.t. at beskrive hvordan deltagerne ser på udviklingen.

Spørgsmålene er stillet sådan at deltagerne skulle tage stilling til tiden fra 1. august og frem til det tidspunkt hvor de svarede på spørgeskemaet. Det betyder at de er blevet bedt om at tage stilling til f.eks. om de er blevet mere glade som følge af deres arbejdssituation med reference til tiden efter den første nedlukning af store dele af samfundet i foråret. Det er svært at vide præcist hvor specifikt deltagerne har tænkt tilbage på lige denne periode, men der er en række interessante forskelle på tværs af de fem faggrupper som kaster lys over hvordan den gradvise åbning har påvirket deres mentale sundhed, når man betragter sidstnævnte bredt som bestående ikke kun af negative elementer som f.eks. oplevet stress, men også tilstedeværelsen af positive følelser.

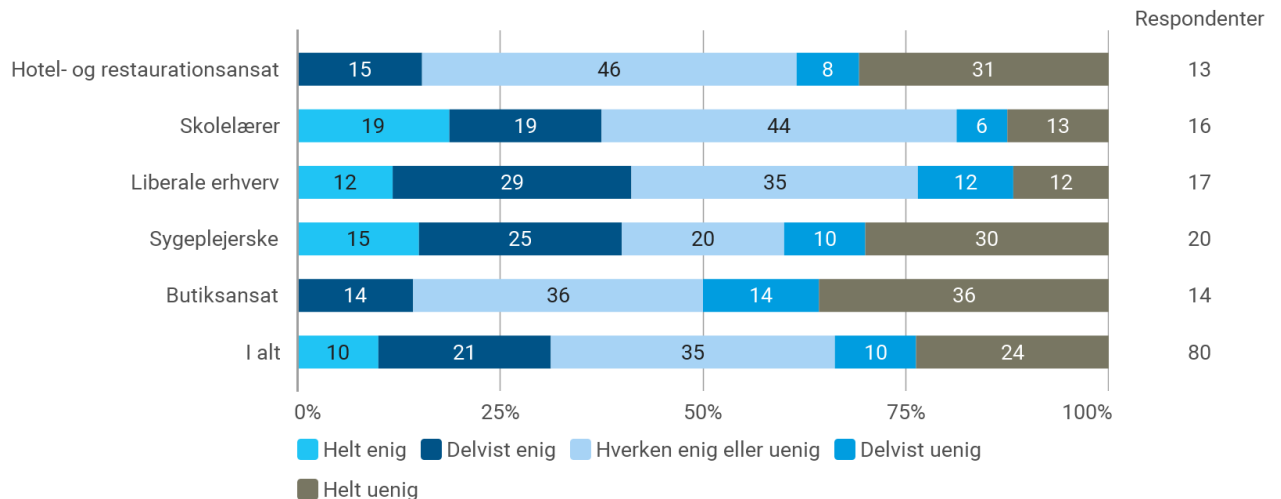
Af figur 13 fremgår det at faggrupperne ikke samlet set har oplevet en stigende arbejdsglæde siden 1. august 2020. Der er i alle faggrupper en højere andel som er uenige end enige i udsagnet omkring arbejdsglæde. De mest uenige er skolelærere og sygeplejersker, hvor henholdsvis 56 procent og 45 procent erklærer sig uenige i udsagnet om arbejdsglæde. Udøvere af liberale erhverv er de mest positive, idet 36 procent er enten helt eller delvist enige i, at de har oplevet mere arbejdsglæde. Dette hænger formentlig sammen med den positive forretningsudvikling inden for liberale erhverv, som blev beskrevet i afsnittet om interviewene.

