

DEN ANDEN NEDLUKNING

COVID-19, ARBEJDSLIVET OG DEN MENTALE SUNDHED

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



www.coronaogarbejdslivet.aau.dk

3. juni 2021

Indhold

Indledning	3
Baggrund	4
Problemstillinger og undersøgelsesdesign	8
Eksisterende litteratur	12
Analyse af interviews	16
Sygeplejersker	17
Ansatte i dagligvarebutikker	23
Skolelærere	28
Liberale erhverv: Ejendomsmæglere, advokater, revisorer og konsulenter	34
Hotel- og restaurationsansatte	40
Analyse af spørgeskemabesvarelser	46
Arbejdslivsændringer	46
Sociale relationer	48
Stress, trivsel og mental sundhed	52
Konklusioner	59
Referencer	63

INDLEDNING

Vi er nu mere end et år inde i corona-pandemien og kan med vaccineudrulningen skimte lys for enden af tunnelen. Corona-pandemien har ikke bare haft store konsekvenser for folkesundheden, men også store afledte konsekvenser for arbejdslivet, arbejdsmarkedet og dansk økonomi. Der er formentlig ikke i nyere tid sket på 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 arbejdslivshistorie.

Formålet med dette forskningsprojekt er at undersøge konsekvenserne af corona-pandemien for arbejdslivet og den mentale sundhed i Danmark. Det har vi gjort siden foråret 2020 for fem udvalgte faggrupper i forskellige arbejdslivssituationer: Udearbejdende (sygeplejersker og butiksansatte), hjemmearbejdende (skolelærere og advokater/revisorer/ejendomsmæglere) og hjemsendte (hotel- og restaurationsansatte). Undersøgelsen er et forløbsstudie, hvor vi interviewer de samme personer flere gange undervejs i forløbet. Det er nu tredje gang vi interviewer deltagerne i projektet. Vi har til denne rapport gennemført interview med 89 personer i februar og marts 2021. Interviewpersonerne har ligeledes besvaret et kort spørgeskema.

I den første rapport undersøgte vi nedlukningen i foråret 2020 og hvilken betydning den havde for arbejdslivet og den mentale sundhed (jf. Bredgaard m.fl., 2020). I den anden rapport undersøgte vi arbejdslivet mellem de to store nedlukninger, dvs. perioden fra sommeren 2020 og indtil efteråret 2020 (jf. Bredgaard m.fl., 2021). I denne tredje rapport undersøger vi den anden store nedlukning i perioden fra december 2020 indtil april 2021. Projektet afsluttes med en fjerde rapport til efteråret 2021, hvor vi undersøger hvad faggrupperne har lært af corona-pandemien og om der kan spores mere varige forandringer af arbejdslivet og den mentale sundhed efter corona-pandemien

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

BAGGRUND

Der har siden corona-pandemien kom til Danmark i begyndelsen af 2020 været mange historiske dage med vidtrækkende konsekvenser for indretningen af arbejdslivet, arbejdspladserne og arbejdsmarkedet. En af dem var den 16. december 2020. Statsminister Mette Frederiksen annoncerede her den anden store nedlukning af arbejdspladserne.

”Situationen omkring corona udvikler sig og den er desværre meget alvorlig. Smittetallene er høje ... Sundhedsvæsenet er under pres. Indlæggelsestallet for i dag er alarmerende højt ... Derfor indfører vi i dag nye landsdækkende restriktioner, som vil gælde indtil tiden efter nytår ... Fra første juledag vil Danmark reelt være lukket helt ned” (Statsminister Mette Frederiksens tale på pressemøde den 16. december 2020, www.coronasmitte.dk).

Forud var gået en periode med stigende coronasmitte, indlæggelser og frygt for overbelastning af sygehusenes kapacitet. Tidligere på måneden var først hovedstadsregionen og efterfølgende 68 kommuner med høj smitte blevet gradvist nedlukket. Danmark var på vej ind i den anden corona-bølge og den anden store nedlukning af arbejdsmarkedet.

I forhold til reguleringen af arbejdsmarkedet og arbejdslivet kan corona-pandemien indtil videre inddeles i fire faser: (1) Den første nedlukning, (2) den første genåbning (3) den anden nedlukning og (4) den anden genåbning (jf. figur 1 nedenfor). Denne rapport omhandler, som nævnt, den anden nedlukning.

Figur 1. Reguleringen af arbejdslivet i Danmark under corona-pandemien (2020-2021)

Første nedlukning (marts-april 2020)

- Lukning af skoler, dagtilbud og uddannelsesinstitutioner, diskoteker, cafeer, barer og natteliv.
- 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)

Første genåbning (april-august 2020)

- Fase 1 (20 april): 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): 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): 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): Åbning af indendørs idræts- og foreningsliv, fitnesscentre, videregående uddannelse som ikke allerede var åbnet

Anden nedlukning (august 2020-marts 2021)

- 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 hensigtsmæssig ift. arbejdets karakter
- 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 (16 december 2020)

Anden genåbning (marts-maj 2021)

- Åbning af skoler for 0-4. klasser (8 februar), genåbning af små udvalgswarebutikker (1 marts), åbning af efterskoler og afgangsklasser i nord- og vestjylland (1 marts), yderligere genåbning på Bornholm (1 marts), Genåbning af alle efterskoler og højskoler (15 marts), Genåbning af skoler og uddannelser for afgangselever (22 marts).
- Yderligere åbning af skoler og uddannelser, genåbning af liberale serviceerhverv (f.eks. frisører), genåbning af små indkøbscentre og stormagasiner
- Restauranter og cafeer må holde åbent indtil kl. 23. Udendørsservering uden coronapas og indendørsservering med coronapas. Stormagasiner og indkøbscentre genåbner. Yderligere åbning af skoler og uddannelser.
- Alle lokaler og lokaliteter med undtagelse af nattelivet vil være åbne med de restriktioner, smitteforebyggende tiltag mv., der gælder på de respektive områder (21 maj 2021). Gradvis genåbning af fysiske arbejdspladser for hjemmearbejdende.

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 genåbning** af arbejdspladserne kunne påbegynde. Fra den 20. april 2020 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 folkeskoler 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 2020. 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. I efteråret 2020 skete nedlukningerne i kommuner med højt smittetal. Først i syv nordjyske kommuner på grund af virus-mutationer fra mink og frygten for at begrænse virkningerne af kommende vacciner. Dernæst i 38 kommuner i hovedstadsområdet, Odense og Aarhus og i begyndelsen af december udvidet til i alt 69 kommuner.

Den 16. december 2020 blev nedlukningen en realitet i hele landet. Den **anden nedlukning** var mindst lige så omfattende som den første nedlukning i foråret 2020 og varede betydeligt længere. Skoler blev lukket og eleverne sendt hjem til onlineundervisning. Stormagasiner, indkøbscentre og udvalgs varebutikker blev lukket. Liberale erhverv blev enten lukket (f.eks. frisører, massører og køreskoler) eller anbefalet at arbejde hjemmefra (f.eks. advokater, ejendomsmæglere og revisorer). Hotel- og restaurationsansatte blev nok engang hjemsendt på lønkomensation.

Smittetrykket toppede i vinteren 2020-2021 og begyndte derefter gradvist at aftage ind i foråret 2021 samtidig med udrulningen af vaccinerne. Den **anden genåbning** blev indledt med genåbning af skolerne for de mindste klasser (0-4 klasse) allerede i februar 2021 efterfulgt af geografiske genåbninger af uddannelsessteder, hvor smittetrykket var lavt (Nordjylland og Bornholm i første omgang) og siden i den øvrige del af landet samt

den øvrige del af uddannelsessektoren. Genåbningen er indtil videre kulmineret med en aftale fra den 19. maj 2021, hvor udgangspunktet er at alle erhverv og arbejdspladser bortset fra nattelivet kan genåbne med corona-restriktioner. Der er dog fortsat sogne, som nedlukkes, hvis smittespredningen bliver for høj.

I denne rapport undersøger vi hvad den anden nedlukning har betydet for arbejdslivet og den mentale sundhed for de fem faggrupper vi har fulgt siden corona-pandemiens begyndelse.

PROBLEMSTILLINGER OG UNDERSØGELSESDSIGN

Problemstillingen for projektet er hvordan corona-pandemien påvirker arbejdslivet og den mentale sundhed for udvalgte faggrupper på det danske arbejdsmarked. Forandringer i arbejdslivet undersøger vi gennem arbejdsorganiseringen og arbejdets indhold, de sociale relationer (relationer til kollegaer, ledere og personer uden for organisationen) samt balancen mellem familie- og arbejdsliv. Mental sundhed undersøger vi gennem oplevet trivsel i arbejdslivet samt standardiserede mål for stress, subjektivt velbefindende og jobtilfredshed. Vores antagelser fra påbegyndelsen af projektet i foråret 2020 om corona-pandemiens konsekvenser for arbejdsliv og mental sundhed fremgår af tabellen nedenfor.

Tabel 1. Antagelser om corona-pandemiens konsekvenser for arbejdsliv og mental sundhed i foråret 2020

	Udearbejdende	Hjemme- arbejdende	Hjemsendte
Arbejds- organisering	Omlægning af arbejdsopgaver, blødere faggrænser, mindre grupper	Hjemmet som ny arbejdsplads	Organisering af hverdag uden arbejde
Relationer til kollegaer	Fysisk relation, men social distance	Digital relation	Afbrudt
Relationer til ledere	Kriseledelse	Distance- og kriseledelse	Afbrudt
Relationer til personer uden for organisationen (f.eks. kunder, patienter, elever)	Social distance, risiko for smitte	Digitale relationer	Ingen relationer
Familie- og arbejdsliv	Ændringer i det sociale liv, f.eks. undgå smittespredning	Flydende grænser mellem arbejde og fritid, børnepasning og arbejde	Afbrudt arbejdsliv, mulighed for ny livsbalance
Mental sundhed	Meningsfuldhed, anerkendelse, men også utryghed og bekymring	Afstressende/stressende, omstillingsparathed, dobbeltarbejde	Ensomhed, tab af social kontakt og mening, venteposition
Udvalgte faggrupper	Sygeplejersker og butiksansatte	Skolelærere og udøvere af liberale erhverv (f.eks. ejendomsmæglere, advokater, revisorer og konsulenter)	Hotel- og restaurationsansatte

Undersøgelsen er tilrettelagt som et forløbsstudie, hvor vi interviewer de samme personer over fire omgange. I foråret 2020 rekrutterede vi i alt 100 interviewpersoner (ca. 20 fra hver af de fem faggrupper), som indvilligede i at lade sig interviewe flere gange i løbet af corona-pandemien. Interviewpersonerne blev fundet gennem opslag på de sociale medier (Facebook og LinkedIn), faglige og personlige netværk samt opspøgende kontakter på arbejdspladser.

I den første rapport om nedlukningen i foråret 2020 var det tydeligt at corona-pandemien havde forandret arbejdslivet for både udearbejdende, hjemmearbejdende og hjemsendte. Et væsentligt fællestræk var at corona-restriktionerne forhindrede tidligere fysiske interaktioner og medførte nye interaktionsformer. Alle fem faggrupper oplevede mindre social kontakt under nedlukningen. Sygeplejersker og butiksansatte skulle holde fysisk afstand til patienter og kunder, hvilket udfordrede fagligheden og relationsarbejdet. Udøvere i liberale erhverv og skolelærere afholdt flere digitale møder og arbejdede i højere grad hjemmefra, hvilket generelt blev opfattet som en positiv oplevelse. Hotel- og restaurationsansatte blev hjemsendt og befandt sig i en utryk venteposition mellem arbejde og potentiel arbejdsløshed. I alle faggrupper var der en høj grad af accept af social distance og myndighedernes restriktioner. Vi forventede at nedlukningen ville påvirke den mentale sundhed blandt faggrupperne negativt, men kunne ikke 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 interviewperson befandt sig i på undersøgelsestidspunktet (jf. Bredgaard m.fl., 2020).

Den anden rapport omhandlede arbejdslivet med corona i efteråret 2020. Det var en periode, hvor de fleste lønmodtagere vendte tilbage til arbejdspladserne og et arbejdsliv, hvor corona var blevet en ny og uvelkommen gæst. Hovedparten af de hotel- og restaurationsansatte vi interviewede var først vendt tilbage til deres tidligere job og efterfølgende blevet hjemsendt for anden gang. Skolelærerne vendte 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 gjaldt de ansatte i dagligvarebutikkerne, der samtidig skulle vænne sig til at bære mundbind i arbejdstiden. Sygeplejerskerne vendte i høj grad tilbage til de afdelinger og opgaver, som de kom fra før corona og til en mere almindelig arbejdsdag. Et fællestræk for alle faggrupper var at arbejdslivet med corona var et arbejdsliv med omskiftelighed, uforudsigelighed, krav til forandringsparathed og travlhed. Det var for så vidt mere enkelt at nedlukke arbejdspladserne end at genåbne dem. Genåbnede arbejdspladser, f.eks. skoler, hoteller og restauranter, skulle sikre at de ikke blev smitekilder. Uformelt socialt samvær på arbejdspladsen blev besværligt og social distance udfordrede relationerne til kunder, patienter og elever. Vi fandt heller ikke i den anden rapport den forventede sammenhæng mellem genåbning og forbedring af den mentale sundhed. Det kan hænge sammen med at den mentale sundhed er et komplekst og flerdimensionelt begreb og at den påvirkes forskelligt i forskellige faggrupper. Vi konkluderede derfor at corona-pandemien ikke havde medført fundamentale forandringer af arbejdslivet og den mentale sundhed, men nærmere havde været et "forstørrelsesglas" og "fremkaldervæske" som tydeliggjorde og forstærkede allerede eksisterende tendenser i arbejdslivet (Bredgaard m.fl., 2021).

I denne tredje rapport undersøger vi den anden store nedlukning fra december 2020 indtil cirka april 2021. Vi undersøger de samme temaer som i tidligere undersøgelser omkring arbejdslivsændringer, sociale relationer og trivsel og sætter særligt fokus på forskellene mellem første og anden nedlukning samt konsekvenserne af nedlukningen for den mentale sundhed. Dataindsamlingen er gennemført fra februar til marts 2021 og består som i de tidligere undersøgelser af interviews og en mindre spørgeskemaundersøgelse. Alle interviews er optaget og transskriberet. Interviewene er foretaget over telefon og har en længde på 20-35 minutter. Der er i alt gennemført 89 interviews i denne tredje interviewrunde, idet 7 interviewpersoner er faldet fra siden anden runde (jf. tabel 2).

Tabel 2. Antal gennemførte interviews

Informanter	Interview- runde 1	Interview- runde 2	Interview- runde 3
Sygeplejersker	23	20	20
Ansatte i dagligvarebutikker	21	18	15
Skolelærere	19	18	17
Liberale erhverv (advokater, ejendomsmæglere, revisorer, konsulenter)	21	19	17
Hotel og restauration	21	21	20
I alt	105	96	89

Af de 89 interviewede personer i tredje runde har 77 personer (87%) efterfølgende besvaret spørgeskemaet. 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. De interviewede udgør generelt en gruppe af erhvervsaktive som er tilfredse med deres arbejdssituation i almindelighed og som i den første runde havde et lidt bedre selv vurderet helbred og et lidt lavere niveau af oplevet stress end erhvervsaktive som helhed.¹

¹ I vores undersøgelse angiver 97 procent, at de har et fremragende, meget godt eller godt selv vurderet helbred, hvilket er lidt højere end i tilsvarende undersøgelser fra Den Nationale Sundhedsprofil og Det Nationale Forskningscenter, hvor cirka 90 procent af arbejdsstyrken i de seneste undersøgelser angiver at have et fremragende, meget godt eller godt helbred.

EKSISTERENDE LITTERATUR

Vi gennemgår i det følgende den nyeste litteratur om corona, arbejdsliv og mental sundhed. Litteraturgennemgang er en opdatering af den litteraturgennemgang, som findes i den anden rapport fra projektet (Bredgaard m.fl., 2021). Vi starter med de internationale undersøgelser som vedrører corona/covid-19, arbejdsmarkedet og arbejdslivet, idet disse sætter de danske erfaringer i perspektiv.

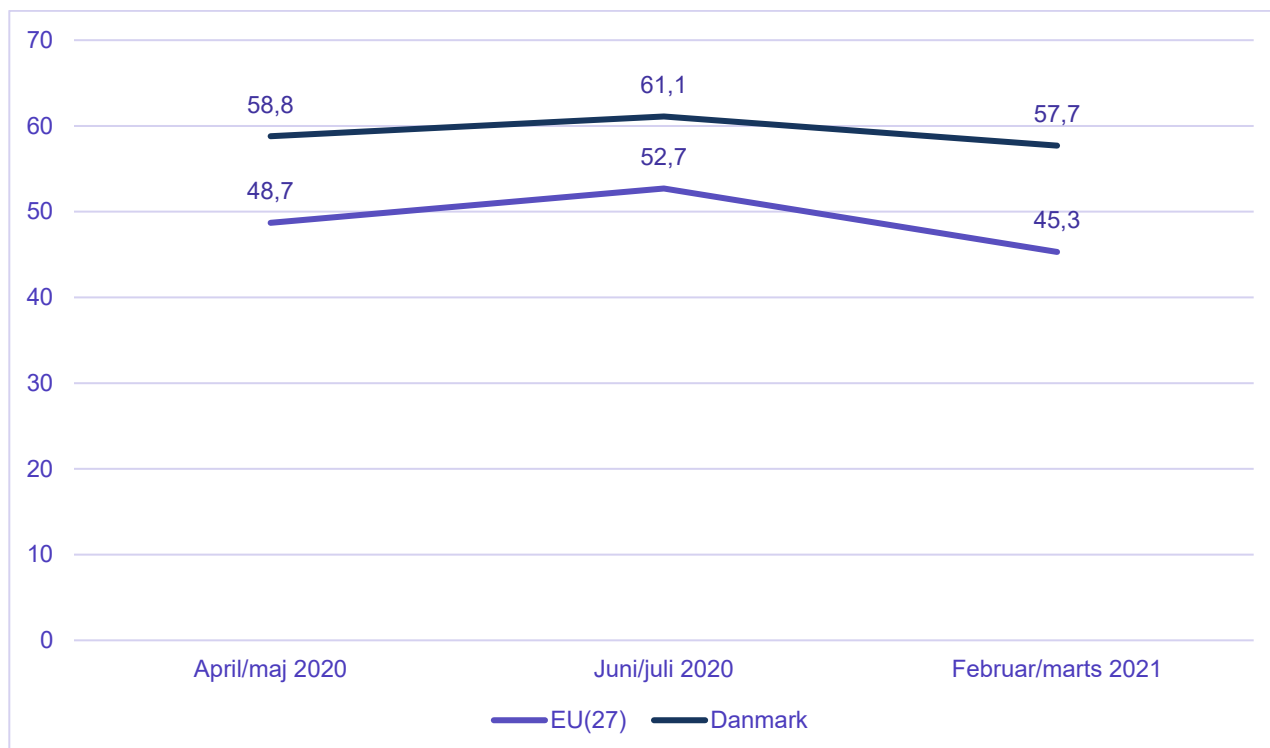
Det Europæiske Agentur til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkår (Eurofound) har indtil videre foretaget tre europæiske spørgeskemaundersøgelser om corona, arbejdslivet og den mentale sundhed i hhv. april/maj 2020, juni/juli 2020 og februar/marts 2021 (Eurofound, 2020a, 2020b, 2021).

Den første Eurofound-undersøgelse blev gennemført under den første store nedlukning i april-maj 2020. Den viste at der var flere danske lønmodtagere, som arbejdede hjemmefra (45 procent) sammenlignet med øvrige europæiske lønmodtagere (37 procent). Undersøgelsen viste tilsvarende at mere end en fjerdedel af de hjemmearbejdende, arbejdede mere i fritiden for at nå kravene på arbejde samt at knap en fjerdedel med yngre børn under 12 år havde svært ved at koncentrere sig om at arbejde hele eller det meste af tiden (Eurofound, 2020a: 6-7).

Den anden Eurofound-undersøgelse er fra juni-juli 2020, hvor de fleste europæiske lande var i gang med den første genåbning af arbejdsmarkedene. Det viste sig også tydeligt i besvarelserne. Respondenterne var generelt blevet mere optimistiske omkring fremtiden og havde et bedre velbefindende end i den første undersøgelse (jf. figur 2 nedenfor). I forhold til hjemmearbejde tilkendegav omkring halvdelen af respondenterne at de havde arbejdet hjemmefra noget af tiden under corona-pandemien og en tredjedel at de havde arbejdet hjemmefra hele tiden. De fleste respondenter gav udtryk for at hjemmearbejdet havde været en positiv oplevelse og trefjerdedele at de gerne ville arbejde hjemmefra indimellem, hvis der ikke var covid-19-restriktioner. De danske respondenter var generelt blandt de mest positive omkring deres arbejdsforhold og mentale sundhed (Eurofound, 2020b).

