



**AALBORG UNIVERSITY**  
DENMARK

**Aalborg Universitet**

## **Corona-pandemien, arbejdslivet og den mentale sundhed**

Bredgaard, Thomas; Hansen, Claus D.

*Creative Commons License*  
CC BY-NC-ND 4.0

*Publication date:*  
2022

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*  
Bredgaard, T., & Hansen, C. D. (2022). *Corona-pandemien, arbejdslivet og den mentale sundhed*. (1 udg.) Aalborg Universitetsforlag.

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

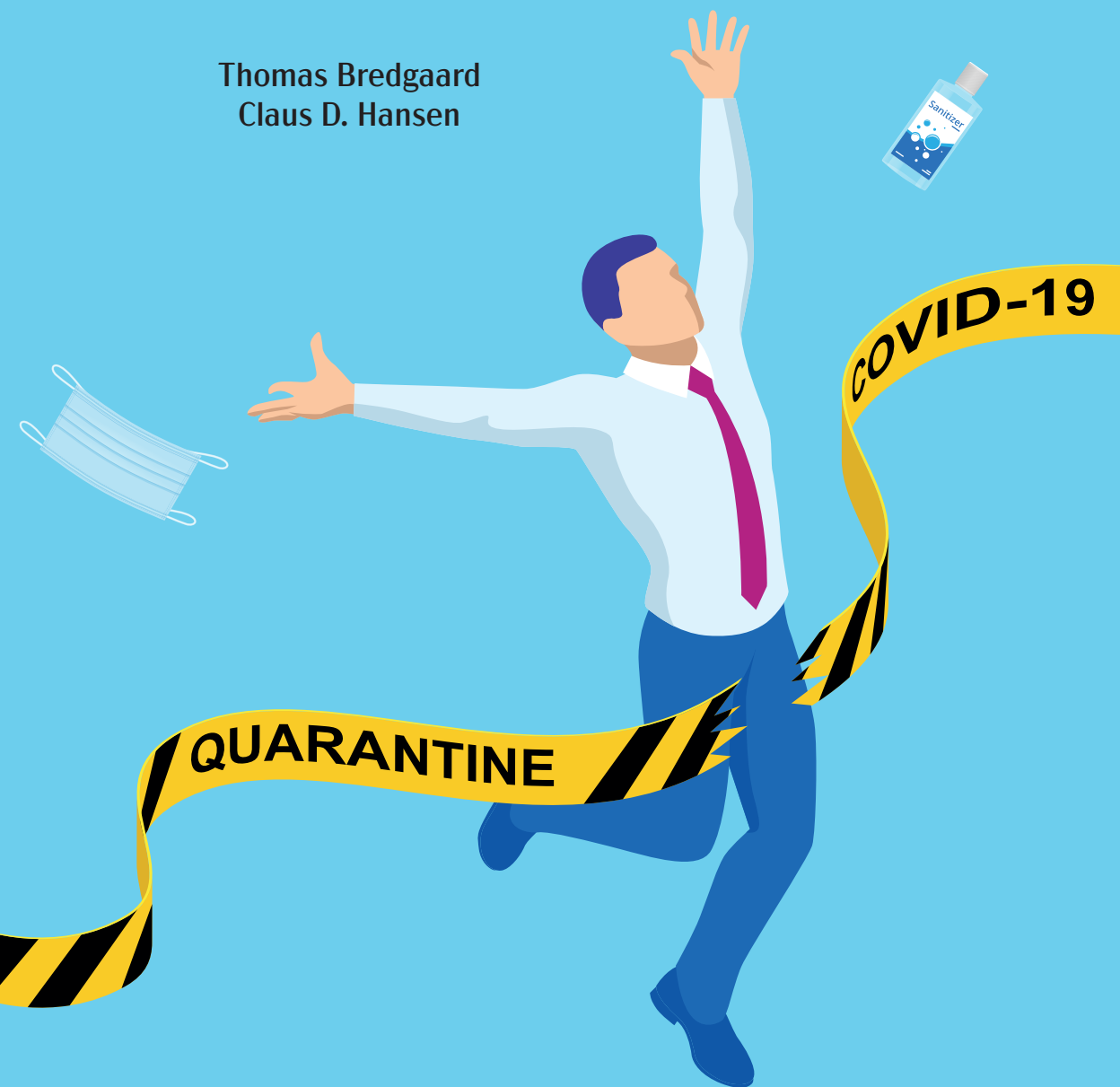
### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



# CORONA-PANDEMIEN, ARBEJDSLIVET OG DEN MENTALE SUNDHED

Thomas Bredgaard  
Claus D. Hansen



AALBORG UNIVERSITETSFORLAG



# **CORONA-PANDEMIEN, ARBEJDSLIVET OG DEN MENTALE SUNDHED**

Thomas Bredgaard

Claus D. Hansen

[www.coronaogarbejdslivet.aau.dk](http://www.coronaogarbejdslivet.aau.dk)  
Juni 2022

**AALBORG UNIVERSITETSFORLAG**

*Corona-pandemien, arbejdslivet og den mentale sundhed*  
Af Thomas Bredgaard og Claus D. Hansen

1. udgave – Open Access

© forfatterne og Aalborg Universitetsforlag 2022

Omslag, sats og layout: Tina Nielsen / Toptryk Grafisk ApS  
Forsideillustration: colourbox.dk

ISBN: 978-87-7210-782-0

Udgivet af Aalborg Universitetsforlag | [forlag.aau.dk](http://forlag.aau.dk)

Bogen er udgivet med støtte fra Velliv Foreningen



**FAGFÆLLE-  
BEDØMT**



# Indhold

Forord .....	5
Indledning .....	7
Problemstillinger og undersøgelsesdesign .....	13
Relevante begreber og litteratur .....	22
Begreber om forandring og læring .....	22
Litteratur om arbejdslivsændringer .....	25
Litteratur om trivsel og mental sundhed .....	30
Resultater .....	33
Hovedresultater fra delundersøgelser .....	33
Arbejdslivsændringer .....	53
Sociale relationer på arbejdspladsen .....	62
Trivsel og mental sundhed .....	65
Konklusioner og diskussion .....	69
Referencer .....	75





# Forord

Der er næppe siden anden verdenskrig sket større omvæltninger i arbejdslivet og den mentale sundhed end dem vi har oplevet under corona-pandemien. Det er derfor væsentligt at dokumentere, studere og analysere dette enestående øjeblik i dansk arbejdslivshistorie.

I denne rapport beskriver vi resultaterne af to års forskning om corona, arbejdslivet og den mentale sundhed. Vi har siden foråret 2020 studeret arbejdsliv og mental sundhed for fem udvalgte faggrupper. Faggrupper som under den første og anden nedlukning var enten udearbejdende (sygeplejersker og ansatte i dagligvarebutikker), hjemmearbejdende (skolelærere og advokater/revisorer/ejendomsmæglere/konsulenter) eller hjemsendte (hotel- og restaurationsansatte). Undersøgelsen er et forløbsstudie, hvor vi har interviewet de samme cirka 100 personer fire gange undervejs i forløbet. Første gang under den første nedlukning i foråret 2020. Anden gang under den første genåbning i efteråret 2020. Tredje gang under den anden nedlukning hen over vinteren 2020-2021. Og fjerde gang under den kortvarige genåbning i efteråret 2021. I denne rapport gør vi status og samler op på de væsentligste resultater og indsigter fra forskningsprojektet.

Datamaterialet er ikke repræsentativt for alle på det danske arbejdsmarked og heller ikke for de fem faggrupper, men det giver et unikt indblik i hvordan repræsentanter for forskellige faggrupper har oplevet og håndteret forandringerne i deres arbejdsliv under corona-pandemien. Interviewpersonernes fortællinger og erfaringer kan bruges som et spejl til at reflektere over corona-pandemiens konsekvenser for arbejdsliv og mental sundhed. Interviewpersonernes oplevelser og erfaringer er samtidig en form for forstørrelsesglas og fremkaldervæske, der gør tendenser og forhold i arbejdslivet mere synlige, hvilket gør det muligt at reflektere over hvad vi kan lære af corona-pandemien.

Forskningsprojektet er finansieret af Velliv Foreningen og er et samarbejde mellem Aalborg Universitet og DISCUS. DISCUS har igennem hele projektet stået for den kvalitative dataindsamling. Der skal lyde en stor tak til respondenterne som velvilligt har fortalt om deres arbejdsliv og mentale sundhed og en

særlig tak til kollegaerne på DISCUS Jens Hørby Jørgensen, Anne-Birte Kylling og Estrid Ibsgaard for et godt samarbejde. Alle rapporter fra projektet kan findes på hjemmesiden [www.coronaogarbejdslivet.aau.dk](http://www.coronaogarbejdslivet.aau.dk).

# Indledning

Den 26. januar 2022 satte Statsminister Mette Frederiksen på pressemøde i Statsministeriet punktum for corona-pandemien i Danmark. Trods rekordhøje smittetal havde de mildere sygdomsforløb med omikron-varianten og den høje vaccinationsdækning medført et fald i intensivpatienter med covid-19. Det var baggrunden for at Danmark, som et af de første lande i verden, valgte ikke længere at betragte covid-19 som en "samfundskritisk sygdom" og fra 1. februar 2022 afskaffede stort set alle restriktioner i samfunds- og arbejdslivet. Mette Frederiksen udtalte på pressemødet:

"Vi har nået en milepæl og er nu klar til at træde ud af coronaens skygge [...] Det markerer en overgang til en ny tid for os [...] Vi siger farvel til restriktioner og velkommen til det liv, som vi kendte før corona" (Mette Frederiksen, Pressemøde, 26 januar 2022).

Optimismen var også tydelig hos direktøren for Sundhedsstyrelsen, Søren Brostrøm, da han gjorde status over corona-pandemien:

"Nu sidder vi på den grønne gren endnu en gang. Jeg tror, det er tredje gang, vi er det land i verden, der åbner tidligst og hurtigst og bedst" (Zetland, 3 februar 2022).

Siden covid-19 kom til Danmark i februar 2020 har pandemien udviklet sig i forskellige faser og har medført mange restriktioner og retningslinjer i arbejdslivet. Corona-pandemien kan i forhold til arbejdslivet inddeles i seks overlappende faser: (1) Den første nedlukning (marts-april 2020), (2) den første genåbning (april-august 2020) (3) den anden nedlukning (august 2020-marts 2021), (4) den anden genåbning (marts-november 2021), (5) den tredje (delvise) nedlukning (november 2021-januar 2022) samt (6) den tredje genåbning (januar-februar 2022) (jf. figur 1 nedenfor).

Figur 1. Reguleringen af arbejdslivet i Danmark under corona-pandemien (2020-2022) Kilde: [www.coronasmitte.dk](http://www.coronasmitte.dk).