Figur 13. Jeg har oplevet at være blevet mere **glad** som følge af min arbejdssituation siden 1. august 2020? (procent)



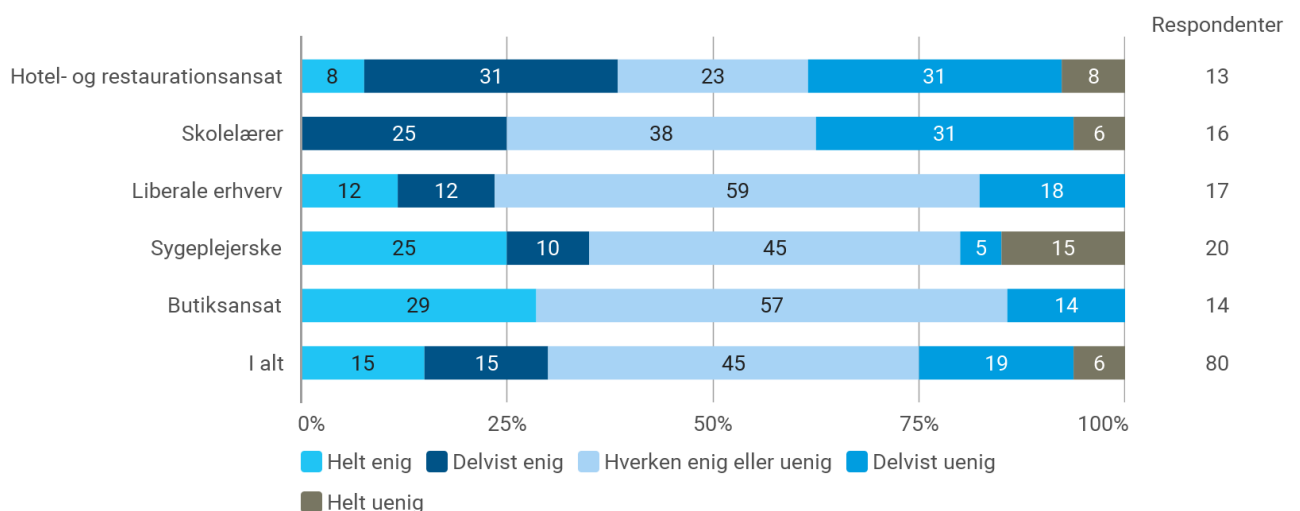
Til gengæld oplever de fleste respondenter mindre ensomhed, hvilket vi kan se i figur 14 nedenfor. Resultaterne er som det var tilfældet for spørgsmålet om arbejdsglæde ret forskelligartede på tværs af de fem faggrupper. Det er især sygeplejersker, skolelærere og de ansatte i de liberale erhverv som oplever en større følelse af ensomhed mens det ikke er så udbredt i de sidste to faggrupper. Det er næppe heller så mærkeligt eftersom de deltagende skolelærere og de ansatte i de liberale erhverv giver udtryk for i de kvalitative interviews at der er mange sociale aktiviteter som ikke er som tiden før covid-19, hvilket mange af vores informanter giver udtryk for at de savner. At det skaber større følelser af ensomhed i arbejdssituationen, understreger vigtigheden af netop de sociale aspekter af arbejdet som er et centralt element for de fem faggrupper der er med i denne undersøgelse.

Figur 14. Jeg har oplevet en større **følelse af ensomhed** i min arbejdsituation siden 1. august 2020? (procent)



Figur 15 nedenfor viser oplevelsen af meningen med arbejdet efter genåbningen for de fem faggrupper. Det er også især skolelærere og de ansatte i hotel- og restaurationsbranchen hvor den største andel som er uenige i at de har oplevet større mening i deres arbejde skal findes. Her er det næsten 4 ud af 10 som er 'uenige' eller 'helt uenige' i at de har oplevet større mening i arbejdet siden de kom tilbage efter sommerferien. Til gengæld er der en større andel af såvel sygeplejersker og ansatte i dagligvarebutikker som er 'helt enige' i dette.

Figur 15. Jeg har oplevet større **mening i arbejdet** siden 1. august 2020?



Dette peger også på en interessante pointe, nemlig at der ikke nødvendigvis er nogen modsætning mellem at respondenterne oplever mere stress, men samtidig at deres arbejdsopgaver bliver mere meningsfyldte.