Den seneste Eurofound-undersøgelse er fra februar-marts 2021, hvor de fleste lande er midt i endnu en omfattende nedlukning. Der gør det muligt, at undersøge udviklingen i den mentale sundhed siden pandemiens begyndelse. Mental sundhed måles på den anerkendte WHO-5 skala fra 1-100, hvor en score under 50 indikerer risiko for depression (Eurofound, 2021).

Figur 2. Oplevet mental sundhed i EU (27) og Danmark under corona-pandemien (WHO-5 indeks)



Kilde: Eurofound 2021 [Link til data](#)

Udviklingen viser to interessante tendenser. For det første, at genåbningen af arbejdsmarkedet (juni-juli 2020) medførte en stigning i den oplevede mentale sundhed og nedlukningen (februar-marts 2021) medførte et tilsvarende fald i den mentale sundhed.² For det andet, at de danske respondenter har en højere oplevelse af mental sundhed end gennemsnittet i de øvrige EU-lande, herunder at den mentale sundhed ikke falder lige så meget i Danmark under nedlukningen indtil februar-marts 2021 som i de øvrige EU-lande. Danske respondenter giver generelt udtryk for den højeste livstilfredshed og mentale sundhed og er blandt de mest optimistiske omkring fremtiden generelt og deres finansielle situation i særdeleshed.

Der er efterhånden også udgivet flere danske undersøgelser om corona-pandemien, arbejdslivet og den mentale sundhed. Undersøgelser af den mentale sundhed under den anden nedlukning viser samstemmende, at der har været et fald i den mentale sundhed og trivsel på arbejdspladserne.

² Eurofound gennemførte en tilsvarende undersøgelse i 2016, hvor gennemsnittet for den mentale sundhed i EU (27) var 64. Det indikerer, at der også under den første nedlukning i foråret 2020 var et markant fald i den mentale sundhed i EU.

I en befolkningsundersøgelse fra marts 2021 finder Trygfonden et mærkbart fald i befolkningens tilfredshed med tilværelsen. Fra sommeren 2019 til marts 2021 er der sket et fald fra 6,9 til 6,4 på en skala fra 1-10. Det mest markante fald i livstilfredsheden er blandt de 18-24-årige og kvinderne (Trygfonden, 2021).

Der er ligeledes negative udviklinger på alle indikatorer for trivsel i HOPE-projektet, som har gennemført befolkningsundersøgelser hver dag siden pandemiens begyndelse (f.eks. ensomhed, stress, manglende motion, manglende social kontakt og livstilfredshed) (Petersen & Lindholt, 2021).

Der er mindre, men negative ændringer i mental sundhed og trivsel i undersøgelsen fra Statens Institut for Folkesundhed (SIF). SIF har geninterviewet de samme respondenter fra en repræsentativ befolkningsundersøgelse fra september-december 2019 i september-november 2020. De finder ligeledes en stigning fra 9 procent i 2019 til 11 procent i 2020 i andelen af respondenterne som har moderate til svære depressive symptomer (Møller, Ekholm & Thygesen, 2021).

Den offentlige debat henover vinteren 2020-2021 var præget af en forestilling om udbredt "corona-træthed". "Corona-træthed" er ikke et videnskabeligt begreb, men et udtryk som bruges i den offentlige debat til at beskrive en generel udmattelse i forhold til covid-19 og restriktionerne samt en aftagende vilje og evne til at efterleve myndighedernes retningslinjer.

Der er imidlertid ikke tydeligt belæg for denne antagelse om "corona-træthed" i HOPE-projektets undersøgelser. Undersøgelserne viser stor opbakning til den nedlukning, som blev annonceret i december 2020 (Petersen & Roepstorff, 2020). Trygfonden finder heller ikke et fald i efterlevelsen af retningslinjerne i deres undersøgelser fra november 2020 indtil marts 2021 (Trygfonden, 2021). I takt med genåbningen i foråret 2021 ses dog en negativ udvikling i borgernes smitteforebyggende adfærd og opfattelser af sundhedsrådene (Lindholt m.fl., 2021).

Der er enkelte studier af corona-pandemien og de samme faggrupper som vi undersøger. Nabe-Nielsen m.fl. (2021) har eksempelvis undersøgt betydningen af covid-19 for lærernes arbejdsmiljø, sammenhold og smitteoplevelse. Undersøgelsen bygger på spørgeskemaer til lærere i hhv. maj, juni og november-december 2020. De kvantitative resultater minder om de resultater vi finder i vores kvalitative undersøgelser (jf. senere). Nabe-Nielsen m.fl. (2021) konkluderer blandt andet, at en stor andel af lærerne frygter at blive smittet eller bringe smitte videre og at lærerne oplever konflikter i personalegruppen pga. forskellige holdninger til vigtigheden af at begrænse smittespredning. Afstandskrav og brug af visir i undervisningen opleves at påvirke relationerne til eleverne negativt. Det psykiske arbejdsmiljø og sammenholdet med kollegaer er ligeledes påvirket negativt og mange lærere er bekymrede for elevernes faglige læring.

En anden undersøgelse omkring skolelærerne er fra Danmarks Evalueringsinstitut (2021), som har indsamlet erfaringer med nødundervisningen i grundskolen blandt skoleledere, lærere og elever. Evalueringen viser blandt andet, at lærerne vurderer, at læringsudbyttet under nedlukningen i foråret 2020 generelt var lavere end under den almindelige undervisning, navnlig for fagligt svage elever. Undersøgelser af den anden skolenedlukning i vinteren 2020-2021 i Aarhus kommune viser en stigning i andelen af elever som er ensomme sammenlignet med i foråret 2020, men omvendt, at flere elever er i daglig kontakt med deres lærere (Qvortrup m.fl., 2021).

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 og den mentale sundhed er faldet under den langstrakte nedlukning henover vinteren 2020-2021.

I det følgende analyserer vi resultaterne fra de gennemførte interviews og spørgeskemaundersøgelsen fra foråret 2021. 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 de forrige rapporter struktureret efter tre hovedtemaer, som er relevante på tværs af faggrupperne, nemlig (1) arbejdslivsændringer, (2) sociale relationer (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 de tidligere undersøgelser samt redegørelse for hvilke restriktioner og anbefalinger faggruppen har været underlagt fra myndighedernes side.

SYGEPLEJERSKER

Sundheds- og ældreområdet har været præget af ekstra restriktioner med henblik på forebyggelse af smittespredning blandt patienter/borgere og personale. Sundhedsstyrelsen og Statens Serums Institut har løbende udgivet og justeret retningslinjer, f.eks. om i hvilke situationer værnemidler er påkrævet, og hvordan de bruges korrekt.

De høje hygiejnekrav i sundhedssystemet er fastholdt ved tredje rundes interviews, bl.a. ift. håndhygiejne, brug af værnemidler som mundbind eller visir og afstandskrav (1-2 meters afstand til patienter/borgere, medmindre opgaverne nødvendiggør en nærmere kontakt). Afstandskrav gælder også mellem personalet, hvilket bl.a. betyder afstand på gange, forskudte pauser og digitale møder (Sundhedsstyrelsen 2020).

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. På interviewtidspunktet for runde tre var beredskabet igen nedskaleret efter at have været aktiveret i vintermånederne 2020-2021, da antallet af indlagte var faldende.

Anden bølge af corona begyndte i midten af december 2020 i form af stigende smittetal. I sundhedsvæsenet betød dette et stigende antal coronapatienter, og at man udskød andre planlagte aktiviteter (f.eks. ikke-livsvigtige operationer) for at kunne håndtere coronapatienterne – dog med mindre aktivitetsnedgang end under første bølge (Sundhedsstyrelsen 2021). På trods af at der var flere indlagte coronapatienter under anden end under første bølge, er dette ikke noget der har fyldt meget i interviewene med sygeplejerskerne, og de bruger sjældent ”bølge”-terminologien. Dette kan skyldes, både at kun et fåtal var direkte i kontakt med coronapatienter, og at der ikke var samme usikkerhed om situationen som under den første bølge.

Sygeplejersker – første og anden interviewrunde

I foråret 2020 under den første bølge af corona var nogle af de interviewede sygeplejersker i den forreste linje i kampen mod corona på intensivafdelinger og i coronaberedskabet, men en del havde ingen direkte kontakt med coronapatienter. Dog kunne alle risikere at blive indkaldt til beredskabet eller stå med en patient eller borger med corona. Alle var underlagt en lang række retningslinjer for deres arbejde, som hyppigt blev ændret, hvilket var belastende. Mange interviewpersoner begrænsede sig i deres sociale liv af frygt for at smitte svage patienter/borgere eller at tage smitte med fra arbejde til familie eller venner. I første runde oplevede sygeplejerskerne anerkendelse i samfundet for deres arbejde, hvilket de satte pris på. De ønskede dog ikke at blive omtalt som ”helte” for at udføre deres arbejde. I foråret stod alt i coronaens tegn og foregik på coronaens præmisser både på somatiske og psykiatriske afdelinger, plejehjem og i sundhedsplejen.

Ved anden interviewrunde i efteråret 2020 var de fleste interviewpersoner vendt tilbage til deres normale opgaveløsning, men stadig med større travlhed end normalt og med en lang række restriktioner. Der var mere ro og overblik over coronasituationen, og de havde ikke større bekymringer ift. smitte, men dog begrænsede fortsat deres sociale liv.

I tredje runde har vi interviewet 20 sygeplejersker (de samme personer som i anden interviewrunde). Interviewene blev foretaget mellem 23. februar og 12. marts 2021. På dette tidspunkt var smittetallet og indlagte med corona stabiliseret og på et meget lavere niveau end omkring årsskiftet. Alle interviewede er kvinder fra midt i 20erne (relativt nyuddannede) til 60erne. Størstedelen (11) arbejder på hospitaler (intensivafdelinger med coronapatienter, somatiske afdelinger og psykiatriske afsnit). Resten fordeler sig på hjemmeplejen/plejehjem, sundhedsplejen og private lægepraksisser. Kun et par af dem har ekstraordinært været overflyttet fra somatiske hospitalsafdelinger til beredskabet med pasning af indlagte coronapatienter.

Arbejdslivsændringer

I foråret 2020 var flere af de interviewede sygeplejersker som nævnt enten udlånt til beredskabet, i gang med oplæring af kollegaer til intensivopgaver eller havde på andre måder meget ændrede arbejdsopgaver. I efteråret 2020 var de fleste sygeplejerskerne tilbage i deres gamle arbejdsfunktioner. En del havde ekstra travlt, bl.a. fordi de aflyste opgaver (f.eks. operationer eller helbredstjek af skolebørn) i foråret nu til en vis grad skulle indhentes.

I foråret 2021 er der sket en dobbeltbevægelse: På den ene side er der generelt stadig tunge arbejdsgange, fordi restriktionerne forbundet med corona gør arbejdet mere besværligt. Samtidig er der kommet mere styr på arbejdsgangene, og selvom der fortsat ofte kommer ændringer i retningslinjerne, er ændringerne blevet mere overskuelige og håndterlige.

Sygeplejerskernes arbejde er stadig underlagt restriktioner i form af krav til afspritning, handsker og mundbind. Reaktionen på dette vedvarende vilkår er blandede. På den ene side er det blot "mere af det samme" af, hvad man er vant til som sygeplejerske, men på den anden side er det være både praktisk besværligt, fysisk hårdt og udfordrende for relationerne til andre mennesker.

Mundbind og afstandskravet på to meter opleves som markante udfordringer for fagligheden. Mundbind giver fysiske gener og gør dialogen vanskeligere. Flere sygeplejersker laver "work arounds" i forhold til mundbind for at gøre kommunikation bedre, f.eks. smiler med øjnene og trækker masken lidt ned. Alle oplever, at afstandskravet til patienter, pårørende og kolleger nedsætter dialogen om det væsentlige.

Jeg synes, det er hårdt at gå med mundbind eller visir hele tiden. Nu har jeg valgt mest at gå med mundbind, det er hårdt med visiret, det presser på hagen og på siden af hovedet. Det runger meget derinde og man skal tale unaturligt højt for at folk kan høre, hvad man siger. Man vænner sig til det, vil jeg sige, men jeg tænker over det hele tiden at jeg har det på.

Vi kan ikke overholde kravet om to meters afstand, det kan vi jo ikke, vores kontorer er meget små. Når vi holder møde samlet for at få beskeder, så holder vi kravet og går ind i nogle rum, hvor det kan lade sig gøre. Så sidder vi ude langs væggen.

Sociale relationer

Ledelse

Sygeplejersker oplever at antallet af nye retningslinjer og ændringer løbende er blevet færre og informationen fra ledelsen samtidig er forbedret væsentligt. I foråret 2020 oplevede de interviewede en "tsunami" af information fra deres ledelse. Beslutninger blev taget oppefra, uden inddragelse af medarbejderne.

I dag er der færre løbende ændringer og informationsmængden fra ledelsen er derfor mindre. Den er også blevet mere målrettet, overskuelig og struktureret. Der er mere styr på at "oversætte" nye regler til de forskellige kontekster.

Jeg er tilfreds med min ledelse. Jeg ved ikke, hvordan de skulle køre tingene anderledes.

Den bedre information har haft en positiv betydning for de fleste af de interviewede og deres relation til ledelsen. Samtidig er det blevet endnu tydeligere, at "årvågen" ledelse er afgørende for trivsel. De dygtige ledere er proaktive og indlevende, understøtter det faglige niveau og faciliterer fælles snakke om trivsel og prioriter f.eks. at få afholdt MUS og faglige møder.

Lederne er meget rosende over for os. Vi holder sådan nogle refleksionsrum, indimellem er det det eneste, der er på programmet. Det er, lad os lige få snakket om, hvordan vi har det psykisk/arbejdsmiljømæssigt ift. alt det, vi bliver påduttet. Så der er meget rum for også at komme ud med frustrationer og træthed, nervøsitet og hvad, man måtte ligge inde med.

De dygtige ledere har også fokus på den enkeltes trivsel. I foråret 2020 var flere sygeplejerskers trivsel præget af frygt for corona og konflikter med ledelsen, mens de nu er mere rolige og udtrykker grundlæggende både en større tilfredshed og en større forståelse for ledelsens situation.

Min leder er så godt forberedt, så alle de scenarier vi overhovedet kunne være igennem, dem har hun tænkt ud, så jeg er forberedt på dem. Altså jeg føler mig godt rustet til hvis der skulle ske noget.

Kolleger

Grundlæggende er kollegerne helt afgørende for de interviewedes arbejdsglæde og trivsel. De interviewede oplever fortsat, at faglige møder, konferencer og sociale arrangementer bliver aflyst. I dagligdagen skal holde afstand til hinanden og måske endnu mere end tidligere. Corona tager også meget af opmærksomheden i det sociale rum. Dette skaber tilsammen et savn.

Relationen er stadigvæk god, men jeg synes der kommet ... mere afstand imellem os. Vi taler jo sammen som vi plejer, men det er alligevel noget andet, vi kan ikke stå så tæt på hinanden og vi kan ikke ses uden for arbejdet. Vi kan heller ikke rigtig planlægge noget....

Alle de hyggelige ting vi skulle have gjort, de er jo på venteposition. Vi har jo ikke gjort noget. Vi er en ny personalegruppe der mødte hinanden 1. november, og vi har endnu ikke gjort noget socialt sammen. Det ville vi egentlig gerne. Men ellers så påvirker det os ikke. Vi har det faktisk utrolig godt sammen.

Generelt er der enighed om fortolkning af retningslinjer og konfliktniveauet er generelt faldet ift. tidligere i coronaperioden. Enkelte har dog oplevet store konflikter på arbejdspladsen, og et par af de interviewede har skiftet eller overvejer at skifte arbejdsplads på grund af konflikter. Hovedparten fortæller dog om et godt sammenhold blandt kollegaerne og at man bruger humor til at holde humøret og energien oppe.

Patienter og pårørende

Det generelle billede er at værnemidler i form af mundbind er en barriere for kommunikationen med patienter/borgere og pårørende. Mundbundet besværliggør en tydelig kommunikation og muligheden for at udvise nærvær og empati. Dette forstærkes af at ældre patienter med dårlig hørelse er berøvet muligheden for at mundaflæse.

Afstandskravet kan også være en udfordring. Her vælger nogle af sygeplejerskerne at se bort fra reglerne, hvis de vurderer, der er behov for det.

Jeg har det sådan lidt, at hvis jeg tager om en grædende mor, så gør jeg det altså. Så vil jeg skide på at jeg ikke må!

Vi har nogle piger her i psykiatrien, der virkelig er i affekt og har brug for, man går hen og lægger en arm omkring dem. Jeg må erkende at nogle gange, så er jeg ikke inde for at hente et mundbind og nogle handsker og et forklæde. Og det er jo ikke helt efter bogen, men jeg har det sådan, det er vi simpelthen nødt til.

På nogle punkter rammer retningslinjerne sygeplejerskerne særlig hårdt på deres faglighed. Det gælder særligt på de psykiatriske afsnit, hvor patienterne f.eks. ikke kan komme i varmtvandsbassin eller samles i grupper eller i sundhedsplejen hvor man ikke kan samle børnefamilierne i de sædvanlige forældregrupper, så de kan spejle sig i hinanden.

I det hele taget er de normale aktiviteter blevet begrænset af de forskellige restriktioner såsom forbud mod besøgende og et begrænset antal tilladte pårørende. En sygeplejerske på et børnehospice fortæller:

Normalt ville det her være et hus hvor der summer af liv, hvor der kommer folk og alle mulige mennesker. Frivillige og alt muligt underholdning og gæster der kommer og går. Og det er der jo ikke nu.

Trivsel

Sygeplejerskerne er generelt meget lidt bekymrede for at blive smittet på arbejde. I interviewene fortæller de, at det handler om, at der bliver passet godt på dem og at de også selv passer godt på. De forskellige restriktioner kombineret med at patienterne screenes for corona og de selv er meget opmærksomme på deres egen adfærd, gør at de generelt føler, at de kan være trygge. Alle de interviewede er blevet vaccineret, hvilket dog stort set ikke betyder nogen ændringer i de restriktioner, de skal overholde. Det skyldes, at vaccinerne ikke er 100 procent virksomme, og at vaccination kun er et tilbud, så det således ikke er alle medarbejdere eller patienter/borgere der har modtaget dem. Det betyder dog en ekstra tryghed oven i de øvrige forholdsregler. En sygeplejerske beskriver det således:

Jeg er også blevet vaccineret, og det hjælper selvfølgelig også. Det betyder egentlig mest, når jeg går ud og handler... hahaha ... jeg synes jeg er mere udsat ved at gå i supermarkeder end at gå på arbejde.

Sygeplejerskerne er generelt blevet mindre bekymrede for at smitte andre, f.eks. sårbare patienter, nyfødte eller sarte gamle beboere, men de begrænser fortsat deres sociale aktiviteter i fritiden for at minimere smitterisikoen. Den lavere bekymring hænger dels sammen med vaccinationer af sundhedspersonale og de mest udsatte patientgrupper, dels med tillid til de forholdsregler man lever efter, som hygiejne, afstand og tests.

Den større erfaring med at håndtere coronasituationen giver mere ro og overblik. Men krisens varighed betyder samtidig, at trivslen for de fleste er påvirket negativt og overskuddet er ved at være udhulet.

Jeg er da helt klart ved at køre træt. Der sker for lidt både på arbejde og privat.

Fælleskab og tillid er der stadig, men det er alligevel på en anden måde. Det påvirker os alle vi bliver mere trætte ... Vi taler sammen, men der mangler noget alligevel. Det er ligesom om man ikke kan tale sig ud af stemningen, selvom vi prøver.

Sygeplejerskerne oplever langt mindre konflikt i arbejdslivet ved tredje rundes interviews end tidligere, men de er alligevel, som det fremgår, negativt påvirket. Flere fortæller, at de har resigneret eller føler sig opgivende fordi de oplever, at deres daglige løsning af deres arbejdsopgaver er begrænset og gennemsyret af restriktionerne. Nogle fortæller, at de kan mærke de begynder at løse deres arbejdsopgaverne "mekanisk". Et par af interviewpersonerne er tæt på at have fået nok og overvejer at søge nyt job, da deres

arbejdsglæde og selve meningen med jobbet gradvist er forsvundet for dem gennem coronaåret.

Men nu er det ligesom et år efter, så er det blevet den der lidt mere mekaniske ting eller opgiveness eller resignation, så der er ikke den frygt i det, der er lidt mere modløshed måske, tror jeg.

Jeg bliver ligeglad, jeg bliver lidt mere opgivende, tror jeg. Jeg går på arbejde, og gør det, som jeg får besked på at gøre, men glæden er der ikke på samme måde, fordi der er ikke den der mulighed for at være normal.

I takt med at konflikterne mellem medarbejdere og ledelse samt mellem kolleger indbyrdes er faldet til ro i forhold til tidligere i epidemien, oplever de interviewede samtidig en følelse af uretfærdighed især på grund af deres lønforhold generelt. De oplever, at den anerkendelse de har fået under corona ikke er blevet vekslet til mere i lønningsposen. Særligt de hospitalsansatte fremhæver, at dette er blevet forstærket af en utilfredshed omkring aflønningen for henholdsvis at være eller ikke at være en del af beredskabet.