Første nedlukning (marts-april 2020)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lukning af skoler, dagtilbud og uddannelsesinstitutioner, diskoteker, cafeer, barer og natteliv.</li> <li>• Lukning af indendørs kulturinstitutioner, biblioteker, fritidstilbud o.l.</li> <li>• Hjemsendelse af offentligt ansatte i ikke-kritiske funktioner</li> <li>• Nødberedskab for offentligt ansatte i kritiske funktioner</li> <li>• Anbefaling om nedlukning af visse private erhverv med tæt fysisk kontakt (f.eks. frisører, massører og tatovører)</li> <li>• Opfordring til at arbejde hjemmefra i private erhverv, hvis muligt og hensigtsmæssigt ift. arbejdets karakter (f.eks. liberale erhverv)</li> </ul>
Første genåbning (april-august 2020)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Åbning af dagtilbud, grundskole (0-5. klasser), gymnasier(afgangsklasser), liberale erhverv (f.eks. frisører, køreskoler, privathospitaler m.v.), domstole og forskningslaboratorier (20. april)</li> <li>• 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 (18 maj)</li> <li>• 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) (27. maj)</li> <li>• Åbning af indendørs idræts- og foreningsliv, fitnesscentre, videregående uddannelse som ikke allerede var åbnet (8. juni)</li> </ul>
Anden nedlukning (august 2020-marts 2021)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Påbud om brug af mundbind i kollektiv transport og detailhandlen og delvist brug på uddannelsesinstitutioner</li> <li>• Lukning af barer og restauranter samt forbud mod salg af alkohol efter kl. 22</li> <li>• Opfordring til at arbejde hjemmefra i det omfang det er muligt og hensigtsmæssigt ift. arbejdets karakter</li> <li>• Omfattende nedlukning i 7 nordjyske kommuner</li> <li>• Restriktioner i 17 kommuner i hovedstadsområdet</li> <li>• Delvis nedlukning i 38 kommuner, efterfølgende udvidet til 69 kommuner</li> <li>• Omfattende nedlukning i hele landet (16 december 2020)</li> </ul>

#### Anden genåbning (marts-november 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.
- Covid-19 nedgraderes fra "samfundskritisk" til "alvorlig" sygdom og alle resterende restriktioner ophører (10. september).

#### Tredje (delvise) nedlukning (november 2021-januar 2022)

- Covid-19 opgraderes til "samfundskritisk sygdom" (11 november 2021)
- Coronapas genindføres på restauranter, natteliv, visse kulturarrangementer og forlystelser, konferencer m.v. (12 november) og der kan indføres krav om coronapas på arbejdspladser (25 november)
- Nedlukning af kultur, forlystelser og idræt, genindførsel af arealkrav og informationsmateriale om covid-19 i butikker og detailhandel m.v., lukning af cafeer, restauranter og udskænkning mellem kl. 23.00 og 05.00. Opfordring til at hjemmearbejde for medarbejdere i offentlige og private virksomheder, hvor det er muligt (10. og 19. december)
- Folkeskoler lukkes midlertidig fra 15. december 2021 indtil 5 januar 2022

#### Tredje genåbning (januar-februar 2022)

- Covid-19 nedgraderes fra "samfundskritisk sygdom", hvorved alle restriktioner ophører med enkelte midlertidige undtagelser (f.eks. coronapas og mundbind på sygehuse og plejehjem, smitteforebyggende tiltag ifm. koncerter, coronapas ved udlandsrejser og frivillig brug på arbejdspladser samt indrejserestriktioner) (1 februar)

**Første nedlukning (marts-april 2020).** Danmark reagerede hurtigt på corona-pandemien og var blandt de første lande til at indføre delvis nedlukning af samfundet og arbejdslivet (jf. Ornstorn, 2021). Nedlukningen trådte i kraft fra den 13. marts 2020 på de fleste arbejdspladser. Skoler og uddannelsesinstitu-

tioner 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 nedlukket, imens andre private erhverv blev opfordret til at arbejde hjemmefra (f.eks. advokater, ejendomsmæglere, revisorer, konsulenter m.v.). Vi gennemførte i april til maj 2020 den første delundersøgelse af corona-pandemien, arbejdslivet og den mentale sundhed. Resultaterne er udgivet i rapporten ”Nedlukningen – Corona-krisen, arbejdslivet og den mentale sundhed” (Bredgaard m.fl., 2020).

**Første genåbning (april-august 2020).** Tre uger efter nedlukningen var Danmark også et af de første lande i Europa til at annoncere en gradvis genåbning (jf. Ornstorn, 2021). Smittetrykket var kommet så meget under kontrol at genåbningen 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) samt 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. Vi gennemførte i oktober til november 2020 den anden undersøgelse og udgav rapporten ”Arbejdslivet med corona – Covid-19, arbejdslivet og den mentale sundhed” (Bredgaard m.fl., 2021a).

**Anden nedlukning (august 2020-marts 2021).** Antallet af smittetilfælde steg imidlertid kraftigt 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 blev kommuner med højt smittetal nedlukket. Først syv nordjyske kommuner på grund af virus-mutationer fra mink og frygten for at begrænse virkningerne af kommende vacciner. Dernæst 38 kommuner i hovedstadsområdet, Odense og Aarhus. I begyndelsen af december blev nedlukningen udvidet til i alt 69 kommuner. Den

16. december 2020 blev nedlukningen så 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 igen sendt hjem til onlineundervisning. Stormagasiner, indkøbscentre og udvalgsvarebutikker blev lukket. Liberale erhverv blev enten lukket (f.eks. frisører, massører og køreskoler) eller anbefalet at arbejde hjemmefra (f.eks. advokater, ejendoms-mæglere og revisorer). Offentligt ansatte i ikke-kritiske funktioner blev nok en gang sendt hjem på hjemmearbejdspladserne, imens medarbejdere på arbejdspladser, som blev nedlukket, nok engang blev hjemsendt på lønkomensation, f.eks. hotel- og restaurationsansatte. Vi gennemførte i februar til marts 2021 den tredje undersøgelse og udgav rapporten ”Den anden nedlukning – covid-19, arbejdslivet og den mentale sundhed” (Bredgaard m.fl., 2021b).

**Anden genåbning (marts-november 2021).** Smittetrykket nåede en top 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) og siden i den øvrige del af landet samt den øvrige del af uddannelsessektoren. Øvrige erhverv og arbejdspladser blev derefter gradvist genåbnet og hjemmearbejdende kunne vende gradvist tilbage til de fysiske arbejdspladser. Den 10. september 2021 var Danmark et af de første lande i verden til officielt at nedgradere covid-19 fra ”samfundskritisk” sygdom og afskaffe de resterende restriktioner i arbejds- og samfundslivet. Baggrunden var den høje vaccinetilslutning og epidemikontrol. Arbejdslivet kunne derefter for de fleste vende tilbage til ”normalen” før corona-pandemien og der var en udbredt forventning om, at Danmark var på vej ud af pandemiens skygge og på vej tilbage til tiden før corona. Vi gennemførte i oktober til november 2021 den fjerde undersøgelse om corona, arbejdslivet og den mentale sundhed. Resultaterne afrapporteres i denne rapport.

**Tredje (delvise) nedlukning (november 2021-januar 2022).** Den 11. november 2021 valgte myndighederne imidlertid på baggrund af stigende smitte og indlæggelser, at opgradere covid-19 til ”samfundskritisk” sygdom igen og genindføre krav om coronapas i natteliv, restauranter og ved større arrangementer. I december 2021 havde en ny mere smitsom corona-variant (Omikron) fået overtaget og medført rekordhøje smittetal og stigende indlæggelser. Der indførtes gradvist nye restriktioner og nedlukninger af folkeskoler, forlystelser, kultur-

institutioner m.v. hen over julen 2021. Det var ikke en omfattende nedlukning som de to forudgående, men en delvis nedlukning indtil slutningen af januar 2022.

**Tredje genåbning (januar-februar 2022).** Omikron-varianten var mere smitsom end delta-varianten af covid-19, men til gengæld mindre sygdomsfremkaldende. Til trods for rekordhøje smittetal i januar 2022 kunne der i slutningen af måneden konstateres et fald i behandlingskrævende indlæggelser og en mindre belastning af sygehusenes kapacitet end frygtet. Den tredje genåbning blev indledt med genåbningen af folkeskolerne den 5. januar 2022 og siden med afskaffelsen af alle øvrige restriktioner fra 1. februar 2022. Danmark var dermed et af de første lande i verden til at gennemføre en fuld genåbning og afskaffe alle restriktioner i samfunds- og arbejdslivet.

Det er således et passende tidspunkt at samle op på hvordan coronaen har påvirket arbejdslivet og den mentale sundhed i de forskellige faser i pandemien og hvad vi kan lære af erfaringerne.

Vi beskriver i det følgende undersøgelsens problemstillinger og design. Derefter følger en gennemgang af nøglebegreber og den relevante litteratur. I analysen, som kommer derefter, starter vi med at sammenfatte hovedresultaterne fra de fire delundersøgelser fra de forskellige faser af corona-pandemien. Derefter ser på tværs af faserne og samler op på resultaterne i forhold til arbejdslivsændringer, sociale relationer og mental sundhed. Afslutningsvist sammenfatter vi undersøgelsens konklusioner og reflekterer over hvad corona-pandemien kan lære os om arbejdsliv og mental sundhed.



# Problemstillinger og undersøgelsesdesign

Projektets problemstilling er hvordan corona-pandemien påvirker arbejdslivet og den mentale sundhed for udvalgte faggrupper på det danske arbejdsmarked. Da vi designede undersøgelsen i foråret 2020, var afsættet den første corona-nedlukning, som havde medført tre interessante arbejdslivssituationer der var værd at studere nærmere. Tabellen nedenfor viser de antagelser vi havde ved projektets opstart i foråret 2020.

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

	Udearbejdende	Hjemmearbejdende	Hjemsendte
Arbejdsorganisering	Omlægning af arbejdsopgaver, 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/ stress-ende, omstillings-parathed, dobbeltarbejde	Ensomhed, tab af social kontakt og mening, venteposition
Eksempler på faggrupper	<b>Sygeplejersker og ansatte i dagligvarebutikker</b> , læger, social- og sundheds-personale, politi, chauffører, bygningsarbejdere, industriarbejdere.	<b>Skolelærere og udøvere af liberale erhverv</b> (f.eks. ejendomsmæglere, advokater, revisorer og konsulenter), øvrige undervisere, offentligt ansatte, der ikke varetager kritiske funktioner.	<b>Hotel- og restaurationsansatte</b> , ansatte i rejsebranchen, ansatte i private serviceerhverv (f.eks. frisører, massører og tatovører)

Vi forventede at corona-pandemien ville påvirke centrale aspekter af arbejdslivet uanset om man fortsat skulle arbejde ude, hjemme eller blev hjemsendt. De aspekter af arbejdslivet vi valgte at fokusere på omfattede arbejdsorganisering, arbejdsindhold, arbejdets lokalisering, arbejdslivsbalancen, sociale relationer, trivsel og mental sundhed.

**Udearbejdende** er faggrupper i essentielle funktioner, som trods risikoen for at få covid-19, har udført samfundskritiske opgaver (f.eks. læger, sygeplejersker, social- og sundhedspersonale, ansatte i dagligvarebutikker). I Danmark omfattede udearbejdende også fremstillingsindustrien samt bygge- og anlægssektoren. På disse arbejdspladser var opgaven at udføre arbejdet som hidtil, men at undgå at blive smittet med covid-19 og at viderebringe smitten til andre. Der blev således indført eksempelvis afstandsmarkeringer, inddeling i mindre hold/teams, mundbind og beskyttelsesudstyr. Vi udvalgte *sygeplejersker og ansatte i dagligvarebutikker* som eksempler på udearbejdende. Deres arbejdsliv under corona-pandemien er interessant fordi der sker store ændringer i arbejdsorganisering, arbejdsindhold og sociale relationer på arbejdspladsen. Det er typiske eksempler på relationsarbejde, som er vanskelig at udføre med social distance og bag beskyttelsesudstyr. Vi forventede samtidig at risikoen for at få corona vil medføre utryghed og bekymring, men også stolthed og anerkendelse for at stå i corona-pandemiens frontlinje.

**Hjemmearbejdende** er faggrupper i ikke-essentielle funktioner, som kan udføre deres arbejde fra en hjemmearbejdsplads eller fra distancen. Store grupper af medarbejdere blev som nævnt enten pålagt eller opfordret til at arbejde hjemmefra under nedlukningerne og vendte tilbage til arbejdspladserne under genåbningerne. Vi udvalgte *skolelærere* og visse *udøvere af liberale erhverv* (ejendomsrådgivere, advokater, revisorer og konsulenter) som eksempler på hjemmearbejdende under corona-pandemien. Det er interessant at studere hvad der sker med arbejdslivet, når hjemmet bliver arbejdspladsen, f.eks. i relation til arbejdsmiljø og familie- og arbejdslivsbalancen samt forandringen fra fysiske til digitale relationer med elever og kunder. Det er samtidig interessant at studere i hvilken udstrækning hjemmearbejdet fortsætter, når det igen bliver muligt at møde ind på arbejdspladserne.