Et sidste aspekt, som også beskriver aspekter af den mentale sundhed på jobbet, handler om de bekymringer, som deltagerne kan have som følge af frygt for at miste jobbet, og udsigterne til at det kan være sværere at finde job, hvis de bliver arbejdsløse. Her er der – som det også var tilfældet i den første runde af undersøgelsen – nogle meget markante forskelle mellem de fem faggrupper, som både handler om situationen før corona men også hvordan arbejdsmarkedet har udviklet sig for de forskellige faggrupper under corona-tiden.

Det er ikke så overraskende, at de mest bekymrede for at blive arbejdsløse er hotel- og restaurationsansatte. I denne gruppe angiver 39 procent at de i meget høj eller høj grad er bekymret for at blive arbejdsløs, hvor der til gengæld næsten ingen bekymring er for at miste arbejdet i de øvrige faggrupper. Der er til gengæld en større andel i alle faggrupper, som er bekymret for at det kan blive svært at finde et nyt job, hvis de bliver arbejdsløse. 69 procent af respondenterne inden for hotel og restauration er i meget høj eller høj grad bekymret for at det kan blive svært at finde et nyt job, hvis de bliver arbejdsløse. Det samme gælder til sammenligning 25 procent af skolelærerne, 16 procent af de butiksansatte, 12 procent inden for liberale erhverv og ingen af sygeplejerskerne.

Helt overordnet kan vi konstatere at respondenterne rapporterer et lidt højere niveau af oplevet stress, en lavere tilfredshed med arbejdet og samtidig er der ikke nogen indikation på at det har været modsvaret af en udvikling af mere positive følelser på andre områder der har at gøre med deres arbejdsliv. Glæden ved at gå på arbejde er i bedste fald den samme og i værste fald måske en anelse lavere, mens der er en lidt større andel som angiver mere ensomhed på arbejdet. Udviklingen er dog ikke ens i de fem faggrupper og er betinget af den enkeltes arbejdsvilkår og fremtidsudsigter.

KONKLUSIONER

Denne rapport handler om arbejdslivet mellem de to store bølger med corona-virus og de to store nedlukninger af arbejdsmarkedet i foråret 2020 og vinteren 2020/21. Det er en periode hvor de fleste lønmodtagere vender tilbage til arbejdspladserne til et arbejdsliv hvor corona er en ny og uvelkommen gæst.

Den først del af perioden efter vores første undersøgelse i foråret 2020 er båret af optimisme, gradvise genåbninger og en forventning om at coronaen er blevet slået ned. Smittetrykket begynder imidlertid allerede at stige igen fra august måned. I den anden del af undersøgelsesperioden i efteråret 2020 indføres der således nye restriktioner, som kulminerer med endnu en landsdækkende nedlukning af store dele af arbejdsmarkedet i slutningen af december 2020.

Genåbningen af arbejdspladserne betyder også at den opdeling i hjemsendte, hjemmearbejdende og udearbejdende som vi benyttede i foråret ikke er retvisende for faggruppernes arbejdsliv i efteråret. Vi har i stedet fokuseret på de fem faggrupper og deres forskellige vilkår og oplevelser med arbejdslivet under corona samt trivsel og mental sundhed. Interviewene er gennemført fra slutningen af oktober indtil begyndelsen af november måned og spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i slutningen af november måned.

I undersøgelsesperioden er de fleste hotel- og restaurationsansatte vendt tilbage til det job, de blev hjemsendt fra i foråret. De er formentlig den faggruppe som har oplevet de største forandringer og uforudsigelighed i deres arbejdsliv. Efter en travl sommer blev efteråret indledt med nye restriktioner der kulminerede med endnu en nedlukning. Skolelærerne vendte også tilbage til skolerne, men til en ny virkelighed med retningslinjer og restriktioner for at undgå smittespredning. I de liberale erhverv var der mindre forandringer i arbejdslivet i perioden, men stor travlhed og en positiv forretningsudvikling. Det samme gælder de ansatte i dagligvarebutikkerne. Sygeplejerskerne vendte i høj grad tilbage til de afdelinger og opgaver som de kom fra før corona og til en mere normal arbejdssituation.