Jeg synes ikke der er anerkendelse. Det er jo ikke nok, at der bliver sagt tak og det er godt. Men der skal også være en kontant anerkendelse af, at vi når det hele.

Deres arbejdslivsbalance er efterhånden påvirket negativt af corona. De har ganske vist stort set den samme arbejdstid som normalt, men det vedholdende pres i arbejdsudførelsen og arbejdslivet som helhed kombineret med begrænsning af det sociale liv i fritiden, gør at corona fylder meget negativt for dem.

Det skal pointeres, at alle sygeplejersker grundlæggende er glade for, at de har skullet møde ind på deres arbejdsplads under epidemien fremfor at skulle arbejde hjemmefra eller være hjemsendt. De fremhæver, at arbejdet er meningsfuldt og at det har givet dem en struktur i hverdagen, en tilfredsstillende adskillelse af deres arbejdsliv og deres privatliv. Trods begrænsningerne opfylder samværet med kolleger et vigtigt socialt behov i en tid med meget få private sociale kontakter.

ANSATTE I DAGLIGVAREBUTIKKER

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 der holdes fysisk afstand (Sundheds- og Ældreministeriet, 2020a). 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 oktober 2020 blev der for både personale og kunder indført et påbud om at bære mundbind eller visir i dagligvarebutikker og andre butikker, (Sundheds- og Ældreministeriet, 2020b).

Dagligvarebutikker – første og anden interviewrunde

Butiksansatte har sammenlignet med de øvrige faggrupper i undersøgelsen oplevet mindre forandringer i deres arbejdsliv under corona-pandemien. Siden foråret 2020 har der været restriktioner omkring hygiejne og social afstand. Der er ikke siden indført større forandringer af arbejdets indhold eller organisering. Retningslinjerne har været tydelige og relativt enkle at implementere. De bliver dog oplevet som besværlige og generende i hverdagen. Butiksansatte har oplevet deres ledelse som tydelig og har følt sig trygge ved håndteringen af epidemien. De fleste kunder har været forstående og gode til at overholde restriktionerne, men især blandt unge og ældre har der været nogle, der f.eks. købte ind i grupper eller ikke holdt afstand, så medarbejderne var nødt til at være "corona-politi". De ekstra hygiejneforanstaltninger som håndsprit og nyseskærme har de sat pris på og ønsker ikke at afskaffe dem efter corona. Ved anden rundes interviews var det netop blevet meldt ud at mundbind eller visir blev et krav for både kunder og medarbejdere i butikker, hvilket de interviewede mente var et meget strengt krav, som det ville blive hårdt at leve med som ansat.

Der er lavet 15 interviews med denne faggruppe i tredje interviewrunde (3 personer er faldet fra siden anden interviewrunde). Interviewene blev foretaget mellem 1. og 16. marts 2021 i en periode hvor samfundet generelt var på vej til langsomt at genåbne, men uden at der var udsigt til konkrete ændringer for dagligvarebutikkerne. Knap halvdelen af de interviewede er unge mennesker, der enten er butikselever på fuld tid eller fritidsjobbere/ungarbejdere på deltid. Derudover er omkring halvdelen af interviewpersonerne fastansatte med lang butikserfaring og dertil kommer nogle få mellemledere. Hovedparten arbejder i de store supermarkeds kæder, men der er også ansatte i andre mindre butikker i detailhandlen som bager, blomsterbutik, købmand, chokoladebutik og cykelhandel. Langt de fleste af de interviewede er kvinder.

Arbejdslivsændringer

Interviewpersonerne har været påvirket forskelligt af corona-pandemien. 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 eller hjemsendt i korte perioder.

De fleste butiksansatte fortæller dog, at deres opgaver og arbejdstid ikke er ændret væsentligt siden foråret 2020. På arbejdspladsen er det en stadig udfordring at holde afstandskravet på to meter, ligesom der går meget tid med afspritning.

Det er det samme, som det har været hele tiden, jeg synes ikke, det har ændret sig. [...] Det er jo blevet hverdag at gå med visir og mundbind også for kunderne, der er selvfølgelig stadig en enkelt der glemmer det, men så løber de ud igen. Og undskylder. Jeg synes selv, det er hårdt at have på i så mange timer, 6-7 timer i streg. Ikke ude på lageret, men ellers, heller ikke bag kassen. Jeg skifter faktisk lidt. Visiret gør mig svimmel, det med at man indånder sin egen ilt. [...] Og det med de to meter, det tænker vi ikke så meget på over for hinanden, for der overholder vi det faktisk ikke. Men når folk står i kø, så siger jeg det bare ... Hov husk lige... Men når vi fylder op i butikken, så tager det længere tid, for man skal hele tiden gå væk, flytte sig, når der kommer en kunde ... Og det med at spritte af, det skiftes vi til, det er ikke noget, men det tager jo også bare tid. [...] Jeg tager nok det hele lidt mere let nu ... Når der kommer en stor flok unge ind, kan jeg stadig godt finde på at sige "kan I ikke sende én ind?", men det påvirker mig ikke så meget mere. Det presser mig ikke.

De interviewede passer deres job ligesom før corona, nu er der bare et ekstra lag af restriktioner oveni med arbejdsopgaver, der skal nås inden for samme tidsramme som før corona. Der er altså generelt mere travlt og det tager tid og kræfter.

Alle kravene giver de ansatte ekstraopgaver og særligt kravet om mundbind eller visir opleves som meget generende, men de lever med det. Hovedparten fortæller, at de har fysiske gener som hudproblemer, hovedpine og vejrtrækningsbesvær.

Sociale relationer

Ledelse

I de små butikker er medarbejderne tæt på ledelsen og her snakker man sammen i hverdagen og finder løsningerne i fællesskab. Ledelsen skal forholde sig til nye restriktioner og retningslinjer fra myndighederne, fortolke dem til den konkrete kontekst og formidle det til medarbejderne. Eftersom reglerne ikke ændres så ofte, fylder det dog ikke så meget mere.

Jeg har det jo godt med [min leder]. Han gør det godt. Jeg føler mig anerkendt, nej jeg bliver anerkendt af ham. Det betyder meget for mig.

Altså jeg synes bare, at de gør det så godt de kan. Mange af tingene kan de jo ikke gøre noget ved, sådan er det bare.

I de større butikker og kæder, som f.eks. hører under Salling Group og Coop, tages beslutningerne centralt i dialog med myndighederne og kommunikerer herefter ud til butikslederne og medarbejderne, f.eks. i en særlig APP med FAQ (spørgsmål og svar) og videoer med koncernledelsen.

Generelt er de interviewede meget tilfredse med deres ledelse og håndteringen af corona. De fleste føler, at ledelsen passer godt på dem, agerer hurtigt og med tydelige retningslinjer.

Jeg synes kommunikationen er god. Lige i starten var der meget vi selv skulle finde ud af, men nu er tingene faldet på plads, og vi får med det samme besked hvis der er noget vi skal være opmærksomme på.

Enkelte ansatte, hvor forretningen er presset, er dog også selv påvirkede af situationen.

[Min leder] er mere stresset og mere presset af det hele, både på økonomien og alle de restriktioner. Der kommer næsten hver uge nye ting fra toppen af Coop. Sådan anbefaler vi, at I gør sådan og sådan. Så jeg kan mærke, at han har en kort lunte.

Kollegaer

Kollegaer 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 som nævnt unge deltidsmedarbejdere eller elever. For dem betyder samværet med de andre unge i arbejdstiden og til sociale arrangementer uden for arbejdstiden meget. De ældre interviewpersoner arbejder typisk på lidt nedsat tid (20-32 timer) og har familie og interesser ved siden af, så kolleger fylder lidt mindre for dem, men er stadig meget vigtige.

Vi kan godt lige snakke lidt sammen, hvis vi står på lageret eller rydder op. Vi kan også godt lige brokke os lidt sammen over corona. Det er mest noget med ... puha nu må det snart holde op ... men det er så det, lige at få luft. Alle har jo ligesom vænnet sig til det. Vi har det nogenlunde på samme måde i butikken som vi plejer.

Flere fortæller hvordan de gør en ekstra indsats for fortsat at have en normal hverdag med god stemning ved at joke og huske at tale om private ting, men at det er mere besværligt end normalt pga. masker og afstand. Der er eksempler på at de større butikker har nedsat en medarbejdergruppe, der skal sørge for at gøre lidt ekstra for medarbejderne i de travle perioder, f.eks. en pandekagebod ude bag butikken eller godteposer.

Samværet med kollegerne uden for arbejdspladsen er blevet kraftigt begrænset af corona, da sociale arrangementer er aflyst, ligesom mødedeltagelse, kurser, fælles frokost o.l. er reduceret.

Jeg savner at mødes, lige at drikke en øl og også få talt om, hvordan gør vi lige dit og dat.

Vi taler ikke så meget sammen. Det eneste der har været, var at nogen arrangerede noget online bingo. Og så har vi vores Facebook gruppe.

Det er helt lukket ned. Alle de gode arrangementer, der plejer at være, især ved denne her tid er helt lukket.

Der opstår af og til uenighed og irritation mellem kolleger, typisk mellem de ældre og de unge deltidsansatte, f.eks. når de ældre ikke synes, at de unge er omhyggelige nok med afspritning m.v.

Vi har haft et par ungarbejdere som ikke lige helt havde ... Det er også noget med hygiejne i den alder ... hahaha ... Vi har haft en ung ansat, der fik en advarsel for at hun ikke sprittede indkøbskurvene af. At hun ville blive afskediget, hvis det skete igen, for det er jo noget vi skal.

Hvis der er enkelte kolleger, der har været særligt bekymret for smitte 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 fortsat 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 nyseskærmen ved kassen.

Man kan stadig undre sig over kunderne. Det er jo ikke noget nyt, at vi skal gå med mundbind. I morges havde vi fire kunder, der havde glemt mundbind. Det er ligesom folk ikke tager det seriøst.

Det er ikke rart for de ansatte at være "corona-politi" og bede kunderne holde afstand, men kunderne tager det generelt meget pænt og de fleste er efterhånden blevet bedre til at overholde krav og anbefalinger. De ansatte oplever ikke frygt for smitte, dels fordi de internt har styr på restriktionerne, dels fordi de ikke har oplevet smitte.

Den anden ting, der i høj grad påvirker relationen til kunderne, er kravene om mundbind eller visir i butikker. Allerede i foråret 2020 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. Som en af lederne siger: "Man lever i sin egen boble" og det vanskeliggør kontakten.

Det sværeste er de gamle, for når de har svært ved at høre, kommer de nemt til at træde et skridt tættere på.

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

Trivsel

Det, der betyder mest for trivslen for de butiksansatte, er samværet med kolleger. De er generelt meget glade for at gå på arbejde, og de føler sig heldige, at det har været muligt for dem at have en arbejdsplads at møde ind på under epidemien.

Jeg er jo grundlæggende glad for at gå på arbejde. Hvis jeg var hjemme, ville jeg bare blive endnu mere kulret. Men jeg er da meget træt af det her, men det er alle jo. Jeg er MEGET glad for at gå på arbejde, og det er min leders skyld, det at få anerkendelse for det jeg gør. Det betyder meget for mig.

Nogle af de interviewede er ret upåvirkede af corona-pandemien og oplever ikke, at det gør den helt store forskel for deres arbejde eller deres trivsel, mens andre (især de unge) er mere negativt påvirkede og er ved at være meget trætte af hele situationen. De unge som har meget af deres sociale liv i forbindelse med arbejdet, har været meget pressede denne vinter. Der har været lange arbejdsdage, dagene er gået ud i et ("arbejde, spise, sove, arbejde...") og der har manglet et socialt liv. På interviewtidspunktet i marts 2021 begynder de interviewede at kunne se håb og de begynder så småt at planlægge aktiviteter både med deres kolleger og med deres private netværk. De lidt ældre medarbejdere har tydeligvis indrettet sig på de nye vilkår og virker til at have en større modstandsdygtighed.

Generelt er de interviewede i butikkerne trygge ved at gå på arbejde. Det er især de forskellige retningslinjer på arbejdspladsen med afstand og hygiejne, der skaber trygheden samtidig med at de har oplevet, at der ikke er mange på deres arbejdsplads, der er blevet smittet.

Der er fortsat en stor del af de ansatte der fortæller, at de reducerer deres kontakt med familien, fordi de ser sig selv som potentielle smittekilder. En enkelt, der er gravid, er også nervøs for om en evt. smitte vil kunne skade barnet.

Jeg synes, det har været utroligt stressende selv at skulle forholde sig til, at du kan komme til at skade dit barn ved at gå på arbejde. Indtil nu er det kun på institutioner og sygehuse, at man må gå fra ved 28. uge, vi andre gør det ikke.

Et par af de interviewede, der har været hjemsendt, og som har haft børn i skolealderen, har oplevet det meget positivt at kunne være mere sammen med deres børn.

Jeg skiftede lige cykelbranchen ud med at være skolelærer, indtil [min søn] kom afsted igen. Men det er lidt nemmere, at læreren siger det end at ens far siger, hvad man skal ... hahaha ... det er lidt det ... Vi var jo sammen mange timer min dreng og mig, og det har også været godt.

SKOLELÆRERE

Grundskoleområdet har under corona-pandemien oplevet en meget turbulent tid med skiftende påbud, anbefalinger, nedlukninger og tilbagevenden til skolerne. Grundet markant stigende smittetal lukkede skolerne ned igen i december 2020, hvor 5. – 10. klasse blev hjemsendt fra den 16. december og 0.-4. klasse fra d. 21. december (Børne- og Undervisningsministeriet, 2020). Lærere og elever som møder ind på skolerne er underlagt forskellige retningslinjer, herunder at den enkelte klasse skal fungere som en selvstændig social boble, at skolegården er opdelt, så børnene på tværs af klasser ikke blandes samt diverse hygiejneforskrifter (bl.a. afstand uden for klasselokalet, afspritning og aflevering i skolegården). Yderligere restriktioner som f.eks. obligatorisk test af lærere er enkelte steder blevet en del af arbejdslivet, mens det andre steder endnu ikke er afgjort, hvornår og hvordan kravet om løbende tests vil blive effektueret på informanternes skole.

Skolelærere – første og anden interviewrunde

Da skolerne blev lukket i foråret 2020 overgik lærerne nærmest fra den ene dag til den anden til fjernundervisning og hjemmearbejde. Der var store variationer mellem skolerne og inden for skolerne i forhold til planlægningen og tilrettelæggelsen af den nye digitale skole. Mange skolelærere satte pris på den større frihed i tilrettelæggelsen af arbejdet og arbejdsdagen. At arbejde hjemmefra udfordrede imidlertid arbejdslivsbalancen for især dem med mindre, hjemsendte børn, men mange oplevede også at hjemmearbejdet gav ro og overskud i familielivet samt en mere rolig og effektiv arbejdsdag. Ved det andet interview i efteråret 2020, var lærerne fysisk tilbage på skolerne. De var glade for at være tilbage hos elever og kollegaer, men hverdagen var spundet ind i et lag af restriktioner. Med stigende smittetal og intet forsamlingsforbud i klasseværelser, følte lærerne sig i efteråret som frontpersonale i corona-pandemien.

Interviewene i denne tredje runde er foretaget fra 17. februar til 1. marts 2021. Formålet var at tale med lærerne, mens de stadig arbejdede hjemmefra. 8. februar blev der imidlertid åbnet for skolerne for de mindste elever (0.-4. klasse). Specialklasser havde ligeledes fysisk undervisning på skolen fra nytår, ligesom der i hele perioden var mulighed for fysisk nødscole for de elever, der havde behov for det.

Vi har i alt interviewet 17 skolelærere i denne tredje interviewrunde. På interviewtidspunktet er 7 af lærerne i 0-4. klasse tilbage med fysisk fremmøde på skolen, herunder har en enkelt lærer hele tiden også varetaget nødundervisning med fysisk fremmøde. Endnu en lærer deltager i interviewet men er sygemeldt (ikke på grund af covid-19) på interviewtidspunktet. 9 af lærerne underviser fortsat elever fra 5. - 10. klasses trin hjemmefra. Enkelte af lærerne underviser desuden i specialklasser eller forestår nødundervisning, hvor de og eleverne har fysisk fremmøde på skolen.

Størstedelen af interviewpersonerne er 40+ år og har typisk en del erfaring inden for lærerfaget. Hovedparten arbejder i folkeskolen, nogle få på privatskoler.

Arbejdslivsændringer

Lærerne har reageret forskelligt på den seneste hjemsendelse. På interviewtidspunktet syntes nogle, at hjemsendelse var i orden, fordi smittetallet i december 2020 var højt og skabte en del usikkerhed og bekymring. Andre syntes, det var rigtigt ærgerligt, bl.a. fordi julemåneden er en vigtig og hyggelig tid i samværet med eleverne. Og andre igen var trætte af at skulle tilbage til hjemmeundervisningen og onlinemøder.

Hvad enten man arbejder på skolen eller derhjemme, så taler flere om, at de faglige krav og omfang af undervisningen fortsat er reduceret grundet coronaen. De lærere, som både arbejder hjemmefra og på skolen er ofte tilfredse med afvekslingen, mens andre synes, at der går alt for meget tid til transport. De som fast underviser på skolen igen, nyder at have fri, når de tager hjem, mens de som arbejder fuld tid hjemmefra ikke oplever et tilsvarende klart skel mellem arbejde og fritid. Det er dog forskelligt om de synes det er et problem eller ej.

Arbejdslivet med corona-restriktioner bliver af de fleste interviewpersoner opfattet som "det nye normal". En situation de mestrer, fordi de ifølge eget udsagn grundlæggende er meget omstillingsparate. Enkelte går så langt som til at sige, at omstillingsparathed er en væsentlig del af lærerfaget.

Generelt har lærerne følt sig meget bedre forberedt denne gang end under den første nedlukning i foråret 2020. Onlineundervisningen har fungeret bedre, også blandt de lærere, som var ret udfordrede under den første nedlukning, fordi de nu har haft meget større erfaring med at anvende virtuelle undervisningsformer.

Denne her gang havde man også lidt en idé om, at det her kommer til at vare rigtig lang tid. Og så ruster man sig måske også bedre til at gøre sig klar til det, og sætter sig ind i nogle flere ting ift. hvordan man kan lave virtuel undervisning og er måske også kommet bedre i gang med at lave noget gruppearbejde. [...] Nu er der meget mere dynamik ift. at der er nogle faste grupper, de kan godt lige gå ud i 5 minutter, og så komme tilbage igen, så de navigerer i flere forskellige rum.

Jeg [har kørt] totalt skemalagt lektionsundervisning. Dansk, historie og engelsk. Om formiddagen fra kl. 9.15 til kl. 12 hver dag, og så sad de der som små dygtige skolebørn på hver deres computer og rakte hånden op og ingen forstyrrede andre. Det var ret vildt faktisk. Det fungerede rigtig godt.

Lærerne har desuden haft mere tid til at planlægge undervisning og sikre mere varieret undervisningsmateriale, idet skolerne denne gang først lukkede nogle dage efter regeringens udmelding.

Jeg har ligefrem, hvilket jeg ikke har gjort i 20 år, trykt nogle ark med tillægsord og udsagnsord, bare for at have noget fysisk [undervisningsmateriale]. Jeg tager

simpelthen ud på skolen og laver et sæt og siger til dem, at de skal komme op på skolen kl. 12. Så skal de gå ind højest to ad gangen og alle corona-ting, og så har jeg trukket dem ind på skolen og givet dem nogle flere materialer ... og jeg har også sørget for, at de har deres naturfagbøger med hjem ... så det har faktisk været lidt mere varieret og bedre, synes jeg.

Sociale relationer

Ledelse

Lærernes oplevelse af skolens ledelse er også i denne interviewrunde ret varieret. Nogle interviewpersoner savner mere tydelig ledelse, f.eks. omkring smitteudbrud på skolen, andre gør ikke og har det bedst med at være forholdsvis selvstyrende. Nogle lærere oplever, at de får anerkendelse for det arbejde, de laver, når de f.eks. har modtaget vingaver og deltager i en fælles virtuel vinsmagning arrangeret af ledelsen eller har en ledelse, hvor trivsel er et fast punkt på de ugentlige møder eller via en daglig hilsen på mail om morgenen. Andre interviewpersoner mangler tydelig anerkendelse fra ledelsen.

Jeg tror, det er fordi, kravene er højere til os end det var sidste gang. Hvilket selvfølgelig også er rimeligt, fordi vi KAN flere ting nu, men man kan jo stadigvæk godt føle sig usikker på mange ting, og være nervøs for, rammer jeg alle eleverne, får jeg dem alle sammen med, får jeg fat på den elev, der hænger i bremsen? Det kan godt være pressende. [...] Jeg gør det bedste, jeg kan, og det gør mine kollegaer også, jeg synes vi gør det rigtig godt. Men i pressede situationer, og når man er træt, så kunne det være rart, at ledelsen kom og sagde, det er godt, det I gør, og vi ved godt, I er pressede, I gør det bedste I kan.