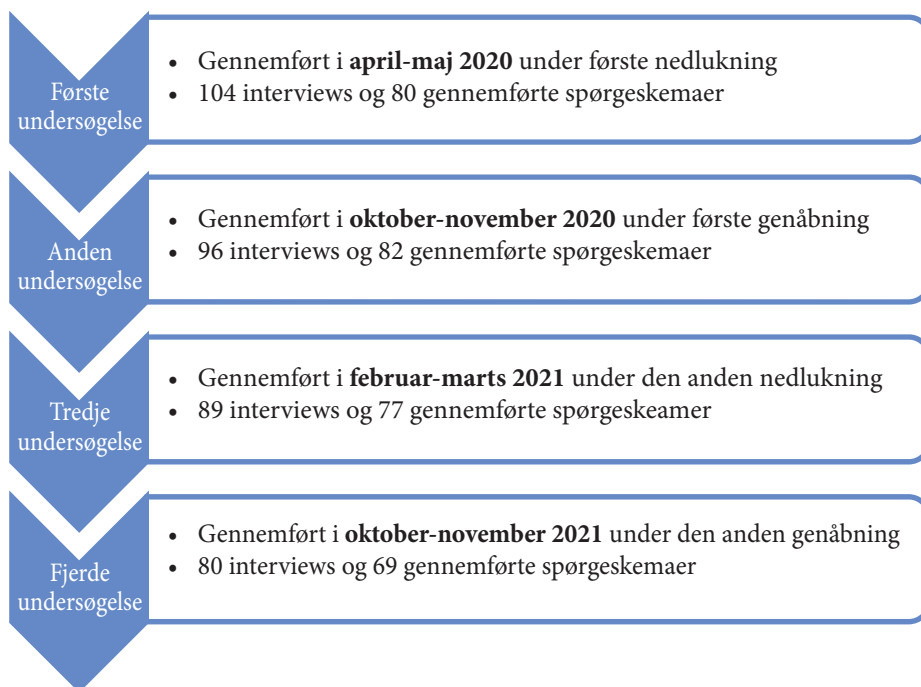
**Hjemsendte** er faggrupper i ikke-essentielle erhverv, som blev nedlukket under corona-pandemien idet der var en stor risiko for smittespredning på grund af den tætte fysiske kontakt mellem ansatte og kunder. Ansatte blev hjemsendt på offentlig lønkomensation og fik dermed afbrudt relationerne til arbejdspladsen, kollegaerne og kunderne. Da arbejdspladserne genopnåede, kunne de ansatte genoptage arbejdet. Vi valgte *ansatte i hotel- og restaurationsbranchen*, som eksempel på en gruppe af hjemsendte medarbejdere. Hjemsendelse i det omfang som er forekommet under corona-nedlukningerne er ikke set tidligere på det danske arbejdsmarked og har interessante konsekvenser for trivsel, arbejdsorganisering og arbejdsidentitet.

Undersøgelsen er tilrettelagt som et forløbsstudie, hvor vi har interviewet de samme personer over fire omgange. I foråret 2020 rekrutterede vi i alt 100 interviewpersoner (ca. 20 personer fra hver af de fem faggrupper), som indvilligede i at lade sig interviewe flere gange i løbet af corona-pandemien. Da vi fik tilsagn om bevillingen fra Velliv Foreningen midt i april 2020 opfordrede vi på de sociale medier til at deltage i projektet (Facebook, LinkedIn og Twitter). Derudover brugte vi egne netværk til at finde de interviewpersoner, der indgår i undersøgelsen. 90 procent af interviewpersonerne er således udvalgt, de resterende 10 procent har selv henvendt sig for at være med i undersøgelsen. Efter interviewet fik hver interviewperson tilsendt et kort onlinespørgeskema. Formålet med spørgeskemaet var at indsamle mere systematiske og sammenlignelige data end interviewene tillod. I spørgeskemaet benyttede vi forskellige standardiserede mål for arbejdstilfredshed, arbejdslivsbalance, sociale relationer, trivsel og helbred. Resultaterne er ikke statistisk repræsentative generelt for de fem fag-

grupper, men skal ligesom interviewene betragtes som cases på arbejdslivet for de fem faggrupper.

Forskningsprocessen omkring dette projekt har på flere måder været usædvanlig i forhold til andre forskningsprojekter. Der gik omkring en måned fra projektidé til projektopstart, hvilket er usædvanligt hurtigt for et forskningsprojekt. Det indebar at vi havde et generelt, men ikke færdigudviklet undersøgelsesdesign da vi lavede de første interviews. Undersøgelsestemaer og spørgsmål blev videreudviklet undervejs i projektet og i takt med udviklingen i corona-pandemien. Det var ikke muligt ved forskningsprojektets start at forudsige, hvordan corona-pandemien ville udvikle sig og hvordan restriktionerne omkring arbejdslivet ville forandre sig undervejs. Vi har derfor udvidet antallet af undersøgelser og temaerne for undersøgelserne efter udviklingen i coronasituationen. Vi har heller ikke anvendt en bestemt teori, men trukket på forskellige teorier og tilgange undervejs i projektet, som var relevante i forhold til de forskellige faser i pandemien. Dataindsamlingen har været opdelt i fire faser.

Figur 2. Delundersøgelserne i forskningsprojektet



I **april-maj 2020** gennemførte vi den første interviewrunde. Vi indsamlede baggrundsoplysninger om interviewpersonerne (f.eks. alder, køn, bopæl, jobfunktion, anciennitet m.v.) og spurgte desuden ind til de temaer, som fremgår af tabel 1 ovenfor, dvs. ændringer i arbejdsindhold, arbejdsorganisering, sociale relationer, trivsel m.v. Alle interviews blev optaget og transskriberet. Interviewene blev foretaget over telefon og havde typisk en længde på 20-35 minutter. Vi gennemførte i alt 104 interviews. Af de 104 interviewpersoner besvarede 80 personer det efterfølgende spørgeskema (77%). Spørgeskemaet indeholdt spørgsmål omkring baggrundsoplysninger, arbejdslivssituation, arbejdstilfredshed, arbejdslivsbalance, sociale relationer, trivsel og sundhed.

I **oktober-november 2020** gennemførte vi den anden interviewrunde. På dette tidspunkt var arbejdspladserne genåbnet, hvilket betød, at de fleste hotel- og restaurationsansatte var tilbage på arbejde, skolelærerne var vendt tilbage på skolerne og udøverne i de liberale erhverv var helt eller delvist vendt tilbage på deres arbejdspladser. Dermed var opdelingen i hjemsendte, hjemmearbejdende og udearbejdende ikke længere retvisende for respondenternes arbejdsliv. Vi fokuserede i stedet på de fem faggrupper og arbejdslivet med corona, herunder hvordan genåbningen påvirkede arbejdslivet. Anden undersøgelse omfattede 96 gennemførte interviews, hvoraf 82 personer besvarede det efterfølgende spørgeskema (85%). Spørgsmålene var de samme i dette og de efterfølgende spørgeskemaer, hvilket gjorde det muligt, at undersøge udviklingen om tid i indikatorerne for eksempelvis trivsel, jobtilfredshed, arbejdslivsbalance m.v.

Planen var derefter at projektets skulle afsluttes med en tredje rapport i foråret 2021, hvor vi ville studere eftervirkningerne af corona-pandemien for arbejdsliv og mental sundhed. I foråret 2021 var Danmark imidlertid midt under den anden bølge af corona og midt i den anden store samfundsnedlukning. Vi aftalte derfor med Velliv Foreningen at den tredje undersøgelse skulle omhandle den anden nedlukning og projektet skulle afsluttes med en fjerde undersøgelse til efteråret 2021. Den tredje interviewrunde blev gennemført **februar-marts 2021** og omfattede 89 gennemførte interviews, heraf besvarede 77 personer (87%) efterfølgende spørgeskemaet.

Den fjerde og sidste interviewrunde blev gennemført i **oktober-november 2021**. Dette var en periode, hvor stort set alle restriktioner var afskaffet, corona-smitten var meget lav og covid-19 var blevet nedgraderet til ”alvorlig” sygdom. Der var en udbredt opfattelse af at corona-pandemien var overstået og at arbejdslivet og samfundslivet kunne vende tilbage til normalen. Vi gennemførte i denne periode 80 interviews med de personer, som fortsat deltog i projektet,

hvoraf 69 personer besvarede spørgeskemaet efterfølgende (86%). Temaerne i både interview og spørgeskemaundersøgelsen var de samme som i de tidligere undersøgelser, denne gang suppleret med spørgsmål om forandringer og læring som følge af corona-pandemien. Hovedparten af interviewene blev foretaget inden covid-19 igen blev opgraderet til ”samfundskritisk sygdom” den 11. november 2021 (62 interviews). Spørgeskemaet blev udsendt efter den 11. november og afsluttet i begyndelsen af december i en periode, hvor corona-smitten steg og der gradvist blev indført nye restriktioner (f.eks. coronapas). Resultaterne af denne dataindsamling præsenteres i forbindelse med denne rapport (se afsnittet ”Hovedresultater fra delundersøgelser”).

Antallet af interviews fordelt på de fem faggrupper fremgår af tabel 2 nedenfor.

*Tabel 2. Antal gennemførte interviews*

	Interview -runde 1	Interview -runde 2	Interview -runde 3	Interview -runde 4	Frafald i procent
Sygeplejersker	23	20	20	18	22%
Ansatte i dagligvarebutikker	21	18	15	12	43%
Skolelærere	19	18	17	15	21%
Liberale erhverv (ejendomsmæglere, advokater, revisorer, konsulenter)	21	19	17	16	24%
Hotel og restaurationsansatte	21	21	20	19	10%
I alt	105	96	89	80	24%

Som det ses af tabellen, har der ved hver interviewrunde været et mindre frafald af respondenter, særligt blandt ansatte i dagligvarebutikker. Det er ikke unormalt, at der i forløbsundersøgelser er et frafald af deltagere, men det er vigtigt at være opmærksom på om der er et mønster i frafaldet. Det indebærer også en refleksion over, hvilken betydning det kan have for de konklusioner, vi når frem til i undersøgelsen. Tabel 3 viser alder og kønsfordeling blandt informanterne i undersøgelsen sammenlignet med branchen som helhed.

Tabel 3. Alders- og kønsfordeling blandt informanterne

Gruppe	Informanter i undersøgelsen		I branchen <sup>1</sup>	
	Gennemsnitsalder	Andel mænd (i runde 1)	Gennemsnitsalder	Andel mænd
Sygeplejersker	45	4%	45	4%
Ansatte i dagligvarebutikker	38	10%	37	46%
Skolelærere	47	37%	45	29%
Liberal erhverv (ejendomsmæglere, advokater, revisorer, konsulenter)	49	62%	45	58%
Hotel og restaurationsansatte	45	43%	30	47%

<sup>1</sup> Tallene er egne beregninger på baggrund af Statistikbanken.dk (tabellen RAS300) for ansatte i dagligvarebutikker, liberale erhverv og hotel- og restaurationsansatte, mens oplysningerne om sygeplejersker og skolelærere kommer fra hhv. Dansk Sygeplejeråd og Danmarks Lærerforening.