Et fællestræk for alle fem faggrupper er at arbejdslivet med restriktioner er et arbejdsliv med omskiftelighed, uforudsigelighed, krav til forandringsparathed og med stor travlhed. Det var på den måde mere enkelt at nedlukke arbejdspladserne end at genåbne dem. Genåbnede arbejdspladser, f.eks. skoler, hoteller og restauranter, skal sikre at de ikke bliver kilder til smittespredning ved at forhindre større forsamlinger, social distance, afstandsmarkeringer og afspritning samt håndtere de nye arbejdsopgaver og nye typer sociale interaktioner der følger med dette.

Coronaen har udfordret og forandret det traditionelle arbejdspladsfællesskab. Det gælder både relationerne mellem ledere og medarbejdere, relationerne mellem medarbejdere og relationerne til det "fælles tredje" (kunder, patienter eller elever i dette tilfælde).

(1) **Relationerne mellem ledere og medarbejdere:** Der er ingen tvivl om, at overgangen til "virtuel ledelse" var en ny og udfordrende opgave for mange ledere og medarbejdere under forårets nedlukning. Derfor opleves tilbagevenden til mere normal ledelse og kommunikation også som positiv af vores respondenter. Det kommer især til udtryk i interviewene med hotel- og restaurationsansatte, skolelærere og sygeplejersker. Den fysiske tilstedeværelse på arbejdspladserne giver adgang til uformel kommunikation og et vist socialt samvær. Generelt giver de fleste respondenter inden for alle fem faggrupper udtryk for at de føler sig anerkendt og respekteret af ledelsen på deres arbejdspladser. Denne form for social kapital på danske arbejdspladser er også dokumenteret i andre undersøgelser og kan betegnes som en form for "socialt lim" der holder arbejdspladser sammen trods udfordringer og forandringer. Det kommer også til udtryk ved at respondenterne i vores undersøgelse generelt har tillid til at ledelsen har truffet foranstaltninger så det er sikkert at arbejde under epidemien. Der er dog vigtige forskelle mellem faggrupperne. Butiksansatte udtrykker eksempelvis i højere grad tryghed ved sikkerhedsforanstaltningerne end skolelærerne. Nogle skolelærere føler sig utrygge ved at det er vanskeligt at overholde retningslinjerne om social afstand og forsamlingsstørrelserne på de genåbnede skoler. I de tilfælde hvor ledelsen er uklar eller tvetydig omkring retningslinjerne skaber det potentiale for konflikter mellem medarbejderne der således selv skal fortolke og implementere retningslinjerne.

(2) **Relationerne mellem kollegaer:** De genåbnede arbejdspladser har genaktiveret de kollegiale fællesskaber. Der er ingen tvivl om at de fleste hjemsendte og hjemmearbejdende under nedlukningen savnede deres kollegaer og havde svært ved at etablere digitale fællesskaber til erstatning for traditionelle sociale fællesskaber på arbejdspladsen. Arbejdspladserne er dog ikke de samme som dem de hjemmearbejdende (skolelærere og udøvere af liberale erhverv) eller hjemsendte (hotel- og restaurationsansatte) forlod i foråret 2020. Det er arbejdspladser hvor coronaen og den sociale distance sætter begrænsninger for det sociale fællesskab. De store fællesskaber er blevet afløst af mindre fællesskaber (f.eks. afdelingen for sygeplejersker og lærerteamet for skolelærere). Store sociale arrangementer er blevet aflyst på alle arbejdspladser (f.eks. sommerfrokoster, julefrokoster og jubilæer).

(3) **Relationerne til det "fælles tredje":** Relationerne til det "fælles tredje", som kunderne, eleverne eller patienterne, har også forandret sig på grund af corona og social afstand. Det fælles tredje er blevet en smittekilde som man skal holde fysisk afstand til. Det er en ny udfordring for alle faggrupper. De butiksansatte skal sikre at kunderne overholder reglerne om social afstand og bruger ansigtsmasker hvilket skaber udfordringer når man skal agere "corona-politi" eller se gennem fingre med overtrædelse af retningslinjerne. Hotel- og restaurationsansatte har vanskeligt ved at kommunikere og interagere som vanligt med gæsterne og oplever i nogle tilfælde arbejdet som mere kedeligt. Skolelærere og sygeplejersker har vanskeligt ved at udfolde deres faglighed når de skal holde afstand til eleven eller kommunikere en svær besked til en patient gennem en maske eller et visir. I de liberale erhverv er erfaringerne mere positive og kan give en forsmag på arbejdslivet efter corona, idet de fleste advokater,

ejendomsmægler og revisorer i højere grad selv kunne anvende hjemmearbejde og videomøder hvor det gav mening i forhold til arbejdsopgaven.