Generelt er der forståelse for, at ledelse i en coronatid giver stor travlhed oven i de sædvanlige ledelsesopgaver. Ledelsen har fortsat en stor kommunikationsopgave, som primært håndteres via mail og på fælles online informationsmøder med flere eller alle medarbejdere, hvilket ikke giver det samme rum for personlig dialog/møde med ledelsen, som når man mødes fysisk. Blandt de interviewede er der flere tillidsvalgte og arbejdsmiljørepræsentanter. De oplever en tættere kommunikation med ledelsen qua deres hverv og er derfor også grundigere informeret omkring de løbende ledelsesbeslutninger og kommende ændringer, hvilket de sætter pris på.

Kollegaer

Uanset om lærerne arbejder hjemmefra eller på skolen, er det primært de nærmeste få kolleger fra det eller de teams, som de indgår i, der udgør deres kontaktflade til skolen. Kommunikationen her er typisk tæt og omfatter også mere personlige emner og muligheder for at mødes socialt i mindre grupper.

Kontakten til øvrige kolleger foregår online, men de har ingen fysisk kontakt til det store kollegafællesskab, som de normalt har. De interviewede sætter pris på kontakten til de nærmeste kollegaer, men ved ikke længere, hvad der rører sig i de andre kollegaers liv, fordi de ikke snakker på gangen, spiser frokost sammen på lærerværelset eller

samarbejder på tværs. Der er således ikke den store forskel på at arbejde hjemmefra eller undervise fysisk på skolen i forhold til kontakten med kollegaer.

Jeg savner rigtig meget at tale med andre kollegaer. Savner det sammenhold der er på skolen, for lige nu der er vi fuldstændig splittet i atomer. Og når man møder nogen, så går man i en bue rundt om hinanden, nogle går med visir, så det hele er sådan lidt ... man rører ikke ved håndtag og spritter af hele tiden. Alle ser alle som en potentiel risiko. Sådan er det jo også når man er ude og købe ind. Det er sådan en mærkelig måde at være IKKE-SAMMEN på.

Elever

Generelt er lærerne mindre bekymrede for elevernes faglige udbytte under denne anden hjemsendelse.

Jeg synes egentlig eleverne har klaret det fint. De har selvfølgelig været trætte af det, det er vi også jo. Og det kan synes meget lang tid nu, jeg tænker jo ikke vi kommer tilbage før efter påske. Fuldstændig i hvert fald. Så det er jo lang tid at være væk. Jeg synes, vi får nået noget fagligt, så jeg er ikke bekymret ift. at der er et stort efterslæb. Og jeg synes stadigvæk, de går til opgaverne virkelig flot.

Nej, jeg synes egentlig ikke, at det har kostet på relationen, faktisk synes jeg måske, at for nogen, jeg har nogle elever, som nok har haft lidt svært ved at gå i skole, det der med alle de gængse regler ift. hvordan er det at være i en klasse, og hvad er reglerne ift. at række fingeren op, må man bevæge sig rundt uden at spørge først og sådan nogle ting, og der synes jeg faktisk, der er nogle elever, der klarer sig ENORMT godt nu. Det her corona har ligesom givet ro på. Jeg ved ikke, om du forstår, hvad jeg mener? Nogle elever, som måske har haft lidt for meget krudt i røven, de er faldet lidt mere til ro og arbejder måske bedre på den her måde.

En del af forklaringen skal ifølge lærerne også findes i, at de er blevet meget mere opmærksomme og dygtige til at få eleverne med i online-undervisningen – også de som har lidt sværere ved det eller som ikke har den samme opbakning derhjemme.

Jeg oplever, at de faktisk er engagerede i undervisningen, og jeg strukturerer det [...] jo også i grupper. Så synes jeg faktisk, de er meget på, og jeg får øje på nogle elever, jeg måske ellers ikke får så meget øje på. Jeg synes det er rigtig rart at have tid på den måde stadigvæk. Jeg kan ikke garantere noget med, at de lærer lige så meget, som når de er fysisk til stede, men jeg føler i hvert fald ikke, at de sakker bagud. Og jeg føler ikke, jeg har nogle elever, jeg har tabt. Vi brugte RIGTIG meget tid på at fastholde nogle af de elever, der kunne hænge lidt i bremsen, der hvor der måske ikke er så meget forældreopbakning eller forældrene er ikke ret meget hjemme.

Der er dog ifølge lærerne fortsat elever, som kun i mindre grad profiterer af den fælles onlineundervisning eller som ikke har de fornødne remedier i form af en brugbar pc eller opbakning i hjemmet fra forældre og/eller ældre søskende. Et problem som delvist har kunnet løses ved at udlåne computere eller tablets fra skolen, ligesom der i større omfang end under den første nedlukning har været fysisk nødundervisning for elever med særligt behov for dette. Desuden oplever nogle lærere, at der særligt ift. de små

elever kan være bedsteforældre eller andre familiemedlemmer, som indgår som ekstra ressource på hjemmefronten.

Det er forsat ikke muligt at lave fælles aktiviteter som f.eks. musical, kor o.l. eller at afholde udebesøg i eksterne læringsmiljøer og komme på lejrskoler. Aktiviteter, som altid både har et fagligt og en trivselsmæssigt formål. Bekymringen for elevernes trivsel har betydet, at lærerne under denne nedlukning har haft øget fokus på forskellige sociale samværsformer og f.eks. arrangeret fælles online spil, kagebageri i hjemmekøkkenerne eller fælles online samling for hele skolen. Der er også lærere, som tager hånd om elevernes digitale trivsel og drøfter det med dem løbende.

Jeg synes egentlig, at jeg fornemmer, at de fleste af dem er glade når vi mødes og jeg spørger også meget ind til, hvordan går det og kan I holde det ud, og hvad tænker I. Og der er nogen, der keder sig og der er nogen, der synes det er okay, men jeg tror også det er fordi, mange af mine elever, det er jo sportslever, så de kommer jo heller ikke ud til deres sport. Det er også svært.

Der var en dag, hvor jeg havde haft en snak med en pige, hvor hun skrev tilbage: Det var rigtig dejligt at have en snak med dig. Det er jo sådan en, der er dejlig at få. At det har betydet noget for hende. At nu var det kun hende, det handlede om, og at det ikke blev forstyrret af, at nu skete der et eller andet nede i enden af klassen... nogen, der var oppe og skændes og så skulle jeg lige afbryde før i tiden.

Trivsel

Generelt spores en udbredt ro og pragmatisme blandt de interviewede lærere ift. at få tingene til at køre. Som en lærer udtaler: *"Det kan jo ikke være anderledes, det er jo ikke nogens skyld"*. Et forhold som ud over de interviewede lærernes erfaringsbaggrund og forholdsvis høje gennemsnitsalder (der er ingen unge/nyuddannede blandt interviewpersonerne), også skyldes at coronasituationen og onlineundervisning ikke længere er noget nyt, sådan som under første nedlukning. Direkte adspurgt om situationen vækker bekymring, svarer en interviewperson:

Nej. Det er ligesom ved nedlukningen i december – der var ingen der gik i panik. Vi rullede bare planerne ud fra sidst. Og det er det samme, når vi lukker op, så er det der. Hvis de kom fredag aften og sagde I skal i skole på mandag, så ville vi blive sure over at vi ikke fik mere tid, men vi ville være klar mandag morgen ... Også fordi nu er det anden gang i træk, at de aflyser eksaminer. Jeg havde aldrig i min vildeste fantasi forestillet mig at det ville ske endnu engang. [...] Men nu er folk holdt op med at sige, at det sker ikke.

En anden interviewperson fortæller, at hjemsendelsen ikke har givet de store følelsesmæssige udsving:

Jeg er ikke blevet ked af det. Jeg er ikke på den måde psykisk påvirket. Igen, jeg sætter min lid til, at dem, der har forstand på det, ved, hvad der skal til. Der er jeg autoritetstro. Jeg satser på, at de har styr på det. Og så må vi bare prøve at få det bedste ud af det.

Pragmatisme eller ej, så giver flere lærere dog udtryk for, at de er påvirket negativt og føler sig "slidte" og "trætte" ift. de evindelige ændringer i deres arbejdsforhold som nærmest er blevet permanente.

Man er træt. Rent fysisk træt også [...] Der er hele tiden skift [...] Hvad skal vi nu? Vi ved jo aldrig helt... vi går jo først på vinterferie i dag, og vi ved ikke, hvad der sker, når vi kommer tilbage [...] Jeg ved ikke, om jeg skal ind og have normalt skema, jeg ved ikke om jeg skal ind og have nødschema, jeg ved ikke hvilke klasser, jeg skal have. Fordi vi kan ikke få noget meldt ud fra forvaltningen, fordi der ikke er meldt noget ud fra regeringen. [...] Der er så mange ting, også med planlægning til efter ferien, hvad skal jeg planlægge? Det må jeg tage stilling til senere, fordi det er også lidt at skulle planlægge ét, og så bliver det noget helt andet. Så bliver man TRÆT.

Andre lærere giver udtryk for, at forandringerne ikke er så store i denne omgang, men grundlæggende føler de sig privilegerede:

Som offentligt ansatte er vi jo super privilegerede i den her ukendthed, for den betyder ikke noget for vores løn eller jobsikkerhed. På mange måder er vi også meget klar over, at det er et luksusproblem ift. folk der sidder og ser deres livsværk falde sammen om ørene på dem. Så det er et irritationsmoment, men det er ikke noget farligt. Vi løser det.

Oplevelsen af at være frontpersonale fylder ikke som i efteråret. Lærerne også de tilbagevendte er generelt mindre optaget af smittefaren, selvom de på arbejde er tæt sammen med en hel skoleklasse, mens der ellers i samfundet er et forsamlingsloft på 5-10 personer. Et forhold, som ellers fyldte rigtig meget i den anden interviewrunde. Øget testning, mere viden, bedre mestring og rutine samt at stadigt flere borgere er vaccineret, synes generelt at have skabt større tryghed blandt lærerne.

Jeg er sådan set FULDSTÆNDIG tryk i det. Jeg er overhovedet ikke nervøs. Slet ikke. Også fordi jeg har den alder jeg har. Jeg er ikke super bange for selv at få det, og selvfølgelig passer jeg på. Vi bliver testet 1-2 gange om ugen. Det kan man blive på skolen, men det har jeg valgt ikke at blive, fordi jeg ikke vil have den der næsepind, så derfor tager jeg ud selv og får en PCR-test.

LIBERALE ERHVERV: EJENDOMSMÆGLERE, ADVOKATER, REVISORER OG KONSULENTER

I modsætning til de liberale serviceerhverv, som har været hårdt ramt af nedlukninger, har det udsnit af de liberale erhverv som indgår i denne undersøgelse, nemlig ejendomsmæglere, advokater, revisorer og konsulenter, alene været omfattet af anbefalingen fra myndighederne om at arbejde hjemmefra i videst muligt omfang. Senest blev der opfordret til hjemmearbejde 5. januar 2021.

Denne anbefaling har man i vidt omfang taget alvorligt, hvilket har betydet arbejde fra hjemmet og konvertering af de fleste fysiske møder til video- eller telefonmøder. Fra medio januar 2021 blev alle, der omgås andre på deres arbejde, opfordret af myndighederne til at lade sig teste en gang om ugen.

Liberale erhverv – første og anden interviewrunde

I foråret 2020 var denne gruppe primært påvirket af corona i form af at skifte kontoret ud med hjemmearbejde. De fleste havde i forvejen erfaringer med hjemmearbejde og oplevede det ikke som en stor ændring af deres arbejdsliv. Næsten alle arbejdsopgaver kunne løses hjemmefra og med samme kvalitet i opgaveløsningen. Møder med kollegaer, ledelse og kunder overgik til onlinemedier, hvilket var effektivt, men også mere kedeligt. Folk med mindre, hjemsendte børn var udfordret på arbejdslivsbalancen, men ellers satte de fleste pris på den større fleksibilitet i privatlivet som kom med hjemmearbejdet. I efteråret 2020, var de fleste tilbage fysisk på arbejde. Både i første og anden runde har der været travlhed i denne gruppe og forretningen er gået rigtig godt for de fleste og trivselen er for de fleste uændret. Der er dog nogle, der enten har været stressede af for stort arbejdspress eller økonomisk og mentalt pressede af mange aflysninger og ændringer i opgaveporteføljen. Det har længe været teknisk muligt at arbejde hjemmefra i disse brancher, men kun de selvstændige har for alvor brugt det. Erfaringerne med hjemmearbejde har gjort lederne inden for disse liberale erhverv mindre skeptiske og der forventes mere hjemmearbejde i fremtiden.

I tredje interviewrunde er der gennemført 17 interviews med personer fra liberale erhverv (to personer er faldet fra siden anden interviewrunde). Interviewene er foretaget fra 1.-19. marts 2021. Størstedelen er enten ejendomsmæglere eller advokater, men der er også revisorer og et par selvstændige konsulenter i gruppen. Der er en overvægt af ledere og selvstændige med små/enmandsvirksomheder. Aldersmæssigt fordeler de sig fra først i 30erne til midt i 60erne. Hovedparten er mænd.

Arbejdslivsændringer

Der er stadig travlhed for de fleste i denne gruppe. Der er mange opgaver og økonomien er god. De selvstændige konsulenter har dog været ramt af aflysninger, pga. forsamlingsforbud m.m.

Vi har mere travlt end nogensinde med boligmarkedet, så man kan sige, lige nøjagtigt os har jo kun set det som en fest, fordi der har været god omsætning i den. (Ejendomsmægler)

September til december der KNOKLEDE jeg, og så lukkede de ned i januar. Jeg er begyndt at arbejde mere nu igen. Jeg har f.eks. utrolig travlt lige nu, men ikke ret meget i næste uge. Jeg har stadig aflysninger. Det er ekstremt uregelmæssigt. Og det er det slidsomme ved det her corona. Jeg har sådan en følelse af at jeg kører i kø på motorvejen, hvor man sådan hele tiden gasser op og bremser, gasser op og bremser, og det bruger man meget energi på. (Selvstændig erhvervspsykolog)

De fleste arbejdede hovedsageligt hjemme i januar og februar, men på interviewtidspunktet i marts er der flere, der igen tog fysisk på arbejde. De fleste veksler mellem at arbejde hjemmefra og at møde op fysisk op afhængigt af hvad opgaveløsningen kræver og hvad de selv trives med.

I januar skrev vi rundt, at vi opfordrer folk til at arbejde hjemme så meget som muligt. Det gjorde folk også i stor stil og stadigvæk. Men der er nogen, der ikke har de fysiske rammer til at gøre det, og med børn og det ene og det andet, så der er også nogle, der er der hele tiden. Det har folk selv vurderet. Og dem, der har kunnet har så siddet hjemme. Så har vi ikke presset nogen hjem.

Jeg er nok på arbejde to gange om ugen. Det skal selvfølgelig lige cleares med min leder, hvis han siger vi har et møde her, så kommer jeg selvfølgelig ind. Der er det meget frihed under ansvar.

For mange gælder det, at det kun er til meget vigtige møder eller hvis fysisk tilstedeværelse er afgørende (f.eks. ift. underskrifter) at man mødes fysisk. Det betyder, at rejseaktiviteten er faldet drastisk for mange, hvilket generelt opleves som en positiv udvikling. De der ikke udelukkende arbejder hjemmefra lader sig løbende teste, sådan som det anbefales. Dette beskriver de ikke som en gene, men nærmere som et punkt hvor man da i hvert fald kan gøre sit.

Sociale relationer

Ledelse

Overordnet set er interviewpersonerne i denne gruppe ret tilfredse med deres ledelse, men det er tydeligt, at der er opstået nye udfordringer i ledelsesopgaven i takt med at nedlukningen er begyndt at påvirke trivsel hos nogle medarbejdere. Nogle fortæller, at ledelsen er god til at forholde sig til de praktiske sider af corona, men at trivsel slet ikke er på dagsordenen. Andre fortæller, at ledelsen har det som fast punkt på dagsordenen

til møder og opfordrer til, at man siger til, hvis man har det svært, men at der ikke rigtig er nogen der tager imod tilbuddet.

Vi bliver jo spurgt på vores mandagsmøde, der bliver det jo sagt, om alle mand har det godt. Det bliver jo også sagt, at hvis nogen har brug for at tale, fordi de er ved at blive bims, så skal de jo ringe. Men jeg har ikke indtrykket af, der er nogen, der gør det.

Vi prøver at passe på dem, så godt som vi nu kan. Vi vil ikke presse medarbejderne mere end højst nødvendigt ... Vi ved godt, at tingene er trælse og pressede for tiden og vi må gøre det så godt, vi kan. Og hvis der er et eller andet, så må de komme og sige det til os. Det prøver vi. Men der er så en enkelt, der desværre har måtte sygemelde sig [med stress], det kunne vi godt have håbet, var blevet taget tidligere.

Nogle steder prioriterer ledelsen sociale (online) arrangementer, for at styrke medarbejdernes trivsel. En anden vigtig del af ledelsen håndtering lader også til at være at give større frihed, så medarbejderne selv kan gøre som de har brug for.

I starten af januar [2021], hvor vi mødte ind fik vi en opdatering på, at vi vælger at lade være med at blande kontorerne, og hvis nogen har brug for noget ekstra, så siger de bare til. Til at hente børn eller arbejde hjemmefra osv. Så det er en meget flad struktur, og det er meget frihed under ansvar.

En anden ledelsesopgave er at tage stilling til og oversætte retningslinjer. Det er dog ikke alle der oplever, at deres ledelse gør dette godt nok, hvilket kan skabe usikkerhed. Andre ledere er gode til kommunikation og klare udmeldinger. Det lader til, at medarbejderne sætter pris på en høj grad af frihed, men det skal helst være under tydelige rammer.

5 minutter efter, der har været pressemøde, så kommer der en ny, "hvad gør vi nu?". Eller "vi fortsætter, hvor vi slap" eller "intet er ændret". Der er fulgt meget fint op. [...] Det [er godt], for man må ikke efterlade folk i tvivl om, hvad der er come il faut.

Vi [har] en kantine hvor vi henter mad. Her er det frivilligt om man vil bære mundbind, og her er jeg et på gange blevet irettesat af andre kolleger, fordi jeg ikke havde mundbind på. Her kunne det måske være godt med en klar ledelsesudmelding i stedet for at det skal være op til os hver især hvordan vi vil håndtere reglerne.

Coronakrisen har rykket på ledernes opfattelse af hjemmearbejde, fordi man har set at medarbejderne har arbejdet loyalt og effektivt hjemmefra og samtidig har sat pris på fleksibiliteten. Der er ingen udfordringer med at medarbejdere ikke kan sætte sig selv i gang, kan organisere deres arbejdsdag eller selvstændigt løse deres opgaver.

Jeg synes det her med, at mange gerne vil have hjemmearbejdsdage. Det har vi haft svært ved at håndtere for år tilbage, hvor vi tænkte: Det går simpelthen ikke. Vi betragtede det nærmest som en fridag... Det vil være helt naturligt for os, hvis man kunne få et ungt talent ind, der sagde: Jeg VIL arbejde hjemme en dag om ugen.

Det ville vi slet ikke være bange for nu. Det ville være helt fint og godt. (Advokat og partner).

Især i advokatbranchen, hvor der har været tradition for lange arbejdsdage og ikke at gå hjem før chefen, mærker nogle en kulturforandring, hvor det ikke længere forventes, at arbejde kun foregår på kontoret.

Det er blevet meget mere acceptabelt at arbejde hjemme. Der bruger jeg dog ikke, men en del kolleger der har børn arbejder mere hjemmefra. Det er godt at det er blødt op, så man ikke bliver set skævt til når man arbejder hjemme. Sådan var det før. (Advokat)

Kollegaer

Uanset om folk arbejder hjemmefra eller møder fysisk ind, er kontakten med kollegaer begrænset. Man må f.eks. ikke spise sammen i kantinen, holder kun sjældent fysiske møder og der afholdes stadig ikke sociale arrangementer. Dette skaber et afsavn.

Jeg savner den sociale kontakt til kollegerne uden for arbejde, den har vi stort set ikke. Så den kontakt jeg har er rent faglig.

Vi ses kun en gang imellem om mandagen, når vi har morgenmøde ellers ses vi faktisk ikke så meget, fordi så farer vi rundt til hver vores. Og sommerfest og julefrokost blev der jo ikke noget af. Nej, så der hænger vi lidt med hovedet, vi kan ikke være så sociale.

Man mangler jo noget socialt, når ikke man ser dem fysisk. Man får jo heller ikke lige ringet rundt til alle sine kollegaer, så det er jo meget de samme få, man snakker med.

Uanset at de savner det sociale samvær med kollegaerne, er der dog også nogen der har fundet ud af, at de kun behøver at se kollegerne en gang imellem for at trives, og derudover gerne vil arbejde hjemme, da det er mere effektivt.

Vi er jo derinde en gang imellem, og så mailer vi eller Skyper til hinanden, hvis der er noget. Så det er egentlig lige tilpas kontakt for mig. Det tager meget tid at tale med kollegaer nogle gange, hvilket også er en af årsagerne til, at jeg er mere effektiv hjemme. Nu var jeg lige derinde i går og jeg tror, jeg brugte tre timer på bare at sludre. Og det har jeg ikke tid til. [...] Jeg skal da være ærlig at sige, jeg har fundet ud af, hvor godt jeg kan undvære dem.