Der er en tendens til at en større andel af de mandlige deltagere falder fra, hvilket især skaber en skævhed hos gruppen af ansatte i dagligvarebutikker, hvor mandlige ansatte udgør næsten halvdelen af de ansatte i branchen som sådan, men hvor der i den sidste interviewrunde slet ikke er mænd repræsenteret. Det samme gør sig gældende blandt sygeplejerskerne, men her udgør mænd en meget lille andel, hvorfor det næppe er problematisk her.

Der er desuden et større frafald blandt dem, som oplever sig mere stressede. Hvis vi sammenligner tilfredshed med arbejde, mening i arbejdet, social støtte fra kollegaer samt jobusikkerhed er der ikke nogen statistisk signifikant sammenhæng med frafaldet i den fjerde interviewrunde. Men resultaterne kan indikere at dem, der fortsætter med at deltage i undersøgelsen gennem alle fire runder, er lidt mindre mærket af coronasituationen end andre, hvilket kan have indflydelse på de konklusioner, vi kan drage.

Spørgsmålet er så om der er en selektion i de personer, som har deltaget i hele undersøgelsen? Vi rekrutterede som nævnt deltagere til undersøgelsen i vores netværk, gennem sociale medier og gennem besøg på arbejdspladser, og det lykkedes relativt hurtigt finde mere end 100 deltagere til undersøgelsen. En

måde at beskrive selektionen og dermed den skævhed der kan være i hvilke informanter der har valgt at deltage i undersøgelsen, er at sammenligne informanternes svar på en række standardiserede spørgsmål med den bedst tilgængelige viden vi har om de erhvervsaktive i Danmark mere generelt og i særlige tilfælde også i forhold til de specifikke faggrupper som undersøgelsen forsøger at beskrive forholdene for.

Det har vi gjort i forhold til standardiserede mål for mental sundhed og psykosocialt arbejdsmiljø. Mere specifikt har vi anvendt Cohens (1983) stress skala, som blandt andet bliver brugt i Den Nationale Sundhedsprofil ligesom vi har spurgt ind til deltageres generelle selvvaluerede helbred (jf. tabel 4).

*Tabel 4. Oplevet stress og selvvalueret helbred*

	<i>Oplevet stress (gennemsnit på skala fra 0 til 16)</i>	<i>Selvvalueret helbred (% der angiver 'mindre godt' eller 'dårligt' helbred)</i>
Deltagere i undersøgelsen (forår 2020)	4,5	2,5%
Erhvervsaktive (2017) <sup>1</sup>	4,2	9,5%

<sup>1</sup> Tallene er leveret af Statens Institut for Folkesundhed i en særkørsel, hvor scoren på PSS er beregnet for 4-item versionen af skalaen.

Sammenligningen viser at det oplevede stressniveau blandt deltagerne i undersøgelsen er nogenlunde det samme som blandt erhvervsaktive generelt. Der er imidlertid en væsentligt mindre andel af deltagerne i undersøgelsen som angiver at have et mindre godt eller dårligt helbred. Det tyder på at deltagerne i undersøgelsen har en lidt bedre mental sundhed end de erhvervsaktive som helhed især hvis vi tager det skæve frafald i betragtning hvor der er en tendens til at de der oplever mere stress, har en større tilbøjelighed til ikke at deltage i alle fire runder af undersøgelsen. Det samme gælder når vi sammenligner indikatorer på psykosocialt arbejdsmiljø.



Tabel 5. Indikatorer på psykosocialt arbejdsmiljø

	Tilfredshed med arbejdet (0-100)	Sammenhold med kollegaer (0-100)	Mening i arbejdet (0-100)	Anerkendt og påskønnet (0-100)
Deltagere i undersøgelsen	84	85	80	73
Erhvervsaktive (2019) <sup>1</sup>	72	69	76	65
<sup>1</sup> Tallene er sammenlignet med items fra DPQ, hvor variablene er skaleret mellem 0 og 100 stillet til rådighed via en særkørsel fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Der er ikke tale om én til én sammenligninger på grund af mindre forskelle mellem spørgsmålene i DPQ og COPSQ.				

Tabel 5 viser at deltagerne i undersøgelsen generelt har et højere niveau af arbejdstilfredshed, sammenhold med kollegaer, mening i arbejdet samt anerkendelse.

Det betyder til sammen at undersøgelsesresultaterne skal tages med det forbehold at deltagerne i undersøgelsen har en mental sundhed som er lidt højere end de erhvervsaktive generelt og har et lidt bedre psykisk arbejdsmiljø. Det er imidlertid ikke formålet at foretage statistiske generaliseringer til hverken population af erhvervsaktive eller de udvalgte faggrupper i undersøgelsen, men alene at indsamle og analysere oplevelser og erfaringer blandt udvalgte faggrupper.

# Relevante begreber og litteratur

Vi gennemgår i det følgende begreber om forandring og læring, som vi har fundet anvendelige i forbindelse med undersøgelsen. Derefter gennemgår vi den væsentligste litteratur om corona, arbejdslivet og mental sundhed. Litteraturgennemgangen er en opdatering af de litteraturgennemgange, som findes i tidligere rapporter fra projektet (Bredgaard m.fl., 2020, 2021a, 2021b). Der er siden den først undersøgelse i foråret 2020 opstået en ganske omfattende videnskabelig litteratur om corona-pandemien, arbejdslivet og den mentale sundhed. Vi har udvalgt de studier og referencer, som vi har fundet mest relevante i forhold til at forstå corona-pandemiens påvirkning af arbejdsliv og mental sundhed i Danmark.

## Begreber om forandring og læring

I den offentlige debat har der været en stor interesse for hvorvidt corona-pandemien medfører varige forandringer i arbejdslivet og den mentale sundhed. Imens nogle kommentatorer argumenterer for at ”alt er forandret” og intet bliver som før corona-pandemien, argumenterer andre for at ”intet er forandret” og vi vender tilbage til normalen fra før corona-pandemien (jf. Navrbjerg & Minbaeva, 2021; Jensen & Schultz, 2020). Denne uenighed er blandt andet udtryk for hvor vanskeligt det er at definere og operationalisere komplekse begreber som forandring og læring.

Filosoffen Anders Fogh Jensen (2020) bruger i bogen ”*Pest eller Corona – Epidemiernes spørgsmål, civilisationernes svar*” betegnelsen fremkaldervæske til at forstå og analysere de styringsformer, som forskellige epidemier har fremkaldt og tydeliggjort. Direktør for Sundhedsstyrelsen, Søren Brostrøm er inde på det samme, når han gør status over corona-pandemien:

”Covid-19 har været en 100-års hændelse – en sundhedskrise, der blev til en altoverskyggende, historisk samfundskrise for hele verden. Og den virker som en slags forstørrelsesglas” (Zetland, 3 februar 2022, link).

Mikkel Vedby Rasmussen anvender på samme vis den første corona-nedlukning i foråret som en ”prisme” til at forstå kriser og nutidens krisesamfund.

Vedby Rasmussen fremhæver at vi i coronakrisen ser konturerne af fremtidens samfund. Coronakrisen har vist at den stærke (national)stat er tilbage og at mulighederne for hurtig forandring er større end vi hidtil troede (Rasmussen, 2021). I en kommentar til den statslige krisehåndtering under den første del corona-pandemien peger Kaarsholm (2021) ligeledes på at coronakrisen har medført en genopblomstring af den danske velfærdsstat i en form af en ”new deal” af statsinterventionisme og trepartsaftaler.

Katastrofeforskeren Kristian Cedervall Lauta (2021) ser ”katastrofer” som corona-pandemien som en ”fremkaldervæske”, der gør det usynlige synligt for iagttageren. Katastrofer betyder bogstaveligt talt ”omvæltning”, der indeholder både et lavpunkt og et vendepunkt og dermed både trusler og muligheder. En vigtig pointe, som vi finder særlig relevant i forhold til at forstå corona-pandemiens forandringer i arbejdslivet, er at evnen til radikal forandring og læring ofte er begrænset. Det er der gode grunde til. Lauta (2021: 181) citerer den amerikanske sociolog Thomas Birkland, som har studeret hvordan samfund lærer af katastrofer. Det er lettest at tage ved lære, hvis vi selv er blevet ramt og vi har svært ved at generalisere læren udover hvordan vi selv blev ramt. Der er andre velkendte mekanismer, som begrænser evnen til læring og radikal forandring, f.eks. ”kalkunens fejlslutning” (at vi ligesom kalkunen ud fra dens oplevede, afgrænsede virkelighed tror mennesket er dens ven og derfor laver slutninger om fremtidige, ubegrænsede virkeligheder indtil det bliver Thanksgiving), ”strudseeffekten” (at vi ligesom strudsen stikker hovedet i sandet og ignorerer farer), ”bagklogskab” (at vi tror vi kan se fortidens fejl i et klart lys og mangler evne til at forudsige fremtidens udfordringer) samt ”efterrationaliseringer” (at vi forstår fortiden som lineære rækker af årsager og virkninger, selvom den er fyldt med tilfældighed og usikkerhed). Det betyder ifølge Lauta (2021) at katastrofer kan være samfundsforandrende, men at forandringerne sker i overensstemmelse med de tanker, ideer og ideologier, der allerede findes og er alment accepterede.

Begrebet resiliens anvendes i den sammenhæng som en metafor for modstandsdygtighed overfor eksterne påvirkninger og evnen til at bygge nye strukturer, institutioner og procedurer, som er stærkere end de gamle. Resiliens anvendes inden for forskning i materialer som udtryk for den mængde energi et materiale kan absorbere og returnere til sin originale form (jf. Pereirinha & Pereira, 2021). Når begrebet anvendes i samfundsvidenskaberne, bliver det naturligvis mere komplekst, men kan i forbindelse med corona-pandemien oversættes til den mængde forandringer arbejdspladserne eller medarbejderne kan absorbere og vende tilbage til normalen før corona-pandemien.

Denne form for sporafhængighed er velkendt i velfærdsforskningen. Her er begrebet sporafhængighed blevet anvendt til at forklare hvorfor de neolibérale ideologier under Thatcher og Reagan i 1980'erne havde begrænset succes med at afmontere velfærdsstaterne i Vesteuropa. De vestlige velfærdsstater var overraskende modstandsdygtige overfor de neoliberale strømningers forsøg på demontering, privatisering og liberalisering. Forklaringen var positive feedback-mekanismer, som så at sige holder samfund og institutioner på sporet og gør det vanskeligt at skifte til et nyt spor. Vælgerne foretrækker at belønne politikerne for at tildele ikke fratage rettigheder og goder (jf. Pierson, 2000).

Der er dog også kritikere af denne teori om sporafhængighed, der argumenterer for at forandring og sporskifte er muligt. I litteraturen om institutionel forandring er der teorier, som opererer med forestillinger om ”pludselige, eksogene chok” (f.eks. en pandemi) som afløser lange perioder med stabilitet og medfører abrupte og omfattende forandringer (jf. f.eks. teorien om ”punkteret ligevægt” af Baumgartner & Jones, 1993).

Imellem disse yderpunkter er teorien om gradvis institutionel forandring velegnet til at forstå de mindre, upåagtede forandringer, som foregår hele tiden, men på længere sigt kan akkumulere til radikale forandringer (jf. Streck & Thelen, 2005; Mahoney & Thelen, 2010). Der skelnes i denne tilgang mellem forskellige typer af gradvis institutionel forandring: Fortrængning (eksempelvis normen om at det er i orden at gå småsyg på arbejde, som måske fortrænges af en norm om at blive hjemme for at undgå at sprede smitte på arbejdspladsen), lagdeling (eksempelvis at hjemmearbejde gradvist vokser frem som alternativ til fysisk fremmøde), drift (eksempelvis når reglerne om skærmarbejde blev sat ude af kraft under pandemien fordi de opfattes som utidssvarende) og konvertering (eksempelvis når albuen erstatter håndtryk som hilsen).