Hvordan har disse forandringer af arbejdslivet i efteråret 2020 så påvirket den **mentale sundhed** på arbejdspladserne? Mental sundhed er et komplekst begreb, hvilket gør det vanskeligt at operationalisere og måle. Mental sundhed er desuden et flerdimensionelt begreb hvor der ikke er nogen modsætning mellem at man har det godt på nogle punkter (f.eks. glæde ved at opleve sammenhold med sine kollegaer), mens man på andre punkter føler sig pressede (f.eks. fordi de fortsatte restriktioner som følge af corona-pandemien øger antallet af arbejdsopgaver). I undersøgelsen har vi anvendt forskellige positive og negative indikatorer for faggruppernes mentale sundhed, så som trivsel, arbejdsglæde, mening, oplevet stress og bekymringer. Vi havde en forventning om en forbedring eller stigning i indikatorerne for mental sundhed sammenlignet med undersøgelsen fra foråret. I interviewene er der mange eksempler fra alle fem faggrupper på arbejdsglæde og øget trivsel ved at vende tilbage til arbejdspladserne. Flertallet af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen tilkendegiver imidlertid at de har fået mere travlt i efteråret og oplevet en mindre stigning i oplevelsen af stress. Der er også et svagt fald i arbejdstilfredsheden og arbejdsglæden sammenlignet med foråret. Det kan dels skyldes at nogle faggrupper er vendt tilbage til en presset branche (hotel- og restaurationsansatte) og at nogle faggrupper har fået ekstra corona-relaterede arbejdsopgaver (skolelærere, liberale erhverv, butiksansatte og sygeplejersker). Der kan være en risiko for at denne "corona-travlhed" slår ud i "corona-træthed", hvis den bliver langvarig og omfattende. Det gælder måske især for sygeplejersker og skolelærere som giver udtryk for at de har fået flere arbejdsopgaver, men mindre tid til de arbejdsopgaver som er vigtige for dem. Det er dog vigtigt at fremhæve at respondenterne trods disse resultater generelt har et højt niveau af arbejdstilfredshed og lavt niveau af oplevet stress. Det understreger at der ikke nødvendigvis er en entydig sammenhæng mellem nedlukninger/genåbninger og den mentale sundhed og at forskellige faggrupper og personer oplever coronaens forandringer af arbejdslivet forskelligt.

Samlet set har corona-pandemien ikke indtil videre medført fundamentale forandringer i arbejdslivet og den mentale sundhed for de fem faggrupper, men har nærmere forstærket og forstørret eksisterende tendenser. Corona-pandemien har været et "forstørrelsesglas" og "fremkaldervæske" som har tydeliggjort eksempelvis vigtigheden af samfundskritiske funktioner (sygepleje, fødevarerforsyning og undervisning) og forstærket tendenser som allerede ved til stede i arbejdslivet (som hjemmearbejde, onlineundervisning og ubalancer mellem familie- og arbejdsliv). Det vil vi forfølge nærmere i kommende undersøgelser fra projektet.

REFERENCER

Andersen, L. H., Fallesen, P. & Bruckner, T.A.. (2020): Risk of Stress/Depression and Functional Impairment in Denmark Immediately Following a COVID-19 Shutdown. Study Paper 157, ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed.

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Romsey, J. & Tertilt, M. (2020): The impact of Covid-19 on gender equality, National Bureau of Economic Research, Working Paper 26947. <https://www.nber.org/papers/w26947>.

Bennedsen, M., Holm, C. P., Larsen, B., Schmutte, I. & Scur, D. (2020): Hjælpepakkerne reddede 81.000 jobs, *Samfundøkonomen*, 4/2020, s. 32-38. https://www.djoef-forlag.dk/openaccess/samf/samfdocs/2020/2020_4/Samf_5_4_2020.pdf.