Og så håber jeg på at hjemmearbejdet kan fortsætte. Mit ønskescenarie det er sådan noget med kun at møde op en eller to gange om ugen. Og så ikke være her alene! Jeg savner noget fysisk pingpong med nogle kollegaer, det kan jeg godt mærke.

Andre har et stort savn efter meget mere socialt samvær både med kollegaer og kunder/samarbejdspartnere. Det rammer især dem der underviser (hvilket nu foregår online) og dem der er meget socialt anlagt. Nogle er vant til at deltage i mange sociale

og kulturelle begivenheder i arbejdssammenhæng, og savner det, selvom der også på mange arbejdspladser laves coronavenlige (online) sociale arrangementer. Flere forestiller sig at der snart bliver løsnet op, og ser frem til fester mv.

Vi har så et efterslæb på det sociale og det tror jeg også rimelig hurtigt vi kan få indhentet. [...] Vi skal bare bakke op om, at vores personaleforening bare skal give den gas og holde en FED fest. Det lyder åndsvagt, men det er vildt vigtigt.

På trods af den lange periode med restriktioner, mindre socialt samvær og travlhed, er der ikke nogen der fortæller om, at der er opstået konflikter mellem kollegaer. For nogle bliver arbejdspladsen tværtimod et frirum, enten fra konflikter i hjemmet eller fordi ens sociale behov ikke bliver mødt i privatlivet.

Jeg synes helt klart jeg har kunnet mærke at der er et socialt behov der ikke bliver opfyldt uden for arbejdspladsen, og som derfor bliver varetaget på arbejdspladsen.

Kunder

For de fleste i denne faggruppe er fysiske møder med kunder enten begrænset eller helt væk. Kun ejendomsmæglerne mødes næsten som før. Af dem der ikke ser folk, er der både nogle der begræder det og glæder sig til at vende tilbage til normalen, og nogle som har valgt også at reducere fysiske møder i fremtiden.

Vi kører slet ikke nogen online fremvisninger. Det er "real life" eller hvad det hedder. Når vi mødes, så holder vi afstand og spørger lige om vi skal have mundbind på eller ej. Det er sådan noget vi aftaler fra gang til gang, alt efter hvordan folk har det med det. (Ejendomsmægler).

Vi møder stort set kun kunderne online, medmindre de ikke kan finde ud af det. Det fungerer ok, men der er klart ikke den samme kontakt som vi plejer at have ... Jeg tror ikke det påvirker arbejdet, men det gør det da langt mere kedeligt.

Altså fremadrettet kommer vi ikke til at holde fysiske møder i de der standardsager, hvor vi har et fast honorar. Medmindre vores kunder insisterer. Og det synes jeg faktisk er mindre stressende.

Onlinemøder kan være meget effektive og har mange fordele, men der er også nuancer der går tabt, når man taler med kunderne, hvilket både kan gå ud over arbejdsglæden og kvaliteten.

Jeg har da sådan et vist frisprog og et vist element af humor involveret i min tilgang til de fleste ting. Og nogle gange kan man bare kigge ind i en stendød skærm og tænke, har de ikke slået lyd til? Så sjov jeg var! [...] Og det er jo i det hele taget det, der gør Zoom og Teams på nogle måder uegnet, det er der, hvor man skal lodde en stemning og udnytte stemningen. Når vi forhandler eksempelvis. Og vi skal have en god aftale, så skal vi jo kunne se folk i øjnene og deres mimik og er de komfortable eller er de ikke komfortable? Eller er det nu, vi skal prøve at komme med det frække tilbud om at slå halv skade? Det misser man.

Trivsel

Generelt er personerne i denne gruppe i god trivsel. De trives med deres arbejde og har samme eller større fleksibilitet og selvstændighed end normalt. Økonomisk går det godt og ingen er bekymrede for at få corona som følge af deres arbejde. Hvis de fortæller de føler sig coronatrætte og er pressede af situationen, så handler det oftest om ting i privatlivet, f.eks. store børn som er hjemsendt og mistrives eller manglende frihed til rejser, sociale begivenheder mv.

[Min trivsel] er overvejende god. Jeg har succes, som jeg aldrig har haft det før. Og det kan man jo altid godt trives i. Det, jeg nogle gange ikke kan trives i, det er, hvis man får for travlt.

Der er ikke nogen, heller ikke mig selv, der er ved at gå ud af vores gode skind. Ja, man kan da godt savne at komme tilbage til noget normalt, men der er ikke nogen af os, der er parate til at gå til psykolog eller noget som helst.

Der er dog et par interviewpersoner, som mistrives som følge af deres arbejde under corona og f.eks. føler sig stressede eller udkørte.

Det skulle da lige være på stressregisteret [at jeg slår ud], fordi vi har alt for travlt. Der er simpelthen bare alt for travlt.

Anden omgang her har været nærmest en mavepuster. Jeg synes virkelig det har været tungt. Jeg fik endnu en omgang af ekstremt mange ombookninger og ændringer i mit program. [...] Jeg har tabt min arbejdsmotivation, hvis jeg skal være helt ærlig. [...] Jeg synes at i starten der var jeg i en slags kamp-mode. Det var ting der skulle overvindes. Men jeg har en følelse af at det bare er blevet et maraton der afløser det næste maraton der afløser det næste. Det har været endeløst. Det har gjort at jeg er blevet massivt træt. Jeg er sgu snart slidt op.

Men for en del af interviewpersonerne har det allerede vendt, så det ikke længere er så hårdt som det har været. Nogle fortæller deres trivsel er blevet bedre i takt med mere frihed til at møde fysisk op på arbejde og udsigten til mere genåbning af samfundet.

Jeg trives bedre. Jeg kan huske der var en overgang, hvor jeg syntes det var lidt trist og jeg havde lidt svært ved at finde motivationen. Det synes jeg ikke nu og det er også en af årsagerne til, at jeg tager ind på kontoret. Så føles det ikke så mærkeligt det hele. Så kan man godt glemme, at det er coronatid, når man bare møder ind og sidder og arbejder, som man ellers ville have gjort.

HOTEL- OG RESTAURATIONSANSATTE

Som følge af stigende smitte blev hotel- og restaurationsbranchen lukket næsten helt ned i december 2020. Flere virksomheder havde allerede som en konsekvens af et lavere forsamlingsloft besluttet at skruer ned for aktiviteterne og lukke helt eller delvist ned, fordi især julearrangementer blev aflyst. Mange medarbejdere blev hjemsendt, og flere havde i løbet af efteråret – omkring tidspunktet for anden interviewrunde – oplevet kolleger blive opsagt.

Der var ved tredje interviewrunde endnu ikke udmeldt en dato for forventet genåbning, men der var en forventning om at, hvis vaccinationerne forløb som planlagt, ville det blive muligt at åbne med restriktioner i løbet af maj eller juni måned. Efter nedlukningen har der været mulighed for "take away" fra spisesteder og hotelovernatninger med servering på værelset. Der har været yderst begrænset aktivitet, som i høj grad er blevet varetaget af elever, som ikke kan hjemsendes eller opsiges, og opsagte, som ikke kunne sendes hjem med lønkomensation. Enkelte af de hjemsendte har været indkaldt ganske kortvarigt f.eks. for at træne eller forberede genåbningen.

Hotel- og restaurationsbranchen – første og anden interviewrunde

Hotel- og restaurationsansatte har oplevet meget store forandringer i arbejdslivet. Ved første interview i foråret 2020 var de hjemsendt på lønkomensation. For de fleste var det en pludselig omvæltning fra et travlt og ofte fysisk krævende arbejdsliv til en hverdag uden arbejde og uden fast struktur. Nogle oplevede hjemsendelsen som utryk, usikker, frustrerende og stressende, men den bød også på tid til at reflektere over arbejdslivet og ønsker for fremtiden. I løbet af hjemsendelsen fandt interviewpersonerne forskellige måder at få struktur og indhold i dagene og nød også den ekstra tid til familieliv, hobbyer mv. Mod slutningen af perioden faldt de flestes trivsel og de savnede at komme tilbage på arbejde. I efteråret 2020 var de fleste tilbage på arbejde. De havde haft en meget travl sommer efter der blev åbnet op, men i efteråret steg smittetallet. Nye, hårde restriktioner trådte i kraft, som besværliggjorte arbejdet og mindskede arbejdsglæden. Der var en følelse af at branchen blev uretfærdigt hårdt ramt og der var en udbredt bekymring for fyringer.

Der er i denne tredje runde interviewet 20 personer (en person er faldet fra siden anden interviewrunde). Interviewene er gennemført i perioden 1-11. marts 2021. Interviewpersonerne arbejder på restauranter, hoteller, konferencecentre, kantiner eller caféer, hyppigst som kokke eller tjenere. De interviewede er mellem 21 år og 63 år. Der er både nyansatte og elever med kort erfaring i branchen, erfarne faglærte medarbejdere, et par i mellemliderstillinger og en enkelt restaurantejer.

Arbejdslivsændringer

Blandt de 20 interviewede har 12 personer været hjemsendt, 4 personer er ledige og 4 personer har arbejdet under nedlukningen.

De 12 personer blev **hjemsendt** på forskellige tidspunkter fra medio december til primo januar. Nogle var med til at lukke arbejdspladsen gradvist ned over nogle dage eller uger, hvor der også var begrænset aktivitet, f.eks. mad til de få hotelgæster, som boede på værelserne. Andre blev hjemsendt fra den ene dag til den anden og fik ikke tid til at rydde ordentligt op eller sige farvel til kolleger.

Hen over jul og nytår var jeg inde og køre roomservice til de få gæster, der var tilbage. Men der var simpelthen så lidt aktivitet i det, så da jeg endelig blev sendt hjem i januar, var det faktisk en lettelse. For det var meget frustrerede at gå på arbejde uden rigtig at have et formål.

Nedlukningen var helt håbløs. Man får tre timer og så skal man bare forlade sådan et køkken, ikke. I stedet for lige at sige: I tager lige i morgen med og får det helt gjort rent og får styr på det.

Enkelte af de hjemsendte har undervejs været indkaldt i få timer ad gangen i små hold, hvor de er blevet orienteret om virksomhedens genåbningsplaner, har forberedt nye menuer eller arbejdsgange og har undervist f.eks. tjener- eller kokkeelever.

En af de hjemsendte har fået en frigørelsesattest, så han kan arbejde som afløser i et andet fag, men kan møde i sit faste job med 24 timers varsel. Det har han valgt, fordi han ikke trives med at være inaktiv og fordi han ønsker at have et alternativ, hvis han skulle blive opsagt fra sit faste job.

En anden er hjemsendt fra sit studiejob og passer sit fuldtidsstudie som sædvanligt. Lønkomensationen har betydet, at hun kan beholde sin nuværende bolig og ikke behøver låne penge eller flytte hjem til sine forældre igen.

To hjemsendte har fået nyt job under deres hjemsendelse. Den ene skifter branche, og den anden går fra kantine på en uddannelsesinstitution til køkken på et ældrecenter. Begge ser meget frem til at starte i deres nye job, særligt fordi forholdet til deres ledelse ikke har været optimalt.

Endelig er der en hjemsendt, som planlægger at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet i løbet af et halvt år.

Tre af de 4 **ledige** blev opsagt i forbindelse med nedlukningen, mens den fjerde selv har sagt op, fordi han ikke trivedes i sit job. Tre af dem har job på hånden, når branchen genåbner og forventer at blive inden for branchen og komme i gang inden for en overskuelig fremtid. De har ikke følt sig særligt motiverede for jobsøgning både fordi de

havde job i udsigt og fordi der har været meget få jobåbninger inden for deres fagområde.

Den fjerde person besluttede sig for at gå på efterløn da hun og alle andre kolleger over 50 år i december 2020 blev fyret fra den arbejdsplads hun har været på i over 30 år. Hun forventer at gå ledig i et halvt år indtil hun kan gå på efterløn som 64-årig og kan ikke se sig selv i et nyt job.

De 4 personer i **arbejde** har alle mærket udfordringer og behov for tilpasning pga. nedlukningen, f.eks. har udvikling af nye aktiviteter online krævet nye IT-færdigheder, mens take away har vist sig ikke at være så rentabel som den sædvanlige restaurantdrift. De har oplevet travlhed, men ikke så høj grad af arbejdsglæde og jobtilfredshed, særlig pga. mindre økonomisk udbytte samt mindre social kontakt til kolleger og gæster.

Sociale relationer

Ledelse

De hjemsendte, som har været i kontakt med deres ledelse, f.eks. ved at blive inddraget i at forberede genåbningen har alle været meget glade for at opleve at være inde i "loopet" igen. Selvom meget ift. genåbningen stadig ligger hen i det uvisse, giver det at blive indkaldt mulighed for mentalt at forberede sig på at genoptage arbejdet og en følelse af at være en anerkendt medarbejder, som forventes at kunne bidrage positivt.

Jeg synes, de har håndteret det rigtig godt. De skriver ud og holder os opdaterede med det hele, så man ikke bare får en fyreseddel ud af det blå. Og samtidig har de jo gjort det sådan, at ingen er blevet fyret.

Især de medarbejdere, som har haft personlige samtaler med ledelsen, f.eks. til en medarbejderudviklingssamtale eller til socialt samvær, oplever det som positivt. De hjemsendte værdsætter også mails mv. fra ledelsen, men oplever også, at der er meget lidt nyt at tilføje og at det efterhånden er svært for ledelsen at opretholde og kommunikere en positiv indstilling fordi den økonomiske situation er presset. Desuden kan mails ikke erstatte den viden man sædvanligvis som medarbejder får ved at være til stede på arbejdspladsen.

Der kommer somme tider en besked inde på vores Facebook, at nu har de lavet et nyt mødelokale eller et eller andet. Men hvor man tidligere vidste det INDEN det blev gjort, så ved man det nu først EFTER det er blevet gjort. Tidligere, når man gik der, så fik man jo at vide: Nu skal vi snart have håndværkere og lave det og det om. Fordi man jo var der.

De hjemsendte udtrykker generelt stor forståelse for deres ledelse og den vanskelige situation, de står i, lige som de anerkender ledelsens indsats for at holde kontakten til medarbejderne og bevare job og arbejdsplads. Og selvom der ikke er noget nyt, har medarbejderne alligevel behov for, at ledelsen giver lyd.

De skrev bare på Facebook: "Lad os håbe, vi kan åbne 1. marts." Men det var så ikke muligt, og vi fik ingen besked. INGEN besked. Så jeg ved ikke, hvad de tænker. Det er lidt dårlig stil, synes jeg.

Også de ledige har på eget initiativ en vis kontakt til deres ledelse fordi de har aftaler om vikariater eller fast ansættelse, når restriktionerne ophæves.

Kollegaer

Alle de interviewede giver udtryk for, at de savner arbejdsfællesskabet med kollegerne og er "sultne" efter at få genetableret det. Både de hjemsendte og de ledige, men også de interviewede, som er i job fordi også de har begrænset kontakt til kolleger.

Selvom det meste af kontakten er online via Facebookgrupper, har flere af de hjemsendte været glade for at mødes i privat regi med kolleger i mindre grupper til fælles gåture eller strikkeklubber, lige som der som nævnt har været enkelte "arbejdsdage", hvor de hjemsendte mødes med deres allernærmeste kolleger og ledere. Det styrker den mentale trivsel, selvom der ikke tales direkte om det.

Det er jo ikke sådan man siger: "Nåh, hvordan HAR du det?" Men selvfølgelig spørger vi indirekte og siger: "Åh, det er da også træls." Og vi går og griner lidt af, at nogen har en plan med to ting, de skal nå hver dag. Så griner vi af, at når man først skal nå 30 ting hver dag, så bliver vi helt stressede.

De hjemsendte er ret overbeviste om, at arbejdsfællesskabet hurtigt vil genetablere sig, når de mødes igen på arbejdspladsen, især på de mindre arbejdspladser og med de tætteste kolleger. Enkelte udtrykker bekymring for, at det vil tage tid at få fællesskabet på tværs af flere faggrupper på større arbejdspladser til at fungere igen.

Gæster

Mange af de interviewede fortæller, at kontakten til gæster og glæden ved at skabe gode oplevelser for og sammen med andre er en meget stor motivation for dem i deres arbejde. Mange savner i høj grad netop dette aspekt i deres job, både i form af anerkendelse og feedback fra deres gæster og den energi, de oplever at få i den sociale interaktion med gæsterne.

Det er jo 100 gange sjovere at lave mad til GÆSTER (end take away). Man kan jo komme fuldstændig op at køre over – altså feedback på, gør du det godt eller dårligt.

Det er jo helt klart de oplevelser [med gæster] man lever af. Og nu skal man så være derhjemme og forsøge at holde sig lidt i gang. Det er enormt unormalt. Nogle gange møder man så gæsterne nede i Kvickly og sådan. Man kan tydeligt mærke, de savner det også.

Trivsel

De interviewede fra hotel- og restaurationsbranchen oplever, at denne hjemsendelse både har været lettere og sværere end den første. Lettere, fordi de var forberedte på den og bl.a. havde gjort sig erfaringer med hvad de havde behov for at få en god trivsel, f.eks. struktur på hverdagen, fysisk aktivitet og social kontakt. De har også oplevet gevinster i form af mere tid med deres pårørende, mindre stress og bedre muligheder for at passe på deres helbred.

Omvendt har det også været sværere, fordi det netop er anden omgang, som ingen har ønsket, fordi det er vinter og dermed færre muligheder for udendørs aktiviteter og endelig fordi den har trukket længere ud end forventet. Flere beskriver det som en maraton, hvor målstregen hele tiden bliver flyttet uden at man kan vide, om det er sidste gang den flyttes og uden selv at have indflydelse på at komme nærmere målstregen.

Flere oplever en vis resignation og koncentrerer sig om at få det bedst mulige ud af nuet.

Til at begynde med var man nervøs for sygdommen. Så bliver man nervøs for jobbet. Nu er jeg nok kommet dertil, at jeg må tage én dag ad gangen og se, hvordan det går.

Man har overlevet tre fyringsrunder og man bliver ved med at tænke: "Hvad fanden sker der næste gang?" Er man savnet eller... ja, den [bekymring for jobbet] er der jo, men jeg har virkelig kørt den længere bagud denne gang. For man kan jo ikke gøre hverken fra eller til.

Trivslen hos de interviewede i eller på vej i job varierer. De interviewede, som er i job, men oplever udfordringer med at få økonomien til at hænge sammen eller oplever at savne kolleger, trives mindre godt. Omvendt oplever især de, som har søgt og fundet job under nedlukningen, at dette i høj grad har forbedret deres humør og trivsel.

Generelt orker de interviewede ikke meget mere snak om corona og emner i relation til nedlukningen og da slet ikke at diskutere restriktioner eller genåbning. Flere undgår bevidst nyhedsstrømmen og forsøger se frem til at kunne komme i gang igen, jo før jo bedre og hellere med begrænsninger end slet ikke. Flere oplever, at der i foråret 2021 er "stilhed før storm", hvor de i nogen grad er "lullet i søvn" og ude af træning. De forventer, at når først restriktionerne ophæves, vil de opleve stor travlhed i lighed med sommeren 2020. Langt de fleste ønsker at forblive i branchen, også selvom der har været stor omskiftelighed, da det alligevel er et grundlæggende vilkår for branchen – med eller uden corona.

Vi er jo en sårbar branche, fordi vi er ekstremt konjunkturpræget. Går det op i samfundet, og der er penge i omløb, så er det jo sådan noget, man bruger det på. Men det er også det første, der bliver skåret væk. Så det er jo en indbygget risiko og det er egentlig noget, jeg altid har været bevidst om. Og der er jo mange ting – fra at være på restaurant og hotel til at gå kontorvejen, der er leverandører og

andre ting. Det er jo en kæmpe stor branche og ikke kun afhængigt af Danmark. På den måde synes jeg, der ligger masser af muligheder.

Inden corona har jeg jo i 4 år været reservetjener uden fast job. Jeg har prøvet at tage hjem søndag og ikke have [udsigt til] arbejde hele ugen. Og inden ugen var gået, var jeg oppe på 42 timer. Så den usikkerhed er indbygget og nogle gange skal man altså have is i maven.

Selvom mange finder at myndighedernes indsats i forbindelse med corona har været i orden og nødvendig, oplever de fleste, at nedlukningen af netop hotel- og restaurationsbranchen har været urimelig og ulogisk. Urimelig fordi gæsterne i efteråret 2020 ikke blev smittet på restauranter og caféer, men oftere i private sammenhænge, og branchen var i sommeren og efteråret i stand til at efterleve alle krav og skabe tryghed for deres gæster. Ulogisk fordi man f.eks. gerne må samles mange og "røre ved den samme grapefrugt" nede i supermarkedet. "*Men den samme grapefrugt er det pludselig farligt at spise på en restaurant*". Flere påpeger også behovet for at finde langtidsholdbare løsninger, da de skiftende krav har gjort, at gæsterne ikke har turdet planlægge fester, konferencer mv.