I organisations- og ledelseslitteraturen er der ligeledes en omfattende debat omkring radikale og inkrementelle forandringer. Vi finder begrebet mikroforandringer velegnet til at indkredse nogle af de typer af forandringer som corona-pandemien har fremkaldt i arbejdslivet (jf. Bruskin, 2021). Forestillingen om mikroforandringer er velegnet til at undersøge medarbejdernes oplevelser og erfaringer med organisationsforandringer. Perspektivet er et alternativ til fremherskende rationelle forestillinger om forandringer som planlagte og strategiske og fremhæver i stedet forandringer som naturlige, regelmæssige og dynamiske. Mikroforandringer er ifølge Bruskin dem som fylder mest for medarbejdere, selvom de ofte bliver undervurderet af ledere og ledelsesforskere (Bruskin, 2021). Bruskin (2021) skelner mellem fem typer af mikroforandringer: (1) hverdagsforandringer (ændringer i hverdagens rytme, f.eks. ny kaffeordning

eller madordning), (2) fysiske forandringer (ændringer i det fysiske rum, f.eks. nyt kontor), (3) rutineforandringer (ændringer i arbejdsrutiner, f.eks. skift i arbejdstempo), (4) relationelle forandringer (ændringer i de sociale dynamikker, f.eks. ny chef eller nye kollegaer) og (5) identitetsforandringer (ændringer i arbejdsidentitet og -rolle, f.eks. ny titel eller nye opgaver).

Opsummerende forventer vi af corona-pandemien ”fremkalder” forandringer i arbejdslivet og synliggør tendenser, som ikke har været så tydelige tidligere. Vi forventer ikke at finde nye, radikale forandringer, men nærmere mindre, inkrementelle forandringer i arbejdslivet, f.eks. i arbejdsorganiseringen, arbejdsrettelæggelsen, arbejdsindholdet og de sociale relationer på arbejdspladsen. Vi forventer at forandringerne i kølvandet på corona-pandemien vil være afgrænsede, begrænsede og fortsætte i forlængelse af eksisterende institutionelle og organisatoriske spor.

## Litteratur om arbejdslivsændringer

Vi gennemgår i det følgende de konkrete empiriske undersøgelser af corona-pandemien, arbejdslivet og den mentale sundhed, som er udgivet i perioden 2020-2022 og kan give nogle pejlemærker for vores egen undersøgelse. Litteraturgennemgangen er en opdatering og sammenfatning af de litteraturgennemgange, som er gennemført i forbindelse med hver enkelt delundersøgelse. Litteraturgennemgangene er afgrænset i forhold til empiriske undersøgelser som omhandler arbejdsliv, mental sundhed og corona-pandemien. Udover at forankre vores egne undersøgelser i den eksisterende litteratur på feltet, giver den forholdsvis grundige litteraturgennemgang også mulighed for at få et overblik over den hidtidige forskning på området.

Reguleringer, restriktioner og retningslinjer under corona-pandemien har påvirket stort set alle aspekter af arbejdslivet, herunder arbejdsorganisering, arbejdsindhold og mening, arbejdsrutiner, arbejdstiden, arbejdsintensiteten, arbejdets lokalisering m.v. Vi har afgrænset litteratursøgningen til de studier der omhandler temaer, som relevante i forhold til vores undersøgelse af arbejdslivet og den mentale sundhed på det danske arbejdsmarked. Der er således i det følgende særligt været fokus på temaer som hjemmearbejde, arbejdslivsbalance, smitterisiko, sociale relationer og arbejdsløshed.

**Hjemmearbejde.** Corona-pandemien har været et kvantespring i udbredelsen af hjemmearbejde og mere hjemmearbejde fremhæves af flere som en af de mest

sikre og varige ændringer af arbejdslivet efter pandemien (McKinsey Global Institute, 2021; Sostero m.fl., 2020; Kocka, 2021). I 2018 arbejdede cirka 15 procent af lønmodtagere i EU jævnlige eller indimellem hjemmefra (Sostero m.fl., 2020). I juli 2020 arbejdede næsten halvdelen af lønmodtagerne i EU hjemmefra (Eurofound, 2021a). Mere end en fjerdedel af de hjemmearbejdende, arbejdede mere i fritiden for at nå kravene på arbejde. 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). Trods dette tilkendegav de fleste respondenter i Eurofound's undersøgelse at hjemmearbejdet havde været en positiv oplevelse. Trefjerdedele af respondenterne ville gerne arbejde hjemmefra indimellem, hvis der ikke var covid-19-restriktioner (Eurofound, 2020b).

Danske lønmodtagere er blandt dem i Europa, som i højest grad har arbejdet hjemmefra både før og under pandemien (Eurofound 2020a, 2020b). Dansk Industri forventer mere end en fordobling i antallet af hjemmearbejdende i den private sektor sammenlignet med niveauet før corona (Dansk Industri, 2021). Der er dog markante forskelle på hvilke brancher der arbejder mest hjemmefra og hvilke jobtyper der er mest velegnet til hjemmearbejde (jf. Danmarks Statistik, 2021; Eurofound 2020b).

I en kvalitativ og kvantitativ undersøgelse af virtuel ledelse under den første nedlukning fandt Navrbjerg og Minbaeva (2021), at de fleste ledere oplevede en højere produktivitet blandt medarbejderne end forventet. De fleste ledere i undersøgelsen gav til gengæld udtryk for at distanceledelse var en stor udfordring. Andersen og Elmholdt (2021) når frem til samme resultat gennem interviews med distanceledere inden for videns- og kontorarbejde under den første del af corona-pandemien. Andersen & Elmholdt "fremkalder" på baggrund af interviewene seks ledelsespraksisser for distanceledere, som kan medvirke til at forbedre trivslen blandt hjemmearbejdende (Andersen & Elmholdt, 2021). Ipsen, Kirchner og Hansen (2000) fandt på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse i Danmark og syv andre lande fra marts til maj 2020, at erfaringerne med hjemmearbejde overvejende var positive og at det i højere grad gjorde sig gældende for medarbejdere end ledere. I en spørgeskemaundersøgelse blandt vidensarbejdere i 27 lande fandt Ipsen m.fl. (2021) ligeledes, at der var flere respondenter som var positive end negative og at fordelene især knyttede sig til arbejdslivsbalancen, højere effektivitet og større autonomi i arbejdet imens ulemperne knyttede sig til social isolation, savn af kollegaer og det fysiske arbejdsmiljø på hjemmearbejdspladserne. En analyse af de danske respondenter i undersøgelsen viste, at ledere fandt hjemmearbejdet mere udfordrende end

medarbejdere og at det især skyldtes udfordringerne med distanceledelse (Kirchner, Ipsen & Hansen, 2021).

**Arbejdslivsbalancen.** Corona-pandemien har i forlængelse heraf haft både positive og negative konsekvenser for arbejdslivsbalancen. Nogle medarbejdertyper trives med hjemmearbejde, imens andre mistrives (Ipsen m.fl., 2021). Nogle grupper har fået en bedre arbejdslivsbalance med mere fritid og tid til familien, imens andre grupper har arbejdet flere timer og arbejdet mere intenst (Eurofound 2020a). For nogle grupper medfører mere hjemmearbejde en bedre arbejdslivsbalance. For andre grupper et mere grænseløst arbejde. Småbørnsfamilier blev særdeles hårdt ramt under nedlukningerne, hvor de skulle passe deres arbejde og deres børn samtidigt, imens skoler og daginstitutioner var nedlukket (Den Europæiske Kommission, 2021). Bortset fra denne gruppe giver de eksisterende undersøgelser ikke entydige svar på hvorvidt corona-pandemien generelt har forbedret eller forværret arbejdslivsbalance, men påviser at det er meget individuelt og kontekstafhængigt.

Der er til gengæld en livlig, men knap så empirisk underbygget diskussion omkring negative konsekvenser for trivsel af corona-pandemien. I USA tales der ligefrem om en "anti-work" bevægelse og "the great resignation" (jf. artikel i Weekendavisen, 10 december 2021, s. 4 og artikel i Zetland, 22 januar 2022). Baggrunden er en markant stigning i frivillige opsigelser som følge af corona-pandemien, angiveligt på grund af utilfredshed med løn- og arbejdsvilkår samt arbejdspresset. I den udstrækning der er tale om en reel tendens og ikke blot udskudte fratrædelser, så forventer vi ikke at finde lignende tendenser på det danske arbejdsmarked, men vil undersøge hvordan corona-pandemien har påvirket arbejdslivsbalancen for de udvalgte faggrupper.

**Sikkerhed og hygiejne på arbejdspladserne.** En del af forandringerne i arbejdslivet under corona-pandemien har handlet om at undgå at arbejdspladserne blev kilder til smittespredning (f.eks. ved indførsel af beskyttelsesudstyr, mundbind, afstandsmarkeringer og regler om social distance). Udearbejdende i essentielle erhverv, som ikke har kunne arbejde hjemmefra, har været særligt udsatte. Nabe-Nielsen m.fl. (2020) har eksempelvis undersøgt frygten for smitte og smittespredning blandt en række af de faggrupper i den offentlige sektor som er mest udsatte (ældreområdet, hospitaler/rehabilitering, psykiatri, børnepasning og ambulanceservice). Data er fra en spørgeskemaundersøgelse blandt fagforeningens FOA's medlemmer fra begyndelsen af april 2020 (ca. 6 uger efter de første corona-udbrud). Det klare flertal af respondenterne på de fem fagom-

råder var trygge ved retningslinjerne om kontakt med klienter/patienter der var smittede, potentielt smittede eller ikke-smittede. Det samme gjaldt oplevelsen af kommunikation om retningslinjerne og tryghed om organisering og planlægning af arbejdet. Derimod var der store forskelle mellem fagområderne i forhold til eksponeringen for coronasmitte samt frygten for at blive smittet eller sprede smitte. Ambulanceansatte (71 procent) og ansatte på hospitaler/rehabilitering (34 procent) var de mest eksponerede for smitte. Der var blandt alle faggrupper relativt høje andele som frygtede at blive smittet på arbejde (fra 30 procent til 49 procent), frygtede at smitte klienter (fra 38 procent til 55 procent) eller sprede smitte fra arbejde til private hjem (fra 45 procent til 68 procent). Ambulanceansatte var igen de mest bekymrede for smitte og smittespredning, imens ansatte i psykiatrien var de mindst bekymrede. Frygt for smitte og smittespredning påvirkede ifølge undersøgelsen den mentale sundhed og arbejdslysten negativt (Nabe-Nielsen m.fl., 2020: 4). En svensk undersøgelse peger dog på, at der ikke er store erhvervs-mæssige forskelle for covid19-relateret dødelighed i en svensk kontekst. Selvom data viser en overdødelighed hos nogle frontlinjemedarbejdere såsom taxi- og buschauffører, rengøringsassistenter og ansatte i servicebranchen så forsvinder denne overhyppighed når der tages højde for bagvedliggende socioøkonomiske forskelle i særdeleshed uddannelsesniveau. Det er dog muligt at risikoen for at blive smittet er væsentligt højere i disse brancher, men det giver sig i hvert fald ikke udslag i en overdødelighed, som er relateret eksklusivt til erhverv (Billingsley m.fl., 2022).

**Forskelle mellem faggrupper.** 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. Nabe-Nielsen m.fl. (2021) konkluderer blandt andet, at en stor andel af lærerne frygtede at blive smittet eller bringe smitte videre og at lærerne oplevede konflikter i personalegruppen pga. forskellige holdninger til vigtigheden af at begrænse smittespredning. Afstandskrav og brug af visir i undervisningen påvirkede relationerne til eleverne negativt. Det psykiske arbejdsmiljø og sammenholdet med kollegaer var ligeledes påvirket negativt og mange lærere var bekymrede for elevernes faglige læring.