Brammer, S, Branicki, L. & Linnenluecke, M. (2020): Covid-19, societalization and the future of business in society, *Academy of Management Perspectives*, in press. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amp.2019.0053#>

Bredgaard, T., Hansen, C. D., Kylling, A. B. & Jørgensen, J. H. (2020): Nedlukningen – Corona-krisen, arbejdslivet og den mentale sundhed, rapport 1, 3 juli 2020. www.coronaogarbejdslivet.aau.dk.

Brodeur, A., Clarke, A. E., Fleche, S. & Powdthavee, N. (2020): COVID-19, lockdowns and well-being: Evidence from Google trends, IZA discussion paper no. 13204. <http://ftp.iza.org/dp13204.pdf>.

Böhm, R., Lilleholt, L., Meineche, J. T., Strandsbjerg, C. F., Windfeld, A., Windfeld, F.C. & Zettler, I. (2020): The Covid-19 Snapshot Monitoring in Denmark, *Samfundsøkonomen*, 4/2020, s. 62-69. https://www.djoef-forlag.dk/openaccess/samf/samfdocs/2020/2020_4/Samf_8_4_2020.pdf.

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.

Cook, R. & Grimshaw, D. (2020): A gendered lens on COVID-19 employment and social policies in Europe, *European Societies*, <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1822538>.

Det Økonomiske Råd (2020): Dansk økonomi efterår 2020, København: Det Økonomiske Råd. https://dors.dk/files/media/rapporter/2020/e20/diskussionsopl%C3%A6g/dansk_oekonomi_efteraar_2020_web.pdf.

DI (2020): Virksomhederne venter mere hjemmearbejde fremover, DI Analyse maj 2020, [link](#).

Eurofound (2020a): Living, working and COVID-19 – first findings April 2020, Luxembourg: Publication office of the European Union https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf.

Eurofound (2020b): Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Luxembourg: Publications Office of the European Union (September 2020),

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf

Hill, S. (2020): The challenges of the post-coronavirus workforce, Hans Böckler Stiftung, 6. juli 2020, <https://www.steven-hill.com/the-challenges-of-the-post-coronavirus-workforce/>.

Larsen, T. P., Ilsøe, A. & Bach, E. S. (2020): Atypisk beskæftigede i atypiske tider: Regeringens corona-hjælpepakker og deres effekter, *Samfundsøkonomen*, 4/2020, s. 39-47. https://www.djoef-forlag.dk/openaccess/samf/samfdocs/2020/2020_4/Samf_6_4_2020.pdf.

Lindholt, M. F., Jørgensen, F., Bor, A. & Petersen, M. B. (2020): Danskernes smitteforebyggende adfærd og opfattelser, HOPE-projektet, 25. november 2020. www.hope-project.dk.

Faber, S. T. & Hansen, C. D. (2020): Betydningen af køn og kønsnormer i det epidemiske samfund: COVID-19 i et kønsperspektiv, kapitel 8 i Jensen, O. B. & Schultz, N. (red.), *Det epidemiske samfund*, København: Hans Reitzels Forlag.

Finansministeriet (2020): Økonomisk redegørelse maj 2020, Finansministeriet.

Hupkau, C. & Petrongolo, B. (2020): Work, care and gender during the COVID-19 Crisis, IZA Discussion Papers nr. 13762. <https://www.iza.org/publications/dp/13762/work-care-and-gender-during-the-covid-19-crisis>.

Ilsøe, A. & Larsen, T. P. (2020): Coronakrisen på kanten af arbejdsmarkedet, kapitel 14 i Jensen, O. B. & Schultz, N. (red.), *Det epidemiske samfund*, København: Hans Reitzels Forlag.

Jensen, A. F. (2020): *Pest eller Corona? Epidemiernes spørgsmål, civilisationernes svar*, Filosoffen.

Joyce, P., Maron, F. & P. S. Reddy (2020), red. *Good Public Governance in a Global Pandemic*, Bruxelles: IAAS Public Governance Series, Vol. 1, No. 1. <https://doi.org/10.46996/pgs.v1e1>.

Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2020): Experiences of working from home in times of covid-19 International survey conducted the first months of the national lockdowns March-May, 2020. <https://doi.org/10.11581/dtu:00000085>.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Keesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., Ozelik, H., Petriglieri, J. L., Rothbard, N. P., Rudolph, C. W., Shaw, J. D., Sirola, N., Wanberg, C. R., Whillans, A., Wilmot, M. P., & Vugt, M. v. (2020): COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*. Advance online publication (August 10, 2020) <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000716>.

Kristensen, C. S. (2020): At skabe normalitet i en krisetid, *Jordens Folk*, 56(2): 43-53.

Nabe-Nielsen, K., Nilsson, C. J., Juul-Madsen, M., Bredal, C., Hansen, L. O. P. & Hansen, Å. M. (2020): COVID-19 risk management at the workplace, fear of infection and fear of transmission of infection among frontline employees, *Occup Environ Med* Epub ahead of print, doi:10.1136/oemed-2020-106831.

Navrbjerg, S. & Minbaeva, D. (2020): Virtuel ledelse under corona-krisen – rapport 1: de kvalitative studier, <https://faos.ku.dk/nyheder/virtuel-ledelse-under-corona-krisen/>.

Petersen, M. B. & Roepstorff, A. (2020): Danskernes adfærd og holdninger til corona-epidemien, resultater fra HOPE-projektet, 16. december 2020. <https://hope-project.dk/#/>

Pfefferbaum, B. & North, C. s. (2020): Mental Health and the Covid-19-Pandemic, *New England Journal of Medicine*, 383(6): 510-512 (6. August 2020). <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp2008017>.

Rajkumar, R. P. (2020): COVID-19 and mental health: A review of the existing literature, *Asian Journal of Psychiatry*, 52, august 2020, <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102066>.

Sundheds- og Ældreministeriet (2020): Nationalt varslingsssystem: Risikovurdering og tiltag til håndtering af COVID-19, København: Sundheds- og Ældreministeriet oktober 2020. www.sum.dk.

Sønderskov, K.M., Dinesen, P.T., Santini, Z.I. & Østergaard, S.D. (2020a): The depressive state of Denmark during the COVID-19 pandemic. *Acta Neuropsychiatrica* 32: 226–228. doi: [10.1017/neu.2020.15](https://doi.org/10.1017/neu.2020.15)

Sønderskov, K.M., Dinesen, P.T., Santini, Z.I. & Østergaard, S.D. (2020): Increased psychological well-being after the apex of the COVID-19 pandemic. *Acta Neuropsychiatrica*, 32:277–279. doi: [10.1017/neu.2020.26](https://doi.org/10.1017/neu.2020.26)

Tani, M., Cheng, Z., Mendolia, S., Paloyo, A. R. & Savage, D. (2020): Working parents, financial insecurity, and child care: Mental health in the time of Covid-19, IZA DP. Nr. 13588 (august 2020). <https://www.iza.org/publications/dp/13588/working-parents-financial-insecurity-and-child-care-mental-health-in-the-time-of-covid-19>.

Torales J, O'Higgins M, Castaldelli-Maia JM, Ventriglio A. (2020): The outbreak of COVID-19 coronavirus and its impact on global mental health. *International Journal of Social Psychiatry*. 66(4): 317-320. doi:10.1177/0020764020915212.

Trygfonden (2020): *Epidemien og os*, Trygfonden december 2020, udarbejdet af Jacob Andersen, Jørgen Goul Andersen og Anders Hede. <file:///C:/Users/thomas/Downloads/2020-Epidemien-og-os.pdf>.

Verdensbanken (2020): The coronavirus is not gender-blind, nor should we be', blog, 12 April. <https://blogs.worldbank.org/voices/coronavirus-not-gender-blind-nor-should-we-be>.

Vindegard, N. & Benros, M. E. (2020): COVID-19 pandemic and mental health consequences: Systematic review of the current evidence, *Brain, Behaviour and Immunity*, 89(2020): 531-542. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.048>.