ANALYSE AF SPØRGESKEMABESVARELSER

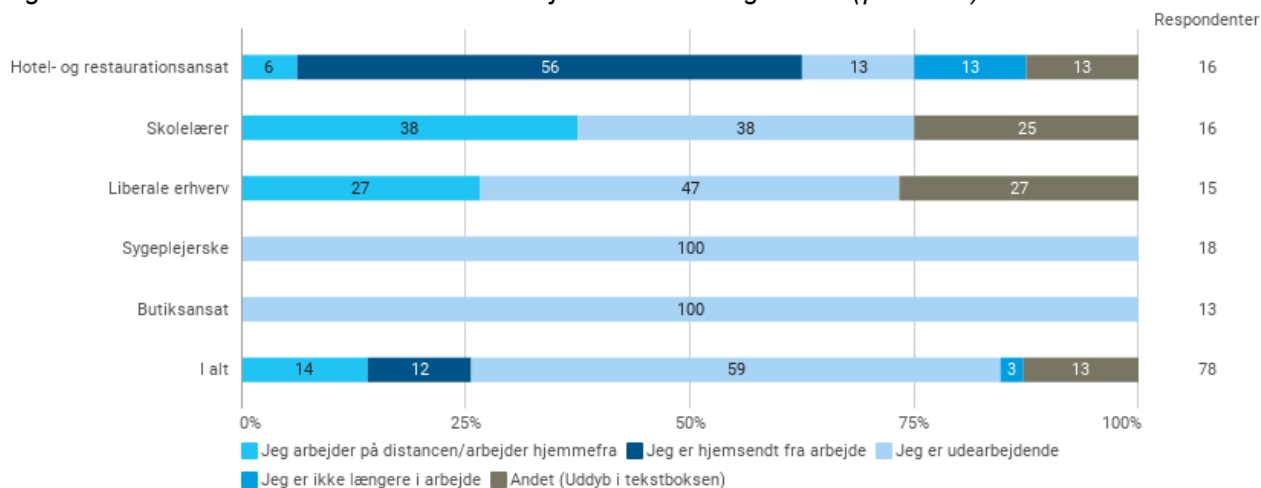
I det følgende præsenterer vi resultater fra den tredje runde af spørgeskemaundersøgelsen. Vi har struktureret analysen ligesom analysen af interviewene (dvs. arbejdslivsændringer, sociale relationer og trivsel) og fokuserer primært på de områder hvor der er sket forandringer i forhold til de to tidligere runder.

ARBEJDSLIVSÆNDRINGER

Vi har i det store hele stillet de samme spørgsmål til deltagerne som i de første to runder, men ændret på den referenceperiode de har skullet forholde sig til. De er således blevet bedt om at forholde sig til perioden fra 16. december 2020 og fremefter. Denne dato blev valgt fordi det var her statsministeren annoncerede den anden nedlukning. Det er svært præcist at vide hvilken situation deltagerne sammenligner med, men tanken er at de skal tænke på deres arbejdsliv henover vinteren og den anden store nedlukning.

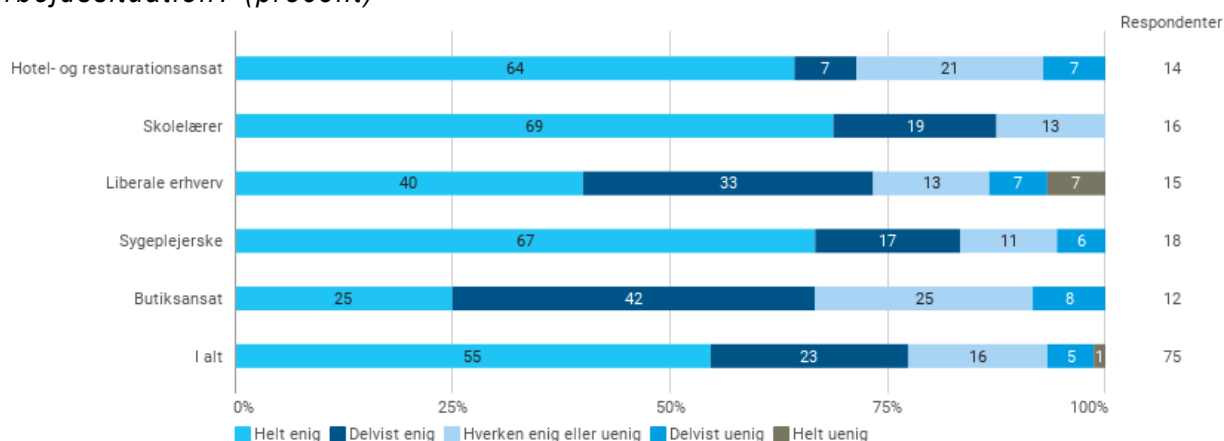
Af figur 2 fremgår det at alle butiksansatte og sygeplejersker fortsat er udearbejdende, mens henholdsvis 38 procent og 27 procent af skolelærerne samt ansatte i liberale erhverv arbejder hjemmefra og 56 procent af de ansatte i hotel- og restaurationsbranchen er hjemsendt.

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



På tværs af de fem grupper er en klar oplevelse af at skulle have været mere parat til forandringer i arbejdssituationen i forbindelse med den anden nedlukning (jf. figur 3 nedenfor).

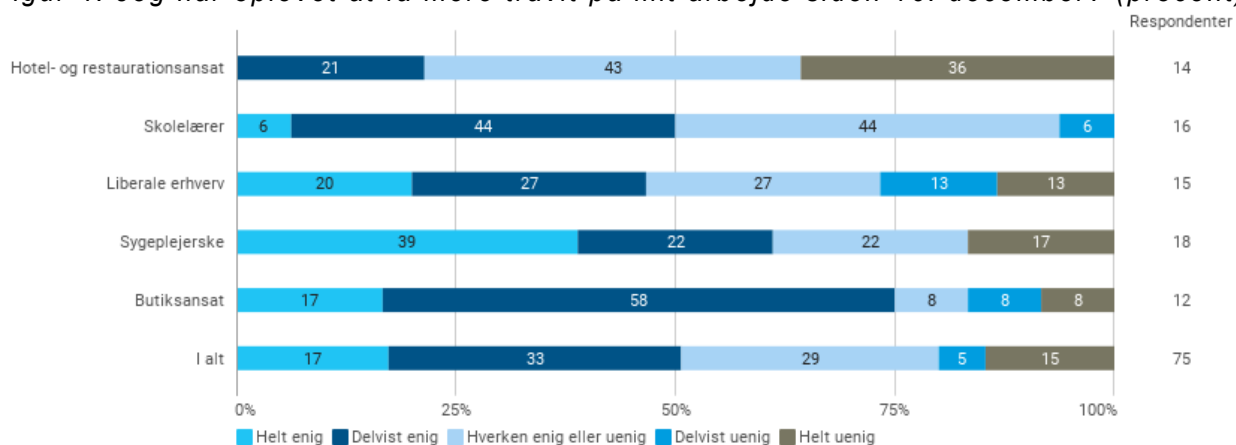
Figur 3. Hvor enig er du i de følgende udsagn om dit syn på dit arbejde under corona-tiden siden 16. december 2020? Jeg har skullet være mere parat til forandringer i min arbejdssituation? (procent)



Tre-fjerdedele (78 procent) af alle respondenterne er enten helt eller delvist enige i at de har skulle være mere parate til forandringer i deres arbejdsliv siden 16. december 2020. Der er ikke markante forskelle mellem faggrupperne, men dog lidt mindre enighed blandt butiksansatte og ansatte i liberale erhverv, hvilke også er de faggrupper som har oplevet færre forandringer af deres arbejdsliv.

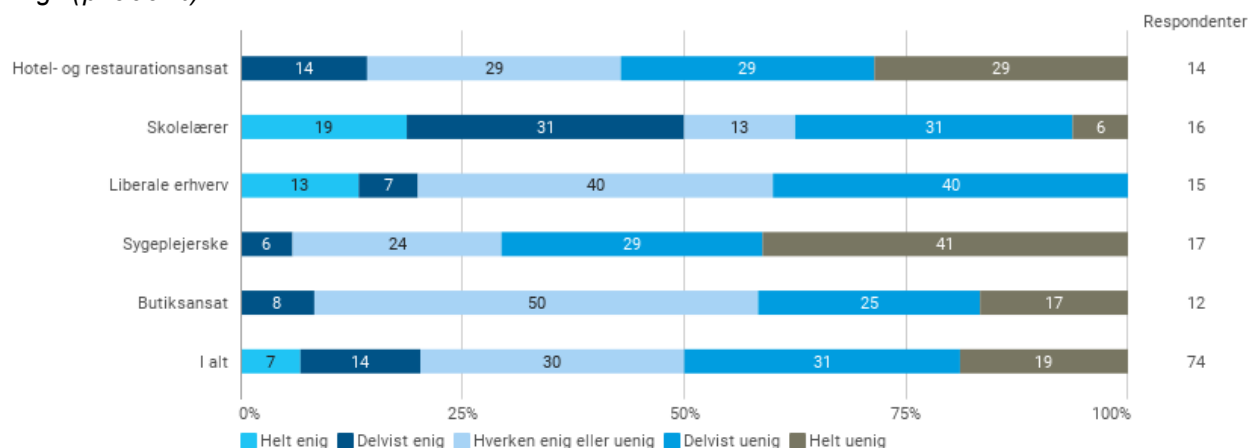
Forandringerne påvirker oplevelsen af travlhed forskelligt på tværs af de fem erhvervsgrupper. Ikke overraskende er der mindst travlt for de ansatte i hotel- og restaurationsbranchen, mens især en meget stor andel af sygeplejerskerne oplever at have fået mere travlt på arbejdet. At det netop er denne gruppe, hænger sammen med at de har været i kriseberedskab og at antallet af indlagte under den anden nedlukning var væsentligt højere end i foråret 2020.

Figur 4. Jeg har oplevet at få mere travlt på mit arbejde siden 16. december? (procent)



Som det også var tilfældet i forbindelse med den forrige runde har travlheden ikke givet deltagerne mulighed for at bruge mere tid på arbejdsopgaver, som de oplever som værende de vigtigste.

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



Blandt sygeplejerskerne er 70 procent helt eller delvist uenige i at de har kunnet bruge mere tids på de væsentlige arbejdsopgaver.

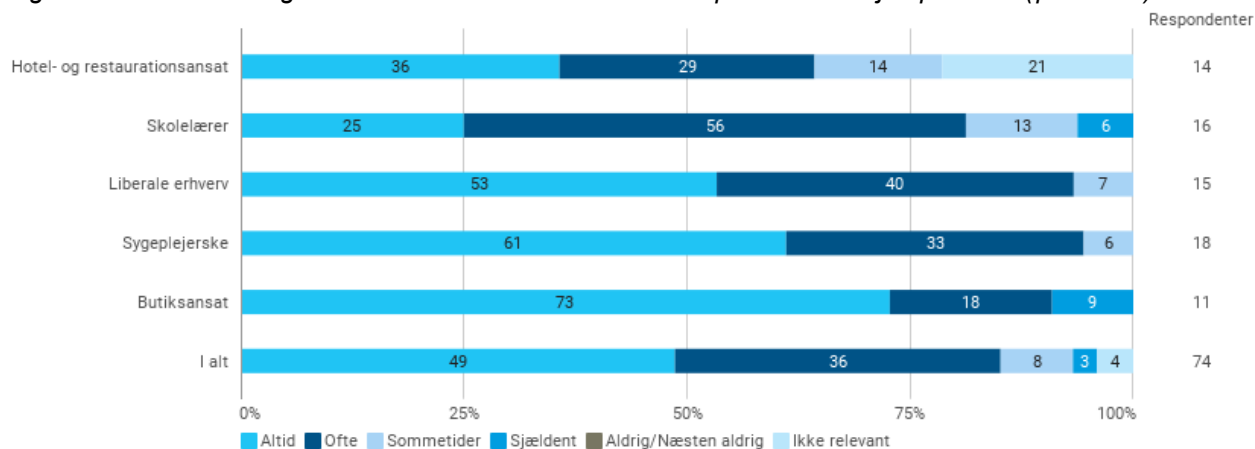
SOCIALE RELATIONER

Vi har på alle tre undersøgelsestidspunkter spurgt ind til omfanget og kvalitet af sociale relationer til kollegaer, ledere og personer uden for organisationen (dvs. kunder, patienter og elever). Under den anden nedlukning har mange medarbejdere savnet de sociale relationer på arbejdspladsen.

Relationer til kollegaer

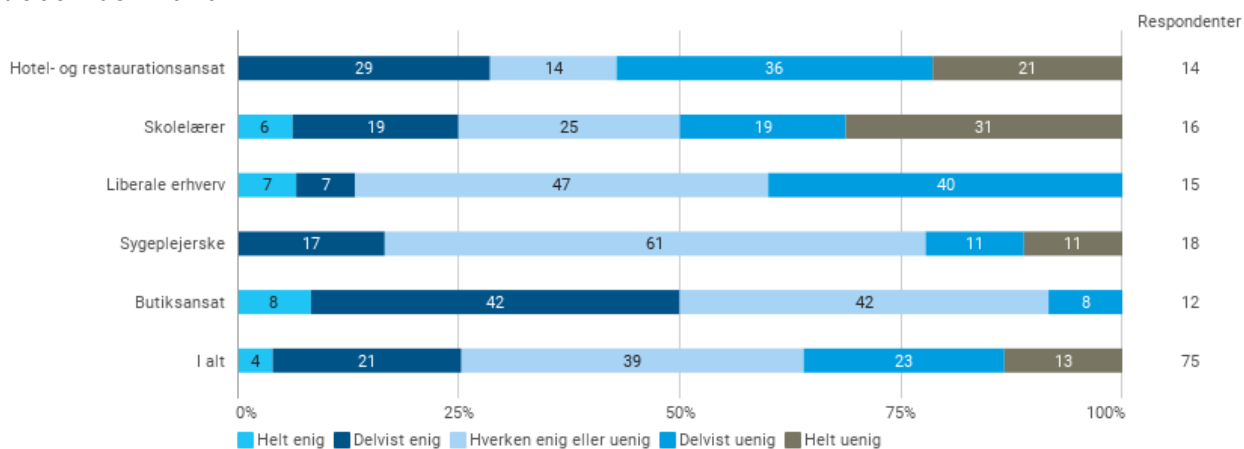
Til trods for corona-restriktioner på arbejdspladsen, hjemmearbejde og hjemsendelser, kan vi konstatere at næsten alle respondenter fortsat føler sig som en del af et fællesskab på deres arbejdsplads. Den laveste andel er ikke overraskende blandt hotel- og restaurationsansatte, hvor de fleste været hjemsendt hvilket gør det svært at pleje de sociale relationer.

Figur 6. Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads? (procent)



Derimod er oplevelsen af udviklingen i det kollegiale fællesskab siden nedlukningen den 16. december 2020 mere blandet. Hovedparten af de hotel- og restaurationsansatte samt skolelærere er uenige i at de har oplevet et større fællesskab med deres kollegaer (hhv. 57 og 50 procent er helt eller delvist uenige).

Figur 7. Jeg har oplevet en større følelse af fællesskab med mine kollegaer siden 16. december 2020?



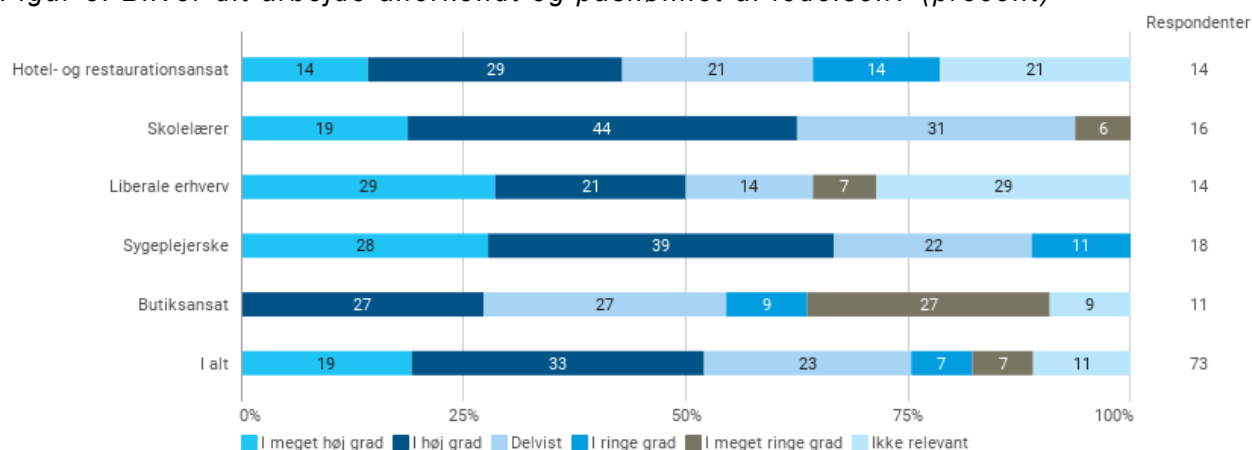
Generelt viser resultaterne dog at niveauet af social støtte fra kollegaer og følelsen af sammenhold og fællesskab har været stabilt højt niveau over alle tre runder.

Relationer til ledelsen

Generelt oplever deltagerne i undersøgelsen at de bliver anerkendt og påskønnet af ledelsen, hvilket også har været tilfældet i de to forgangne runder. Så selvom pandemien har varet længe formår ledelsen i høj grad at fastholde en god relation til deres medarbejdere. Figur 8 viser fordelingen af de fem faggrupper på spørgsmålet om, hvorvidt deres arbejde bliver anerkendt og påskønnet af ledelsen. Sygeplejersker og skolelærere oplever den højeste grad af anerkendelse (hhv. 67 procent og 63 procent

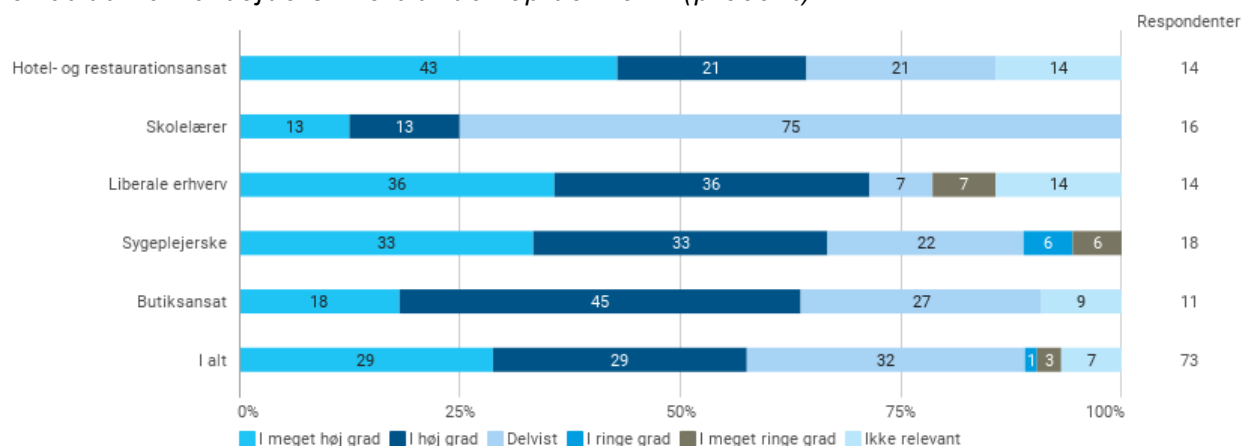
svarer at de i meget høj eller høj grad bliver anerkendt og påskønnet af ledelsen). Den laveste grad af anerkendelse er blandt butiksansatte, hvor 36 procent i meget ringe eller ringe grad oplever at deres arbejde bliver anerkendt og påskønnet af ledelsen, hvilket kan hænge sammen med hjemsendelserne og at der er flere unge og løstansatte i denne gruppe.

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



Flertallet af respondenterne oplever at deres arbejdsgiver har truffet tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger, så de kan arbejde sikkert under epidemien. Undtagelsen er skolelærerne, hvor blot 26 procent af respondenterne i meget høj eller høj grad føler der er truffet tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger. Det stemmer overens med interviewene, hvor flere skolelærere i efteråret 2020 gav udtryk for bekymring om utilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger på deres arbejdspladser.