**Sociale afsavn.** Vi ved fra tidligere forskning, at de sociale relationer på arbejdspladserne har stor betydning for den enkeltes trivsel, motivation og produktivitet samt for arbejdspladsens sammenhængskraft (Vikkelsø & Kjær,



2014; Härenstam, 2010). Corona-pandemien forandrede de sociale relationer på arbejdspladserne og begrænsede mulighederne for uformelle, fysiske og sociale relationer. Med sociale relationer mener vi relationerne til kollegaer, ledere og personer uden for organisationen (f.eks. kunder, patienter, elever) (jf. Härenstam, 2010). I interviewundersøgelser omkring distancedelelse konstaterede både Navrbjerg & Mibaeva (2021) samt Andersen & Elmholdt (2021), at nedlukninger medførte et stort socialt afsavn og længsel efter at vende tilbage til tiden før corona-pandemien. Kniffin m.fl. (2020) berører ligeledes spørgsmålet om sociale relationer i et review af den arbejds- og organisationspsykologiske litteratur omkring betydningen af covid-19 for arbejdspladserne og fremhæver at fraværet af sociale interaktioner vil få negativ betydning for medarbejdernes sociale og psykologiske trivsel. En væsentlig årsag til at foretrække at møde ind på arbejdspladsen frem for at arbejde hjemme er netop de sociale relationer på arbejdspladsen som ikke kan erstattes med digitale interaktioner (jf. Mergener & Trübner, 2022).

**Arbejdsløshed og jobusikkerhed.** Nedlukningen i foråret 2020 medførte historisk høje stigninger i arbejdsløsheden indtil regeringen og arbejdsmarkedets parter indførte en midlertidig lønkompressionsordning til hjemsendte medarbejdere. Fra marts til maj 2020 steg antallet af nyilmeldte ledige med knap 50.000 personer. Blot i april 2020 faldt antallet af lønmodtagere i beskæftigelse med 73.000 personer (Danmarks Statistik, 2020a). Da tilgangen til lønkompressionsordningen var på sit højeste i foråret 2020, var omkring 250.000 lønmodtagere hjemsendt hver uge, hvilket svarede til mere end 10 procent af alle job i den private sektor (Danmarks Statistik, 2020b). Det var derfor ikke så overraskende at trefjerdedele af befolkningen var enten meget bekymrede (28 procent) eller bekymrede (45 procent) for at corona-krisen ville medføre en dyb økonomisk krise i foråret 2020 (Trygfonden, 2020: 148). Der er dog bred enighed om, at hjælpepakkerne forhindrede endnu større stigninger i ledigheden (jf. Andersen, Svarer & Schröder, 2020). Den anden nedlukning hen over vinteren 2021-2022 medførte heller ikke så massive stigninger i arbejdsløshed eller tilgang til lønkompression som den første nedlukning. Allerede i efteråret 2020 overhalede beskæftigelsen, niveauet før corona-pandemien og er siden fortsat med at stige imens ledigheden er faldet. Bekymringer om mangel på arbejde er nu afløst af bekymringer for mangel på arbejdskraft (De Økonomiske Råd, 2021; Danske Erhverv 2021).

Undersøgelser af de **sociale og økonomiske konsekvenser** af corona-pandemien viser, at pandemien har forstærket tendenser til social og økonomisk

ulighed (jf. Cook & Grimshaw, 2020; Eurofound, 2020b, Eckert & Hentschke, 2021). Der er således en tendens til at kvinder, unge, lavtlønnede, selvstændige og midlertidigt ansatte rammes hårdere af arbejdsløshed, usikre ansættelsesforhold og risiko for coronasmitte (jf. Faber & Hansen, 2020; Kott, 2021; Hupkau & Petrongolo, 2020; Eurofound, 2020b; Alon m.fl., 2020; Ilsøe & Larsen, 2020).

## Litteratur om trivsel og mental sundhed

Det er velkendt at forhold i arbejdslivet påvirker trivsel og mental sundhed. Udearbejdende var i risiko for at få og sprede covid-19, hvilket skaber bekymring, frygt og andre negative psykologiske konsekvenser. Giorgi m.fl. 2020 fremhæver eksempelvis hvordan sundhedspersonale ikke blot er udsat for den største risiko for at få covid-19, men også er udsat for den stigmatisering der følger med at være smittet, hvilket påvirker mental sundhed negativt. Hjemmearbejde påvirker også trivsel, selvom det som nævnt ovenfor er uklart om det generelt er i negativ eller positiv retning (jf. Christensen, 2015). Hjemsendte kan opleve jobusikkerhed, risiko for arbejdsløshed, sociale afsavn, frygt for fremtiden m.v. (Bredgaard m.fl., 2020).

De fleste internationale undersøgelser påviser at corona-pandemien generelt har påvirket den mentale sundhed negativt, f.eks. i form af frygt, nervøsitet, vrede, ensomhed, søvnløshed, ængstelighed og depressioner (Vindegaard & Benros, 2020; Tani m.fl., 2020; Brodeur m.fl., 2020; Giorgi m.fl., 2020). En Eurofound-undersøgelse fra februar-marts 2021 gør det muligt at undersøge udviklingen i den mentale sundhed siden pandemiens begyndelse. Mental sundhed måles på den anerkendte WHO-5 skala fra 1 til 100, hvor en score under 50 indikerer risiko for depression (Eurofound, 2021a). Undersøgelsen viste, at genåbningen af arbejdsmarkedet medførte en stigning i den oplevede mentale sundhed, imens nedlukningen medførte et tilsvarende fald i den mentale sundhed.<sup>1</sup> Hvad angår Danmark viste undersøgelsen, at de danske respondenter generelt havde en højere oplevelse af mental sundhed end gennemsnittet i de øvrige EU-lande og at den mentale sundhed ikke faldt lige så meget i Danmark under nedlukningen som i de øvrige EU-lande. Danske respondenter gav generelt udtryk for den højeste livstilfredshed og mentale sundhed og var blandt

---

1 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.

de mest optimistiske omkring fremtiden generelt og deres finansielle situation i særdeleshed.

Trivsel og mental sundhed varierer tydeligvis med faserne i corona-pandemien. Den første nedlukning havde ikke så markante negative konsekvenser som frygtet, imens den anden nedlukning i højere grad påvirkede trivsel og mental sundhed negativt. Rockwoolfonden har ligefrem fundet at andelen af danskere som var i risiko for at udvikle stress og depression faldt fra 23 procent før den første nedlukning til 19 procent umiddelbart efter nedlukningen. Sønderskov m.fl. (2020a) anvendte den samme skala, men havde andre måletidspunkter og fandt et signifikant, men mindre fald i subjektivt velbefindende i april 2020 sammenlignet med tal fra 2016. De samme forfattere gennemførte en tilsvarende undersøgelse tre uger senere, dvs. ultimo april 2020. Her fandt de en moderat stigning i subjektivt velbefindende fra begyndelsen til slutningen af april 2020, hvilket formodentligt kunne forklares med faldet i smittespredning og dødsfald samt den gradvis genåbning af arbejdsmarkedet (Sønderskov m.fl., 2020b). Danske resultater fra WHO's såkaldte COSMO-undersøgelser (*the Covid-19 Snapshot Monitoring survey*) viste ligeledes, at optimismen blandt danskerne steg i takt med genåbningen samtidig med at andelen som følte sig isolerede og stressede faldt (Böhm m.fl., 2020).

Undersøgelser af den mentale sundhed under den anden nedlukning viste stort set samstemmende et fald i den mentale sundhed og trivslen på arbejdspladserne. I en befolkningsundersøgelse fra marts 2021 fandt Trygfonden et mærkbart fald i befolkningens tilfredshed med tilværelsen. Fra sommeren 2019 til marts 2021 var der sket et fald fra 6,9 til 6,4 på en skala fra 1-10. Det mest markante fald i livstilfredsheden var blandt de 18-24-årige og kvinderne (Trygfonden, 2021).

I HOPE-projektet, som har gennemført repræsentative befolkningsundersøgelser hver dag siden pandemiens begyndelse var der ligeledes negative udviklinger på alle indikatorer for trivsel i denne periode (f.eks. ensomhed, stress, manglende motion, manglende social kontakt og livstilfredshed) (Petersen & Lindholt, 2021). Statens Institut for Folkesundhed (SIF) fandt også en stigning fra 9 procent i 2019 til 11 procent i 2020 i andelen af respondenterne som havde moderate til svære depressive symptomer (Møller, Ekholm & Thygesen, 2021). Thygesen m.fl. (2021) fandt et mindre fald i den mentale sundhed ved at sammenligne et repræsentativt panel af danskere før pandemien (efteråret 2019) med besvarelser under pandemien (efteråret 2020). Resultatet gjaldt dog ikke personer med depression, hvilket kunne indikere at pandemien i mindre grad

presser denne gruppe til at håndtere svære sociale interaktioner og sammenhænge.

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. Undersøgelserne viser ligeledes at trivslen og den mentale sundhed faldt under nedlukningerne, navnlig den langvarige nedlukning hen over vinteren 2020-2021 og steg i takt med genåbningen af arbejdspladserne og samfundslivet. Undersøgelserne tyder endelig på at konsekvenserne af corona-pandemien for arbejdslivet og mental sundhed er betinget af den enkeltes sociale og økonomiske position (f.eks. stilling, faggruppe, branche).

# Resultater

Vi fremlægger i det følgende hovedresultaterne fra hver af de fire delundersøgelser omkring corona, arbejdslivet og den mentale sundhed. Derefter analyserer vi med afsæt i resultaterne fra spørgeskemaundersøgelserne hvilke konsekvenser corona-pandemien har haft for arbejdsliv, sociale relationer og mental sundhed.

## Hovedresultater fra delundersøgelser

I de hidtidige delundersøgelser har strategien været at analysere faggruppernes oplevelser og erfaringer under hver af faserne i corona-pandemien. Vi har typisk opdelt analyserne i tre temaer: Arbejdslivsændringer, sociale relationer og trivsel. Under nedlukningerne var sondringen mellem udearbejdende, hjemmearbejdende og hjemsendte relevant, imens vi fokuserede på hver af de fem faggrupper under genåbningerne. Vi henviser til de hidtidige tre rapporter for en detaljeret gennemgang af resultaterne (Bredgaard m.fl., 2020, Bredgaard m.fl., 2021a, 2021b). I denne sammenfatning af resultaterne gennemgår vi hovedresultaterne fra hver delundersøgelse samt resultaterne for hver faggruppe. Vi opsamler desuden resultaterne af den fjerde delundersøgelse omkring den anden genåbning.

**Første undersøgelse** af den første nedlukning i foråret 2020 viste, at der både var fælles og forskellige erfaringer i de fem faggrupper (jf. Bredgaard m.fl., 2020). Det væsentligste fællestræk var at covid-19 forhindrede tidligere fysiske interaktioner og medførte nye interaktionsformer. Alle fem faggrupper oplevede mindre social kontakt under den første nedlukning uanset om de var udearbejdende, hjemmearbejdende eller hjemsendte. 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.

*Sygeplejerskerne* oplevede mange og detaljerede retningslinjer for at beskytte patienter og borgere samt for at undgå smittespredning. Retningslinjerne forandrede arbejdets indhold og organisering og medførte et stort arbejdspress. Den fysiske afstand til patienter og borgere oplevedes af nogle sygeplejersker som en hindring for at udøve faglighed, f.eks. i forbindelse med svære samtaler og omsorgsopgaver. Online- eller telefonsamtaler blev af mange sygeplejersker ikke opfattet som en egnet erstatning for fysiske møder. Til gengæld oplevede mange sygeplejersker, at corona-pandemien muliggjorde samarbejder og opblødte faggrænser, som ikke var mulige før krisen. Sygeplejerskerne oplevede anerkendelse for deres arbejde under den første nedlukning, hvilket påvirkede deres trivsel positivt. Der var dog også mange sygeplejersker, som frygtede at smitte familie, venner og bekendte og derfor selvisolerede sig, hvilket påvirkede trivslen negativt.

Den anden gruppe af udearbejdende, *ansatte i dagligvarebutikker*, oplevede ikke så store forandringer af deres arbejdsliv og mentale sundhed. I dagligvarebutikkerne var der få og enkle retningslinjer, som var ens i alle butikker, hvilket gjorde det let at implementere. Der var dog eksempler på kunder, som ikke respekterede retningslinjerne og ansatte som måtte fungere som ”corona-politi”, hvilket oplevedes som ubehageligt. De ansatte oplevede en korpsånd og glæde ved at bidrage til at få fællesskabet gennem krisen og en vis anerkendelse fra omverdenen for deres indsats.

Da skolerne blev lukket, overgik den tredje faggruppe, *skolelærerne*, nærmest fra den ene dag til den anden fra klasseundervisning til online fjernundervisning og hjemmearbejde. Skolerne havde ikke et beredskab eller retningslinjer for den nye digitale skole. Det skabte store forskelle mellem skolerne og på skolerne, men også tilfredshed med selv at kunne tilrettelægge arbejdet. Erfaringerne med digital undervisning var meget blandede og afhang i høj grad af den enkeltes digitale kompetencer og erfaringer. Der var enighed om, at var en stejl læringskurve, hvor skolerne fik vigtige erfaringer med online undervisning. Mange skolelærere arbejdede flere timer end normalt i et unormalt arbejdsmiljø. Hjemmet blev arbejdspladsen, hvilket udfordrede arbejdslivsbalancen, især for dem med hjemmeboende børn, imens andre oplevede arbejdsdagen som mere rolig og effektiv.

Den anden gruppe af hjemmearbejdende, *udøverne i liberale erhverv* (advokater, ejendomsrådgivere, revisorer og konsulenter) blev ikke pålagt, men opfor-

dret til at arbejde mest muligt hjemmefra. De fleste interviewpersoner i denne gruppe, havde valgt at arbejde hjemmefra under den første nedlukning. De oplevede det generelt ikke som en stor ændring af deres arbejdsliv, idet de fleste i forvejen havde erfaringer med hjemmearbejde. Erfaringerne med hjemmearbejde var overvejende positive. De fleste interviewpersoner oplevede hjemmearbejdet som mere effektivt, brugte mindre tid på transport og oplevede kortere møder. Selvom de fleste arbejdede flere timer, havde de større fleksibilitet i arbejdstiden og kunne sprede arbejdet ud over hele dagen og ugen. Den skepsis som arbejdsgiverne i liberale erhverv måske tidligere havde overfor hjemmearbejde, synes forduftet og de fleste forventede der vil komme flere videomøder og hjemmearbejde fremover.

Hjemsendte *hotel- og restaurationsansatte* var den sidste faggruppe vi interviewede. Denne gruppe befandt sig i en ny situation, hvor de hverken var i arbejde eller arbejdsløse, hvilket affødte forskellige reaktioner. Nogle oplevede det at blive hjemsendt som utrygt, usikkert, frustrerende og stressende, imens andre nød friheden fra arbejde og tiden til at reflektere over (arbejds-)livet. For de fleste var det en brat transition fra et travlt og ofte fysisk krævende arbejdsliv til et hverdagsliv uden arbejde og uden fast struktur. De hjemsendte skulle selv skabe en ny struktur og rutiner i hverdagen. Nedlukningen skabte usikkerhed og utryghed om fremtiden og en del af de interviewede spekulerede på om de skulle skifte branche, finde et andet job eller forlade arbejdsmarkedet.

**Anden undersøgelse** om den første genåbning i efteråret 2020 omhandlede arbejdslivet med corona (Bredgaard m.fl., 2021a). Det var en periode, hvor de fleste lønmodtagere vendte tilbage til arbejdspladserne til et arbejdsliv hvor corona var en ny og uvelkommen gæst. Den først del af perioden var båret af optimisme, genåbning og en forventning om at coronaen var fortid. Den anden del af perioden var præget af en genoplussen af corona og nye restriktioner. De fleste sygeplejersker vendte i undersøgelsesperioden tilbage til de afdelinger og opgaver, som de kom fra før corona og til en mere normal arbejdsituation. Ansatte i dagligvarebutikkerne fortsatte stort set med at arbejde som hidtil, men skulle vænne sig til at bære mundbind i arbejdstiden. Skolelærerne vendte også tilbage til skolerne, men til en ny virkelighed med retningslinjer og restriktioner for at undgå smittespredning. Nogle skolelærere følte sig utrygge ved retningslinjerne og fandt dem svære at efterleve i praksis. I de liberale erhverv var der mindre forandringer i arbejdslivet i perioden, men stor travlhed og en positiv forretningsudvikling. De fleste hotel- og restaurationsansatte var ligeledes vendt

tilbage til det job, de blev hjemsendt fra i foråret 2020 og blev efterfølgende hjemsendt for anden gang.

Et fællestræk for alle fem faggrupper var at arbejdslivet med restriktioner var et arbejdsliv med stor omskiftelighed, uforudsigelighed, krav til forandringsparathed og travlhed. Det viste sig i flere tilfælde mere kompliceret at genåbne end at nedlukke arbejdspladserne. Genåbnede arbejdspladser skulle undgå at blive kilder til smittespredning ved at forhindre større forsamlinger, håndhæve social distance, lave afstandsmarkeringer, sikre afspritning m.v.

På tværs af faggrupperne fandt vi ligeledes at coronaen udfordrede og forandrede de sociale relationer på arbejdspladsen. De genåbnede arbejdspladser gjorde det muligt at genaktivere de kollegiale fællesskaber og de fleste gav udtryk for et social afsavn under nedlukningen. Arbejdspladserne var dog ikke de samme som dem interviewpersonerne forlod i foråret 2020. Det var arbejdspladser hvor coronaen og den sociale distance begrænsede det sociale fællesskab. De store fællesskaber blev afløst af mindre fællesskaber (f.eks. afdelingen for sygeplejersker og lærerteamet for skolelærere) og store sociale arrangementer blev aflyst (f.eks. sommerfrokoster, julefrokoster og jubilæer). Relationerne til personer uden for organisationen var også forandret og kunder, patienter og elever var pludselig en smittekilde man skulle holde fysisk afstand til. Ansatte i dagligvarebutikker skulle sikre at kunderne overholdt reglerne om social afstand og brugte ansigtsmasker, hvilket skabte udfordringer når man skulle agere ”corona-politi” eller se gennem fingre med overtrædelse af retningslinjerne. Hotel- og restaurationsansatte havde vanskeligt ved at kommunikere og interagere som vanligt med gæsterne og oplevede i nogle tilfælde arbejdet som mere kedeligt. Skolelærere og sygeplejersker havde vanskeligt ved at udfolde deres faglighed, når de skulle holde afstand til eleven eller kommunikere en svær besked til en patient gennem en maske eller et visir. I de liberale erhverv var erfaringerne mere positive og gav en forsmag på arbejdslivet efter corona, idet de fleste advokater, ejendomsmæglere og revisorer i højere grad selv kunne anvende hjemmearbejde og videomøder hvor det gav mening i forhold til arbejdsopgaven.

Vi havde en forventning om en forbedring i indikatorerne for mental sundhed sammenlignet med undersøgelsen fra foråret. I interviewene var der mange eksempler fra alle fem faggrupper på arbejdsglæde og øget trivsel ved at vende tilbage til arbejdspladserne. Flertallet af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen tilkendegav imidlertid at de havde mere travlt i efteråret 2020 og vi kunne se en mindre stigning i oplevelsen af stress. Der var også et svagt fald i arbejdstilfredsheden og arbejdsglæden sammenlignet med foråret 2020. Det kunne dels skyldes at nogle faggrupper var vendt tilbage til en presset branche



(hotel- og restaurationsansatte) og at nogle faggrupper havde fået ekstra corona-relaterede arbejdsopgaver (skolelærere, liberale erhverv, dagligvareansatte og sygeplejersker). Sygeplejersker og skolelærere gav udtryk for at de havde fået flere arbejdsopgaver, men mindre tid til de arbejdsopgaver, som var vigtige for dem. Trods disse resultater havde respondenterne i undersøgelsen generelt et højt niveau af arbejdstilfredshed og lavt niveau af oplevet stress.

Vi konkluderede på dette foreløbige grundlag at corona-pandemien ikke havde medført fundamentale forandringer i arbejdslivet og den mentale sundhed for de fem faggrupper, men nærmere forstærket og forstørret eksisterende tendenser. Pandemien havde været et ”forstørrelsesglas” og ”fremkaldervæske” som tydeliggjorde eksempelvis vigtigheden af samfundskritiske funktioner (sygepleje, fødevarerforsyning og undervisning) og forstærkede tendenser som allerede var til stede i arbejdslivet (som hjemmearbejde, onlineundervisning og ubalancer mellem familie- og arbejdsliv).

**Tredje undersøgelse** handlede om den anden nedlukning hen over vinteren 2020-2021 (jf. Bredgaard 2021b). Den anden nedlukning var anderledes end den første nedlukning. Den blev så at sige varslet god tid i forvejen, hvorfor arbejdspladserne var bedre forberedte og kunne trække på erfaringerne og procedurerne fra den første nedlukning. Til gengæld var den anden nedlukning langvarig og en prøvelse for den fysiske og mentale sundhed.

*Sygeplejersker* oplevede under den anden corona-bølge i vinteren 2020-2021, hvordan sygehusene kom tættere på kapacitetsgrænsen med stigende antal covid-19 patienter. Vaccinationsudrulningen skabte dog tryghed for den enkelte og optimisme for fremtiden. Selvom corona fyldte meget i sygeplejerskerens arbejdsliv, var arbejdsgangene og procedurerne velkendte, overskuelige og håndterbare. Sygeplejerskerne oplevede fortsat at deres faglighed og relationsarbejdet blev hæmmet af retningslinjerne omkring social afstand, mundbind og værnemidler. Kommunikationen var vanskelig og muligheden for at udvise nærvær og empati på distancen var en udfordring. Det sociale liv på arbejdspladsen blev sat på ”pause” og relationerne til det store kollegiale fællesskab forblev begrænsede. Der kunne blandt de interviewede sygeplejersker spores en stigende corona-træthed og udmattelse, enkelte var opgivende og de fleste oplevede at det var uretfærdigt at anerkendelsen ikke kunne veksles til højere løn.

*Ansatte i dagligvarebutikker* oplevede ikke større forandringer af deres arbejdsliv under den anden nedlukning. Brugen af mundbind eller visir var efterhånden

blevet hverdag, men oplevedes fortsat som en udfordring i relationen til kunder og kollegaer. Alle interviewpersonerne gav udtryk for, at de savnede arbejdets sociale aspekter og de uformelle sociale relationer med kollegaerne. Ligesom sygeplejerskerne gav de dagligvareansatte også udtryk for, at de var trygge ved at gå på arbejde og med vaccinationerne kunne skimte håb forude om et arbejdsliv uden corona.

*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 gjorde sig særligt gældende i forhold til nødundervisningen og elever som ikke trivedes i den digitale skole. Kollegiale relationer var fortsat begrænsede og der var et savn efter mere uformelle samtaler og møder. Der var også flere eksempler på ”corona-træthed”, hvor ændringer af arbejdslivet og manglende muligheder for at planlægge arbejdslivet blev opslidende.