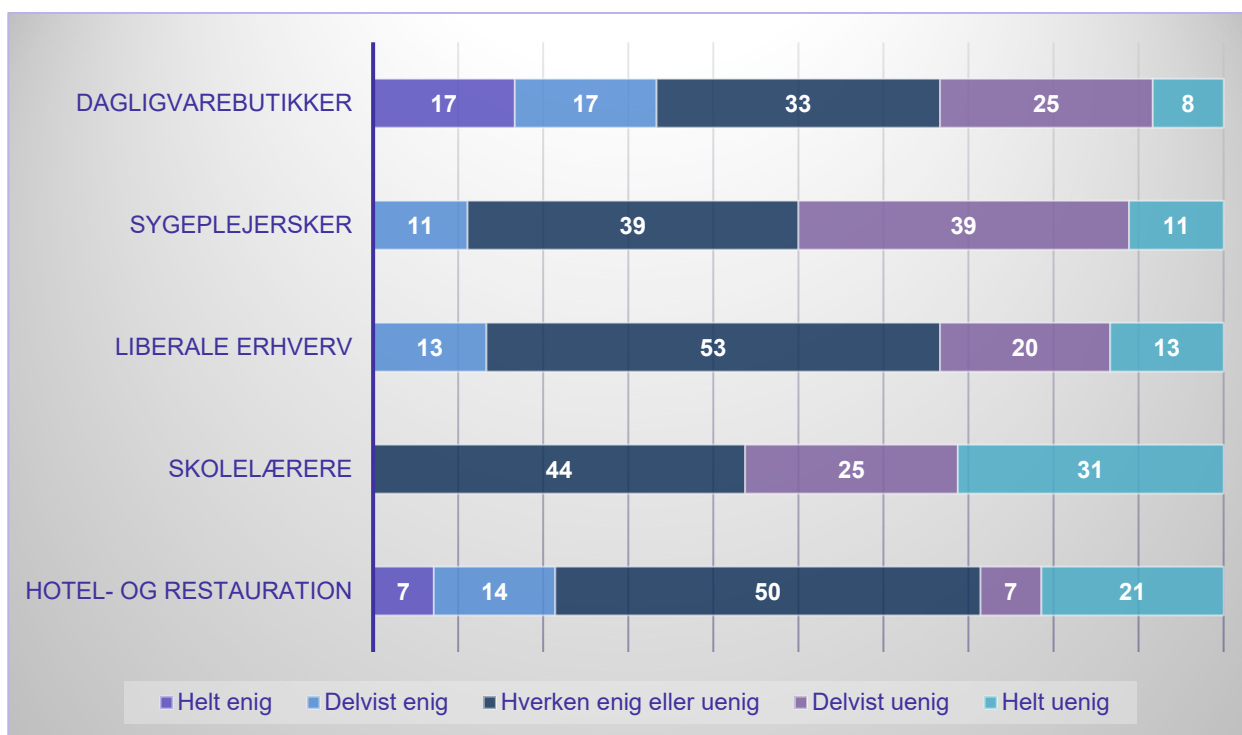
Figur 9. Føler du at din arbejdsgiver har truffet tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger for at du kan arbejde sikkert under epidemien? (procent)



Relationer til patienter, kunder og elever

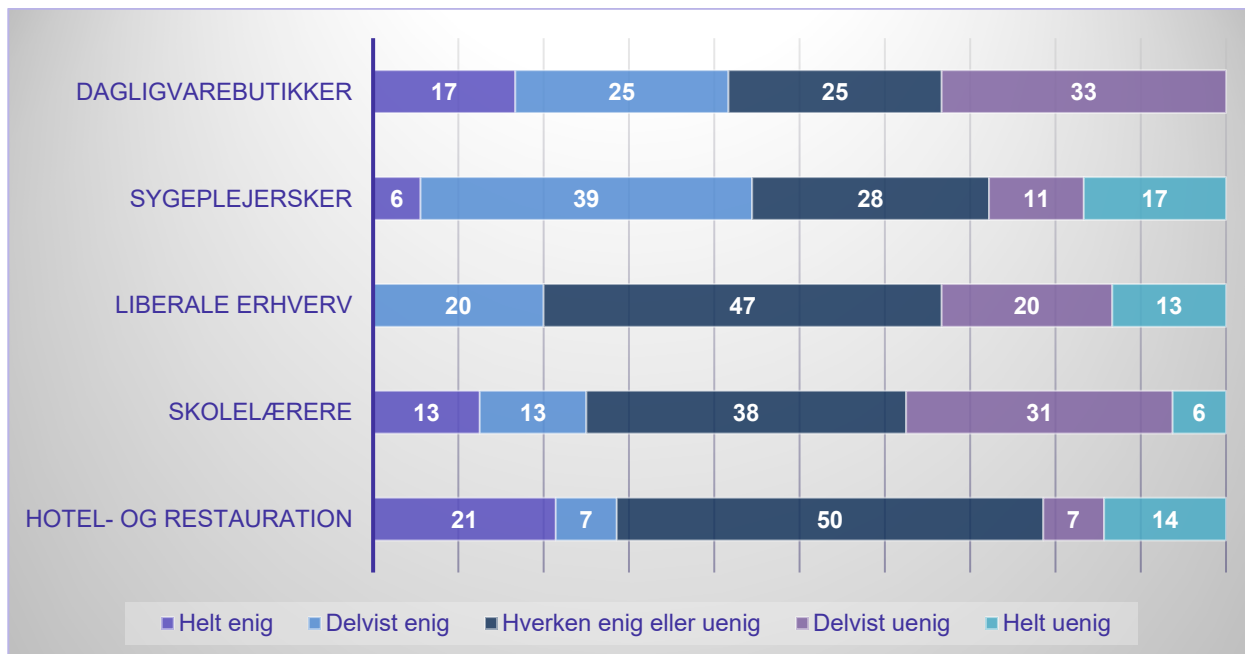
De øvrige sociale relationer til patienter, kunder og elever har også være præget af store forandringer som følge af social distance, mundbind, værnemidler m.v. Det kan forringe kvaliteten af de sociale relationer og eksempelvis give sig udslag i at patienter, kunder eller elever bliver mere utålmodige og lader det gå ud over den ansatte. Det er primært butiksansatte og ansatte i hotel- og restaurationsbranchen som oplever at kunderne er blevet mere utålmodige (hhv. 34 procent og 21 procent er helt eller delvist enige i udsagnet), imens flertallet af skolelærerne er uenige i udsagnet (56 procent) (jf. figur 10).

Figur 10. Jeg oplever at kunderne/patienterne/eleverne har været mere utålmodige og har ladet det gå ud over mig? (procent)



Figur 11 viser at en højere andel af de ansatte i butikkerne og sygeplejersker er enige i at relationerne til deres kunder er blevet mere overfladiske og mindre givende (hhv. 42 og 45 procent er helt eller delvist enige), hvilket stemmer overens med de udsagn deltagerne er kommet med i interviewene. En mindre andel af skolelærere (26 procent) og hotel- og restaurationsansatte (28 procent) har den samme oplevelse.

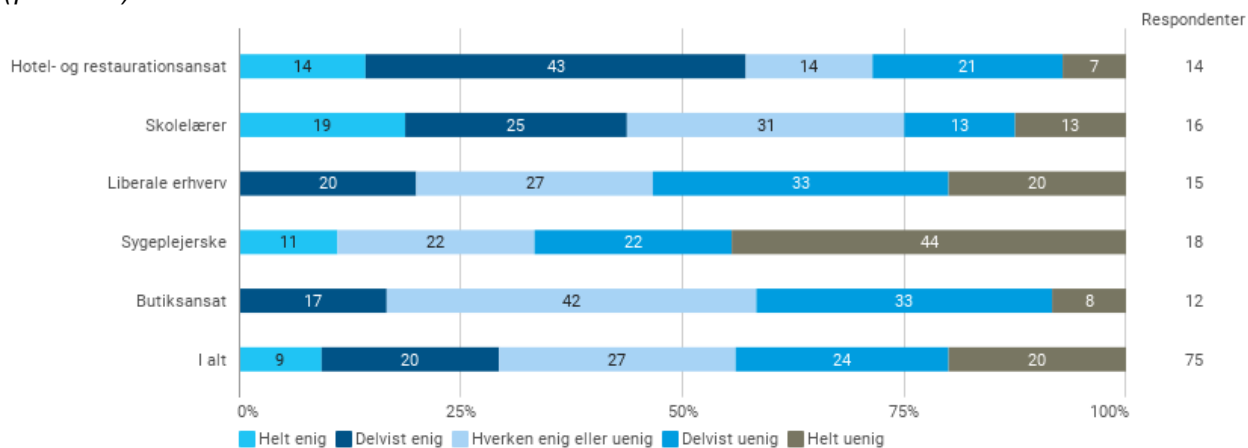
Figur 11. Jeg oplever at jeg har haft et mere overfladisk og mindre givende forhold til eleverne/kunderne/klienterne/patienterne (procent)



STRESS, TRIVSEL OG MENTAL SUNDHED

Spørgsmålet er hvordan de forandrede arbejdsvilkår påvirker stress, trivsel og mental sundhed blandt deltagerne i undersøgelsen. Vi har spurgt ind til dette på forskellige måder. Figur 12 nedenfor viser hvordan deltagerne selv ser på udviklingen i deres stressniveau fra d. 16. december og fremefter. Som det fremgår af figuren, er oplevelsen ret forskellig på tværs af de fem faggrupper.

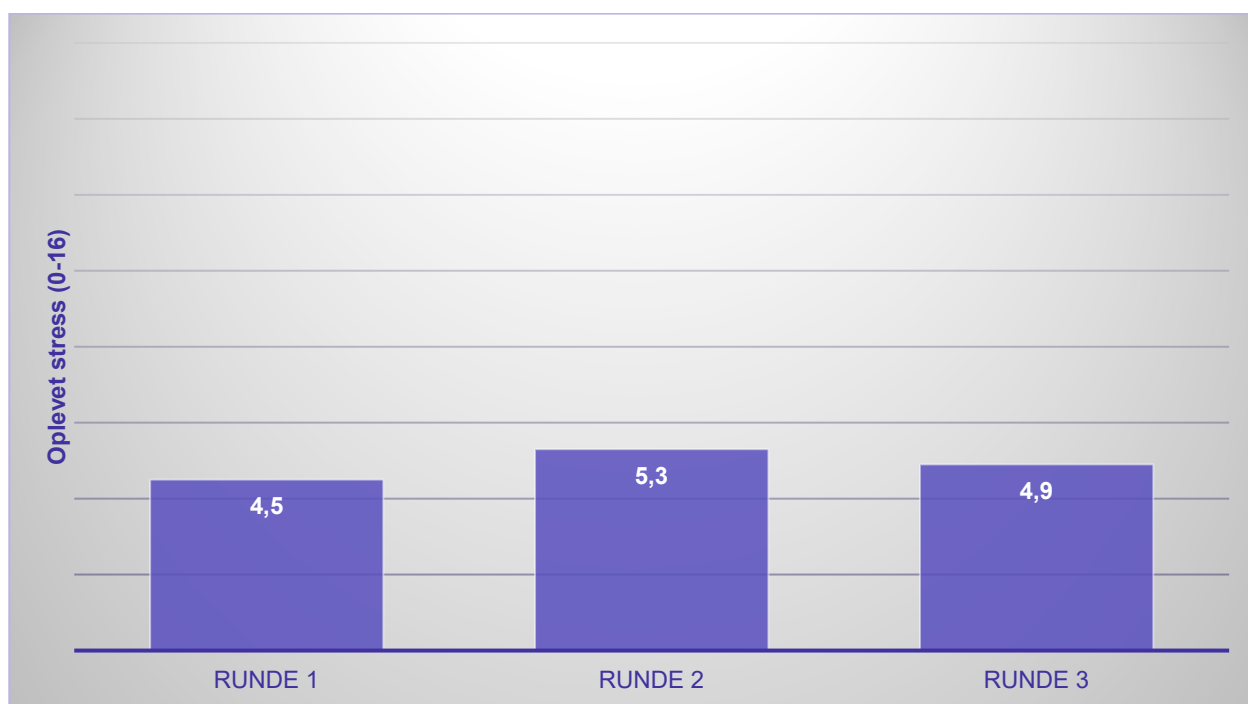
Figur 12. Jeg har oplevet mindre stress i min arbejdssituation siden 16. december 2020? (procent)



Blandt de hotel- og restaurationsansatte, som har været hjemsendt, er et flertal helt eller delvist enige i at de har oplevet mindre stress (57 procent). Til gengæld er et stort flertal af sygeplejerskerne helt eller delvist uenige i at de har oplevet mindre stress (68 procent).

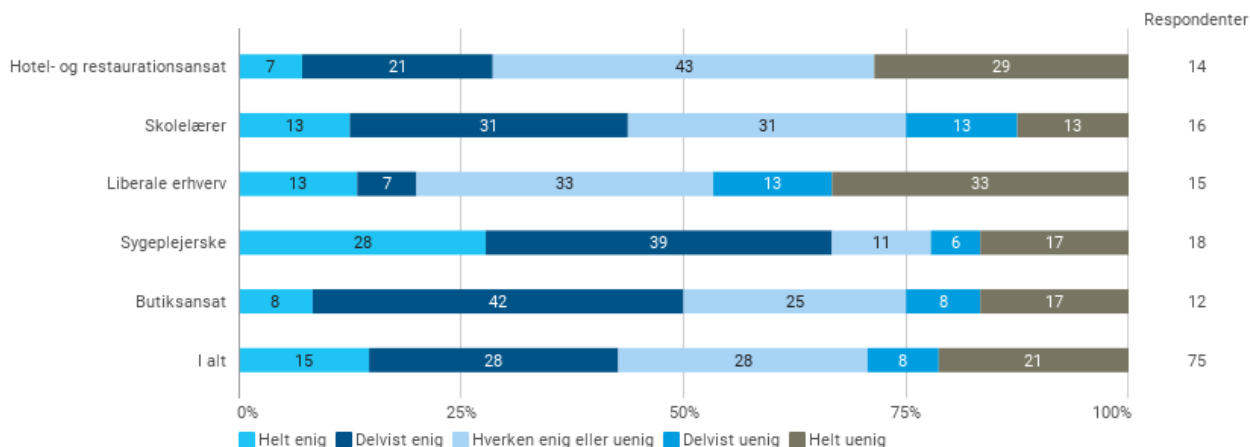
En anden måde at måle stress er ved hjælp af indikatorer, hvor man ikke bruger ordet "stress" eksplicit. Et anerkendt standardiseret mål er f.eks. Cohens (1983) "perceived stress scale", som ofte anvendes til at kvantificere graden af stress ift. oplevelsen af mangel på kontrol, uforudsigelighed og en følelse af at være overbelastet. Figur 13 viser, at niveauet af oplevet stress målt på denne måde faldt svagt fra runde 2 til runde 3, men at det fortsat ligger lidt højere end niveauet i foråret 2020. Forskellen mellem de to runder er ikke statistisk signifikant forskellig.

Figur 13. Udviklingen i oplevet stress



En anden indikator på stress er oplevelsen af træthed. Vi har derfor spurgt om respondenterne har oplevet at være mere trætte som følge af deres arbejdssituation siden 16. december 2020 (figur 14).

Figur 14. Jeg har oplevet at være mere træt som følge af min arbejdssituation siden 16. december 2020?

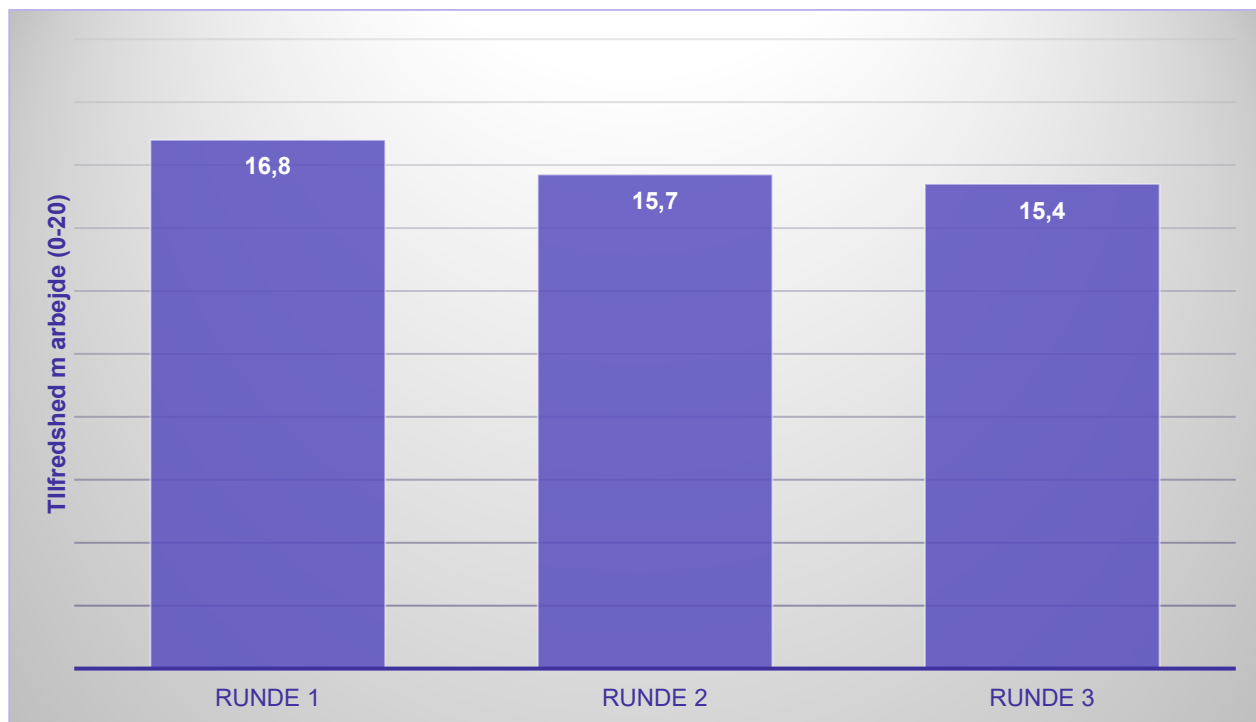


Der er en mindre overvægt som er enige (43 procent) frem for uenige (29 procent). Det gælder især sygeplejerskerne, hvor 67 procent er enige i udsagnet og i lidt mindre grad butiksansatte (50 procent enige) og skolelærere (44 procent enige).

Der er ligeledes vanskeligt at måle et begreb som "trivsel". En indikator er oplevet jobtilfredshed. Vi har anvendt fire spørgsmål fra COPSOQ-II, der måler fire forskellige aspekter af arbejdslivet (fremtidsudsigterne, arbejdsmiljøet, måden evnerne bruges på samt samlet tilfredshed med arbejdet). Det giver indekssværdier mellem 0 og 20, hvor en højere værdi betyder højere tilfredshed med arbejdssituationen. Som det kan ses i figur 15 er respondenterne fortsat meget tilfredse med deres arbejdssituation, men der er dog

samlet set sket et fald fra 16,8 i foråret 2020 til 15,4 i den tredje runde indsamlet i marts 2021.

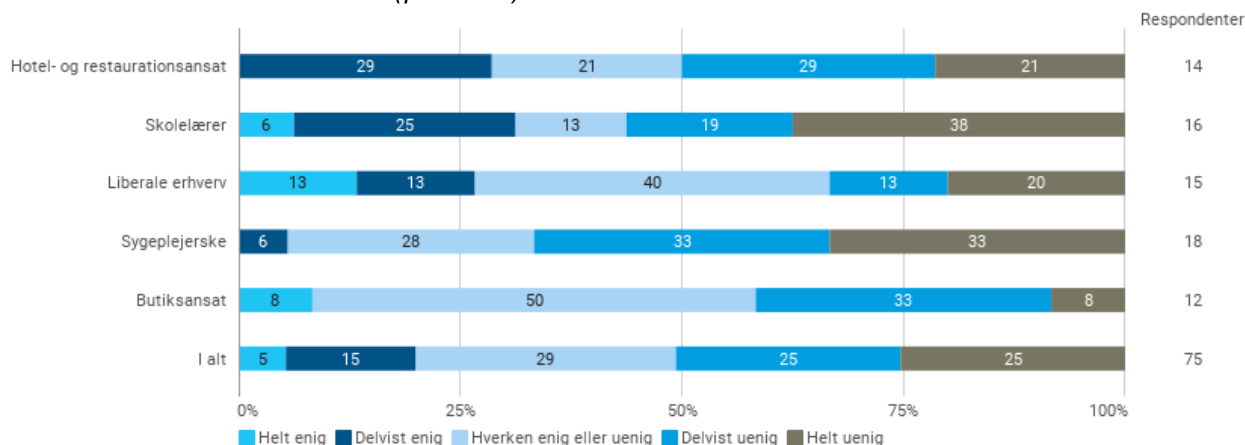
Figur 15. Udvikling i arbejdstilfredshed.



Ud over stress og jobtilfredshed har vi også spurgt ind til en række følelsesmæssige reaktioner på forandringerne i arbejdslivssituationen. Dette er konsistent med den tradition i forskningen i "subjective well-being" som fokuserer på forholdet mellem positive og negative følelser. Nogle af spørgsmålene er gengangere fra runde 1 og 2. I lyset af diskussionen om corona-træthed valgte vi også at spørge ind til nogle nye følelser i den tredje runde f.eks. træthed, håbløshed og motivation.

I figur 16 nedenfor har vi spurgt om respondenterne er blevet mere glade som følge af deres arbejdssituationen siden den anden store nedlukning den 16. december 2020.

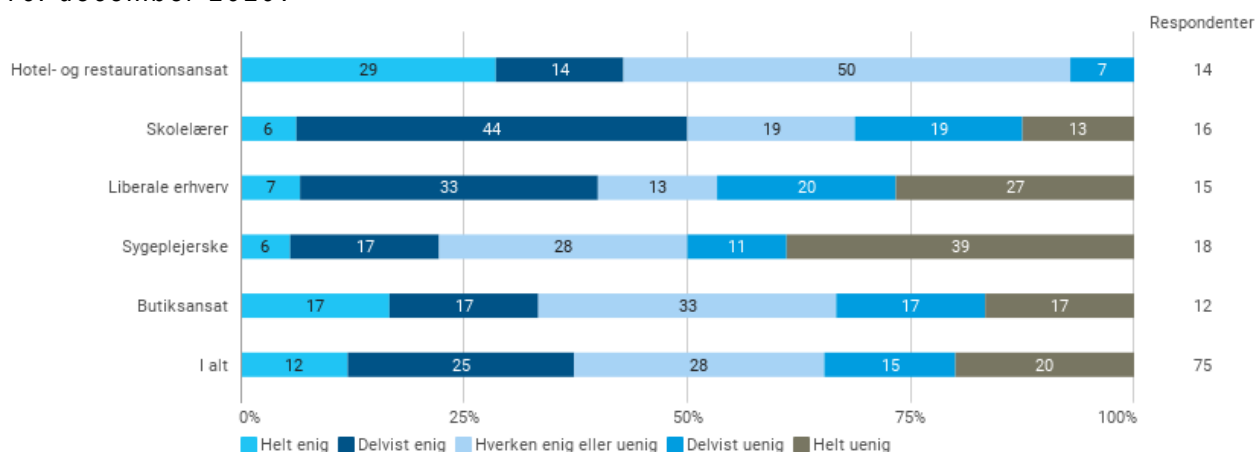
Figur 16. Jeg har oplevet at være blevet mere glad som følge af min arbejdssituation siden 16. december 2020? (procent)



Der er flere som er uenige (50 procent) end enige i udsagnet (20 procent), hvilket indikerer at den anden nedlukning har påvirket arbejdsglæden negativt. Andelen af uenige er størst for sygeplejersker (66 procent) og skolelærere (57 procent).

Vi har i forlængelse heraf spurgt til oplevelsen af arbejdsmotivation (figur 17).

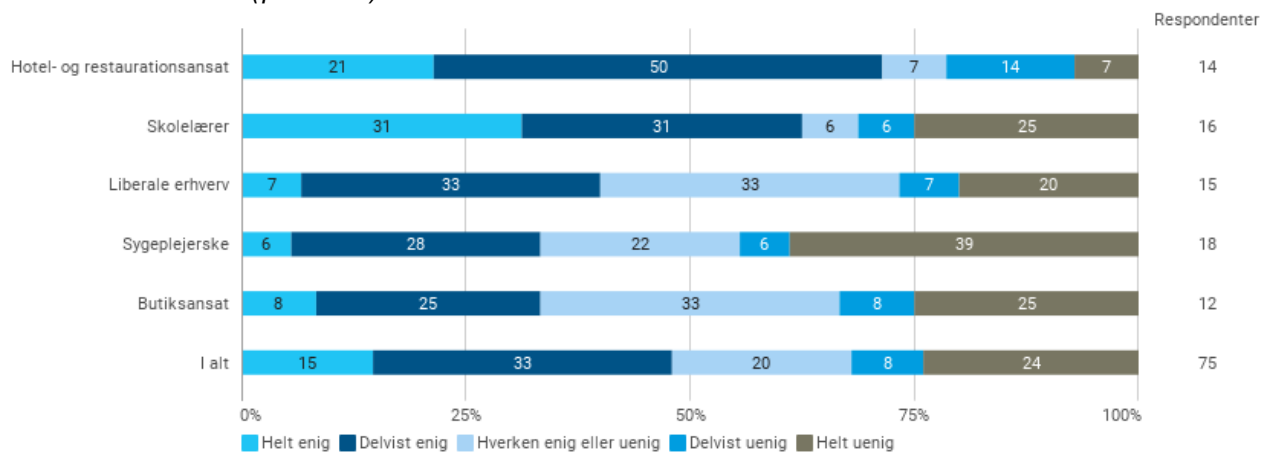
Figur 17. Jeg har oplevet at det er blevet sværere at motivere mig til at arbejde siden 16. december 2020?



Resultatet er blandet. Der er lige så stor andel der er enige (37 procent) som uenige (35 procent) i at det er blevet sværere at motivere sig til arbejde siden 16. december 2020. Der er dog tydelige forskelle mellem faggrupperne, hvor skolelærere har de mest tydelige motivationsproblemer (50 procent enige) imens sygeplejerskerne har de mindste motivationsproblemer (23 procent uenige).

Der er en klar tendens til at deltagerne i undersøgelsen oplever en større følelse af ensomhed i deres arbejdssituation.

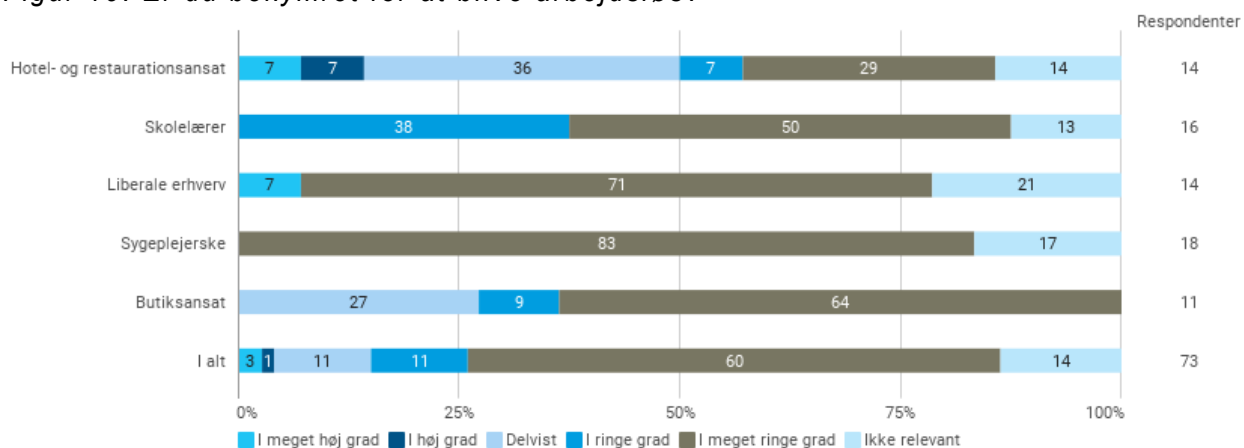
Figur 18. Jeg har oplevet en større følelse af ensomhed i min arbejdssituation siden 16. december 2021? (procent)



Vi finder den største andel, der har oplevet en større følelse af ensomhed i arbejdssituationen blandt hotel- og restaurationsansatte (71 procent helt eller delvist enige), men ensomhed er også ret udbredt blandt skolelærere (62 procent). Sygeplejerskerne er de mindst enige i udsagnet (34 procent).

Slutteligt kan det også være væsentligt at undersøge hvor bekymrede respondenterne er for at blive arbejdsløse og at skulle finde et nyt job i tilfælde af arbejdsløshed. Som det fremgår af figur 19 er der generelt en meget lav grad af bekymring for at blive arbejdsløs.

Figur 19. Er du bekymret for at blive arbejdsløs?



Det er primært blandt de hjemsendte i hotel- og restaurationsbranchen at der er bekymring for at blive arbejdsløs, mens bekymringen ikke overraskende er helt fraværende blandt sygeplejerskerne. Der er en lidt højere andel som er bekymret for om de ville kunne finde et job igen hvis de blev arbejdsløse. Her er det igen de hjemsendte som er hårdest ramt, men grundlæggende kan sige at niveauet af bekymring over at miste job blandt deltagerne er relativt lavt.

Den anden nedlukning har ikke medført et markant højere niveau af oplevet stress på trods af oplevelsen af mange forandringer i arbejdslivet. Undersøgelsen viser også at tilfredsheden med arbejdet er faldet en anelse. Men forholdet til kollegaerne og til ledelsen ser ud til at være på et stabilt højt niveau, hvilket indikerer at de sociale relationer på arbejdspladsen er relativt robuste selv i en situation så ekstraordinær og langvarig som den corona-pandemien har været.

KONKLUSIONER

Den anden store nedlukning af arbejdsmarkedet hen over vinteren 2020-2021 var anderledes end nedlukningen i foråret 2020. Den blev så at sige varslet god tid i forvejen, idet der havde været flere geografiske nedlukninger frem mod den landsdækkende nedlukning den 16. december 2020, hvor den første nedlukning derimod kom bag på alle bortset fra de få indviede beslutningstagere. I den anden nedlukning har det derfor været muligt for medarbejdere og virksomheder at forberede sig og trække på erfaringer fra den første nedlukning. Til gengæld har den anden nedlukning været langvarig og en prøvelse for såvel den fysiske og mentale sundhed. Vi har i tredje interviewrunde undersøgt, hvordan den anden nedlukning har påvirket arbejdslivet og den mentale sundhed for de fem udvalgte faggrupper i projektet.

Udearbejdende har oplevet mindre forandringer af deres arbejdsliv under den anden nedlukning. På arbejdspladserne har der været en grundlæggende klarhed over rammerne for opgaveløsninger med større forudsigelighed og tydelige forventninger fra ledelsen til medarbejdernes håndtering af coronasmitte og restriktioner. Hovedparten af de interviewede sygeplejersker og butiksansatte har været trygge ved deres arbejdssituation og er heller ikke længere så bekymrede for smitte i forbindelse med deres arbejde.

Sygeplejersker oplever under den anden corona-bølge i vinteren 2020-2021, hvordan sygehusene kom tættere på kapacitetsgrænsen med stigende antal covid-19 patienter. Corona fylder derfor fortsat meget i sygeplejerskernes arbejdsliv, men arbejdsgangene er mere velkendte, overskuelige og håndterbare end under den første bølge. Sygeplejerskerne oplever fortsat at deres faglighed og relationsarbejdet hæmmes af retningslinjerne omkring social afstand, mundbind og værnemidler. Kommunikation bliver vanskelig og muligheden for at udvise nærvær og empati er svær på distancen bag værnemidler. Det sociale liv på arbejdspladsen er desuden sat på "pause" og relationerne til det store kollegiale fællesskab er fortsat begrænsede. I forhold til ledelse beskriver sygeplejerskerne og flere af de andre faggrupper corona-pandemien som en fremkaldervæske, der tydeliggør forskellene mellem "gode" og "dårlige" ledere. Der kan blandt de interviewede sygeplejersker spores en stigende corona-træthed og udmattelse, enkelte er opgivende, og de fleste oplever, at det er uretfærdigt, at anerkendelse ikke veksles til mere i løn. Vaccinationsudrulningen skaber dog tryghed for den enkelte og optimisme for fremtiden.

Butiksansatte i dagligvarebutikker har ikke oplevet store forandringer af deres arbejdsliv under den anden nedlukning, hvor dagligvarebutikkerne fortsat har været åbne med corona-restriktioner. Brug af mundbind eller visir, som blev indført i efteråret 2020, er efterhånden blevet hverdag, men opleves fortsat som en udfordring i relationen til kunder og kollegaer. Alle interviewpersonerne giver udtryk for, at de savner arbejdets sociale aspekter og de uformelle sociale relationer med kollegaerne. Ligesom sygeplejerskerne giver de butiksansatte også udtryk for, at de er trygge ved og glade

for at gå på arbejde og med vaccinationerne skimtes håb forude om et arbejdsliv uden corona.

Hjemmearbejdende har under den anden nedlukning i højere grad end under den første nedlukning vekslet mellem hjemmearbejde og fysisk tilstedeværelse på arbejdspladserne. Da vi gennemførte interviews i februar-marts 2021, var skolelærerne på vej tilbage på skolerne og udøvere af liberale erhverv kunne i højere grad selv bestemme, om de ville arbejde hjemme eller på arbejdspladsen. På den måde kan de siges at foregribe tiden efter corona-pandemien, hvor der på mange arbejdspladser vil opstå en ny blanding mellem hjemmearbejde og fysisk tilstedeværelse, såkaldt "hybridarbejde".

Skolelærerne blev hjemsendt til onlineundervisning og hjemmearbejde for anden gang. De følte sig dog betydeligt bedre forberedt end under den første nedlukning af skolerne. Det gælder særligt i forhold til nødundervisningen og elever som ikke trives i den digitale skole. Der er fortsat begrænsede kollegiale relationer og et savn af de uformelle samtaler og møder. Også blandt skolelærere er der eksempler på "corona-træthed", hvor ændringer af arbejdslivet og manglende muligheder for at planlægge beskrives som opslidende.

Liberale erhverv (advokater, ejendomsmæglere, revisorer og konsulenter) har ligesom de butiksansatte blot oplevet mindre forandringer af deres arbejdsliv. Under den anden nedlukning har de fleste interviewpersoner igen fulgt myndighedernes anbefaling og arbejdet mere hjemmefra. Som de andre grupper italesætter interviewpersonerne også et afsavn i forhold til socialt samvær med kollegaer og kunder og er efterhånden ved at være trætte af corona-restriktioner i arbejdslivet og det sociale liv, men trives ellers generelt udmærket.

Hjemsendte fra hotel- og restaurationsbranchen adskiller sig fra de øvrige faggrupper, idet hovedparten ikke har arbejdet under den anden nedlukning. Det påvirker både deres oplevelse af tryghed og trivsel negativt. De hjemsendte beskriver det som lettere at være hjemsendt anden gang, men en sværere periode at være hjemsendt. Det er lettere fordi de kender rutinerne fra første nedlukning, men sværere fordi nedlukningen var henover vinteren og var længerevarende og fremtiden usikker. For alle vi interviewede har begrænsningerne i sociale relationer til kollegaer, ledere og kunder påvirket trivslen og arbejdsglæden negativt. Flere giver også udtryk for at de finder den anden nedlukning ulogisk og urimelig i modsætning til den første nedlukning, som der var større opbakning til.

Corona-pandemien har for alle fem faggrupper forandret de **sociale relationer** på arbejdspladsen. Det kommer tydeligt til udtryk under den langvarige anden nedlukning. Relationen til kollegaer er meget vigtig for trivslen på jobbet og de sociale relationer er fortsat meget begrænset af restriktioner. Hovedparten har typisk kontakt med nogle få kollegaer, imens de er mere eller mindre afskåret fra resten af kollegagruppen. Der er

dog generelt en positiv forventning om at det kollegiale fællesskab hurtigt kan genetableres, når samfundet genåbner.

Der ses ligeledes forandringer i relationerne mellem ledere og medarbejdere. Interviewpersonerne har stadig brug for at deres ledelse kontinuerligt er tydelig på, hvordan de skal forholde sig til de forskellige restriktioner og at ledelsen kommunikerer om, hvordan det påvirker arbejdspladsen, når der sker ændringer i samfundet. Der er yderligere opstået en ny ledelsesopgave i at håndtere trivselsudfordringer blandt medarbejdere som følge af corona-pandemiens varighed. Det fremgår af interviewene, at det varierer, om lederne har formået at løfte disse opgaver.

Alle faggrupper har også oplevet en forskydning i **arbejdslivsbalancen**. Bortset fra hotel- og restaurationsansatte har arbejdslivet fyldt mere under denne anden nedlukning både på grund af ekstra arbejde eller arbejdspress og fordi det sociale liv uden for arbejdstiden fylder mindre.

Trivslen er generelt påvirket negativt af den anden nedlukning. Interviewpersonerne har på den ene side haft lettere ved at håndtere den anden nedlukning, fordi de var bedre forberedte og havde opbygget relevante løsninger og rutiner, men på den anden side haft det sværere, fordi nedlukningen har været betydeligt længere end den første nedlukning. Dette kommer til udtryk ved tiltagende udmattelse, udtrætning og mistrivsel. Interviewene viste stor ambivalens i trivslen. Den samme person kan føle sig træt og slidt, men samtidig glæde sig over sit arbejde og trives godt. Nogle interviewpersoner beskriver tilsvarende restriktionerne i arbejdslivet som hårde og besværlige, men føler sig privilegerede sammenlignet med ansatte i andre brancher.

Den **mentale sundhed** er i forlængelse heraf påvirket af den anden nedlukning. Mental sundhed defineres af Sundhedsstyrelsen (2020) som "*... en tilstand af trivsel, hvor det enkelte menneske kan udfolde sine evner, håndtere dagligdagsudfordringer og stress og indgå i fællesskaber med andre mennesker*". Hvis vi forholder interviewene til sundhedsstyrelsens definition, finder vi, at størstedelen af interviewpersonerne stadig oplever, at de kan udfolde deres evner på arbejde, selvom relationsarbejdet er hæmmet. De fleste interviewpersoner beretter om større eller mindre udfordringer og stressorer i deres arbejdsliv, men for (næsten) alle er det håndterbart. Fællesskaber med andre mennesker er det af de tre punkter, der er mest begrænset af den anden nedlukning (jf. de begrænsninger i de sociale relationer på arbejdspladsen, som er omtalt ovenfor).

Den anden nedlukning har ikke medført et markant højere niveau af **oplevet stress** på trods af oplevelsen af mange forandringer i arbejdslivet. Tilfredsheden med arbejdet er faldet en anelse, men forholdet til kollegaerne og til ledelsen ser ud til at være på et stabilt højt niveau, der indikerer at de sociale relationer på arbejdspladsen er relativt robuste selv i en situation så ekstraordinær og langvarig som corona-pandemien. At tilfredsheden er faldet en anelse kan hænge sammen med, at flere af de forhold som de fem faggrupper forbinder med kernen i deres arbejde nemlig relationerne til patienter, elever, kunder osv. lider under de restriktioner, der har været indført for at begrænse

smittespredningen. Den anden nedlukning har udfordret trivslen og den mentale sundhed, men de fem faggrupper har samtidig udvist stor robusthed, omstillingsparathed og resiliens.

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.

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.

Bredgaard, T., Hansen, C. D., Larsen, J.F., Kylling, A. B., Jørgensen, J. & Ibsgaard, E. (2021): Arbejdslivet med corona – Covid-19, arbejdslivet og den mentale sundhed, rapport nr. 2, 20. januar 2021. www.coronaogarbejdslivet.aau.dk.

Børne- og Undervisningsministeriet (2020): [COVID-19-tiltag på børne- og undervisningsområdet udvides til at gælde alle kommuner](#), 15. december 2020.

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

Danmarks Evalueringsinstitut (2021): [Grundskolers erfaringer med nødundervisning under covid-19 pandemien – En undersøgelse af nødundervisning i foråret og sommeren 2020](#), Danmarks Evalueringsinstitut.

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

Eurofound (2021): [Living, working and COVID-19 \(Update April 2021\): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year](#), Factsheet, Eurofound.

Lauta, K. C. (2021): *Katastrofer – Og hvad de kan lære os om os selv*, København: People's Press.

Lindholt, M. F., Jørgensen, F., Bor, A. & Petersen, M. B. (2021): Danskernes smitteforebyggende adfærd og opfattelser, HOPE-projektet, 10. maj 2021. www.hope-project.dk

Møller, S. P., Ekholm, O. & Thygesen, L. C. (2021): [Betydningen af covid-19 krisen for mental sundhed, helbred og arbejdsmiljø](#), Statens Institut for Folkesundhed.

Nabe Nielsen, K., Fuglsang, N. V., Larsen, I. & C.J. Nilson (2021): [CLASS – Folkeskolelærers arbejdsmiljø under anden bølge af Covid-19-pandemien i Danmark](#), Københavns Universitet.

Petersen, M. B. & Lindholt, M. F. (2021): Danskernes mentale helbred under covid-19-pandemien, HOPE-projektet, 6. februar 2021. <https://hope-project.dk/#/>.

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

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

Sundheds- og ældreministeriet (2020a): [Bekendtgørelse af forbud mod større forsamlinger og forbud mod adgang til og restriktioner for visse lokaler i forbindelse med håndtering af Coronavirussygdom 2019 \(Covid-19\)](#), BEK nr. 224 af 17/03/2020.

Sundheds- og ældreministeriet (2020b): [Bekendtgørelse om krav om mundbind m.v. på serveringssteder, i detailhandlen, kultur- og kirkeinstitutioner, idræts- og foreningsfaciliteter og på uddannelsesinstitutioner i forbindelse med håndtering af covid-19](#), BEK nr. 1534 af 28/10/2020.

Sundhedsstyrelsen (2020): Covid-19: [Generelle retningslinjer for planlægning af aktivitet og forebyggelse af smittespredning i sundhedsvæsenet](#), 6. januar 2021.

Sundhedsstyrelsen (2021): [Covid-19: Monitorering af aktivitet i sundhedsvæsenet](#), 7. rapport, marts 2021.

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)

Trygfonden (2020): [Epidemien og os](#), udarbejdet af Jacob Andersen, Jørgen Goul Andersen og Anders Hede, Trygfonden, december 2020.

Trygfonden (2021): [Tillid og trivsel i Corona-Danmark](#), udarbejdet af Jacob Andersen, Jørgen Goul Andersen og Anders Hede, Trygfonden, april 2021.

Qvortrup, L, Christensen, JH & Wistoft, K 2021, *Skolenedlukninger i Århus Kommune under corona-pandemien i et elev- og forældreperspektiv: En sammenligning mellem foråret 2020 og vinteren 2021*.