*Udøvere i liberale erhverv* oplevede ligesom de dagligvareansatte blot mindre forandringer af deres arbejdsliv. De fleste interviewpersoner fulgte myndighedernes anbefaling og arbejdede mest hjemmefra. De trivedes generelt udmærket, men italesatte et socialt afsavn og var efterhånden ved at være trætte af corona-restriktioner i arbejdslivet og det sociale liv.

*Hotel- og restaurationsansatte* adskilte sig fra de øvrige faggrupper, idet hovedparten ikke arbejdede under den anden nedlukning. Det påvirkede både deres oplevelse af tryghed og trivsel negativt. De hjemsendte beskrev det som lettere at være hjemsendt anden gang, men en sværere periode at være hjemsendt. Lettere fordi de kendte rutinerne fra første nedlukning, men sværere fordi nedlukningen var hen over vinteren, længerevarende og fremtiden usikker. Begrænsningerne i sociale relationer til kollegaer, ledere og kunder påvirkede trivslen og arbejdsglæden negativt. Flere gav også udtryk for at de fandt den anden nedlukning ulogisk og urimelig i modsætning til den første nedlukning.

Den mentale sundhed blev påvirket negativt under den anden nedlukning. De fleste interviewpersoner fortalte om større eller mindre udfordringer og stressorer i deres arbejdsliv, som dog for (næsten) alle var håndterbare. Bortset fra hjemsendte hotel- og restaurationsansatte kom arbejdslivet til at fylde mere på grund af ekstra arbejde, arbejdspress og mindre socialt liv uden for arbejdstiden. Trivslen blev forringet, hvilket kom til udtryk ved tiltagende udmattelse, udtrætning og mistrivsel. Interviewene viste dog også ambivalens i trivslen. Den samme person kunne føle sig træt og slidt, men samtidig glæde sig over sit

arbejde og trivsel. Nogle interviewpersoner beskrev tilsvarende restriktionerne i arbejdslivet som hårde og besværlige, men følte sig privilegerede sammenlignet med ansatte i andre brancher. Arbejdstilfredsheden faldt en anelse, men forholdet til kollegaerne og til ledelsen var fortsat på et stabilt højt niveau, der indikerede at de sociale relationer på arbejdspladsen var relativt robuste selv i en situation så ekstraordinær og langvarig som corona-pandemien. Selvom den anden nedlukning udfordrede trivsel og den mentale sundhed, udviste de fem faggrupper samtidig udvist stor robusthed, omstillingsparathed og resiliens.

**Fjerde undersøgelse** blev som nævnt foretaget under den anden genåbning i efteråret 2021. Det var en periode, hvor restriktionerne var afskaffet og faggrupperne fik en forsmag på arbejdslivet efter corona-pandemien. Interviewpersonerne beskrev overordnet arbejdspladserne som tilbage til ”normalen” før corona, men gav alligevel forskellige eksempler på forandringer. Der var eksempler på brug af mere hjemmearbejde og digitale løsninger i arbejdstilrettelæggelsen. Der var eksempler på at corona fortsat gav ekstra arbejdsopgaver med smitteforebyggelse, hygiejne og afspritning, håndtering af smitteudbrud og sygefravær. Der var også mange eksempler på forandringer i sociale relationer (f.eks. social afstand, ingen håndtryk til nye kollegaer, patienter eller kunder).

Interviewpersonerne oplevede sjældent, at deres ledelse systematisk samlede op og evaluerede de nye praksisser og erfaringer. Der var til gengæld flere interviewpersoner som havde uddraget deres egen private lære af corona-pandemien. Coronaperioden havde fået flere af de interviewede til at se deres arbejdsliv med nye øjne og til at overveje balancen mellem arbejde og fritid. Imens nogle blev bekræftet i at de var på den rette hylde, havde coronaperioden for andre vist sig at være det ekstra skub, der skulle til for at skifte spor eller på anden vis gennemføre en forandring i arbejdslivet. Coronaperioden havde dermed været en katalysator og forstærket tilskyndelsen for den enkelte til aktivt at ændre sin arbejdslivssituation.

En anden tendens som vi fandt flere eksempler på i den fjerde interviewrunde, var mindre ændringer i tilliden til andre og myndigheder. En del interviewpersoner som i starten af corona-pandemien gav udtryk for stor og ubetinget tillid til deres ledelse, politikere, myndigheder og andre, havde ved fjerde runde fået en mindre og mere betinget tillid. De stillede spørgsmål som: Kan man stole på myndighedernes udmeldinger? Kan man stole på kollegaers håndtering ift. smitterisiko? Er den øverste ledelse nu også så ufejlbarlig? Skal man give hånd?

Skal man melde sig syg, hvis man har lidt ondt i halsen? Skal man påtale, hvis kollegaer eller kunder går for tæt på? Skal man stadig holde afstand i møderummet? Der er således mange eksempler på, at man ikke blot kan læne sig op ad vaner og selvfølgeligheder i arbejdslivet fra før corona, men er mere overladt til sig selv med at vurdere i den enkelte situation.

*Sygeplejerskerne* oplevede i efteråret 2021, at den sygeplejefaglige indsats var tæt på at være som før corona-pandemien til trods for et stort efterslæb af opgaver, som var blevet udsat pga. corona og et ekstra lag af corona-relaterede opgaver, som medførte stor travlhed. Efteråret 2021 var desuden præget af lønkonflikten, som i nogle tilfælde fyldte mere i sygeplejerskernes bevidsthed end corona-pandemien. Anerkendelsen fra foråret 2020 blev efterhånden betragtet som en tom gestus. Sygeplejerskernes trivsel var generelt bedre end under de tidligere runder, men fortsat udfordret af det store arbejdspress. Der var fortsat stor opmærksomhed på at forhindre smittespredning og sikre god hygiejne. Der var også eksempler på at digitaliseringen var slået mere igennem i arbejdslivet, f.eks. i brugen af digitale møder og digitale konsultationer. De sociale relationer var efterhånden blevet genetableret, selvom relationerne til patienterne og deres pårørende stadig var påvirket af de langvarige restriktioner omkring afstand og brug af mundbind i de tætteste kontakter. Vi fandt ikke eksempler på at medarbejdertrivsel under corona havde været løbende på dagsordenen på personalemøder eller var blevet italesat af ledelsen overfor medarbejderne. Der havde heller ingen steder været en systematisk opsamling af de indhøstede erfaringer i coronaperioden. Der er dog mange sygeplejersker som drog deres egen private læring af corona-pandemien og var ved at havde fået nok af arbejdspresset. Vi mødte flere sygeplejersker som overvejede at forlade faget.

Vi har udvalgt en enkelt historie om en sygeplejerske for at illustrere, hvordan de forskellige faser i corona-pandemien påvirkede arbejdslivet og den mentale sundhed.

**Berit** er sygeplejerske på en kræftafdeling på et hospital i hovedstadsområdet og bliver under den første corona-bølge udpeget til at indgå i beredskabet. Hun overflyttes i 3-4 måneder til en infektionsmedicinsk afdeling, der behandler indlagte coronapatienter. Sammen med omkring en tredjedel af sine kolleger på afdelingen bliver Berit 'prikket' til at deltage i coronaberedskabet. Det er særligt de erfarne sygeplejersker, der bliver overflyttet til den infektionsmedicinske afdeling. De får en kort oplæring

særligt i brug af udstyr og værnemidler. **Beredskabet er en meget ubehagelig oplevelse.**

*Det, der påvirkede os allermest, var når vi blev sendt over på infektionsmedicinsk. Man kunne komme derover med 14 dages varsel. Det var frustrerende. Ikke at vide om man kunne holde sommerferie, eller andre ferier, kunne man holde det? Og det var jo ikke sjovt at komme derover, at skulle være med til noget, man ikke havde overblik over. Og at skulle pleje de patienter.*

Selve tiden på den nye afdeling giver dog også nogle **gode oplevelser og et godt fællesskab** med de andre overflyttede sygeplejersker fra forskellige afdelinger.

*Vi følte et fællesskab ved at være sendt derover og ikke kunne noget. Jamen, så måtte vi jo bare finde ud af det.*

Efter tiden i coronaberedskabet er Berit tilbage på den gamle afdeling og oplever her et **øget arbejdspress.**

*Ja det er næsten værre. Vi skal fortsat køre med fuld belægning, samtidig med at vi har folk på infektionsafsnittet og vakante stillinger. Alle er så tyndslidte og grædefærdige. Vi prøver at passe på hinanden og passe ekstra godt vores nye kolleger, så når tårerne stiger op, så tager vi lidt for hinanden, men der er tre, der lige er rejst, og flere der er sygemeldte.*

Også kontakten og nærheden til kollegerne er udfordret i coronaperioden. I det afsluttende interview reflekterer hun over betydningen af en **stor personaleudskiftning.**

*Det tætte sammenhold og den styrke der var i, at os, der havde arbejdet sammen i mange år og kendte hinandens svagheder og ressourcer, det er jo væk. Så det er ikke det samme tætte forhold, vi har til hinanden, som det var. Det har ikke så meget med corona at gøre. Det er mere det, at så mange er rejst. De har simpelthen fået nok.*

Under corona begynder man at lave flere **telefon- og onlinemøder med patienterne.** Noget af det holder ved.

*Før corona kom folk ind, når de skulle have at vide, om de havde kræft eller ej. Face to face. Men under covid var der mange, der fik telefonsvar, og det er ligesom blevet kutyme nu, at det får de bare, og*

*det tror jeg ikke altid er det allerbedste, for man sidder altid tilbage med nogle spørgsmål.*

Berits trivsel har været udfordret. I starten prøver hun at kæmpe for at gøre situationen tålelig, men coronaperioden får hende til at **resignere**.

*Nu har jeg så ligesom givet lidt op på at tænke og blive frustreret over, hvordan det er her. Det letter lidt. Jeg kan ikke få lavet om på, hvordan den her afdeling er, det er der nogle andre, der må sørge for. Det er jo blevet mere og mere håbløst under corona. Det er generelt håbløst på sygehuset, operationer der bliver afløst, stillinger der ikke kan blive besat.*

En række forhold forstærket af corona gør, at Berit nu har fastlagt en dato for, hvornår hun **vil stoppe som sygeplejerske**.

*Generelt har det bare været en dårlig ledelse. Den superfede afdeling, som vi havde, som var virkelig god og med rigtig gode kolleger, den er bare smuldret væk.... Så betyder det også noget med Mette Fredriksen og hendes arrogance, og den måde man ikke har taget det alvorligt, at sygehusvæsenet er i gang med at blive ødelagt, at der er for store pres.*

*Ansatte i dagligvarebutikker* er generelt den af de fem faggrupper, som har oplevet de mindste ændringer af deres arbejdsliv under corona-pandemien. Generelt ser de interviewede tilbage på en udfordrende og hård periode, men også på en periode, hvor sammenholdet og fællesskabsfølelsen blandt kolleger er blevet styrket. Det gælder særligt dem, der har fastholdt deres job, imens et par stykker har benyttet anledningen til at realisere et skift i deres arbejdsliv. Alle er generelt meget glade for at gå på arbejde og føler sig heldige med at have en arbejdsplads at møde ind på under epidemien. Enkelte udtrykker taknemmelighed over, at det ikke er gået værre, men efterlyser den fællesskabsfølelse og næstekærlighed, som de oplevede under første corona-bølge i foråret 2020.

I efteråret 2021 er dagligvarebutikkerne stort set tilbage til, hvordan de var før corona. Der er dog fortsat butikker som bevarer håndsprit, plexiglas, afstandsmarkeringer og ekstra rengøring. Næsten alle interviewpersonerne giver udtryk for at kunderne hen over sommer og efterår har glemt alt om afspritning og social afstand. Der er også eksempler på brug af onlinemøder og nye kommunikationsplatforme, som fremmer samarbejdet på tværs af afdelinger og supermarkeds kæder. Interviewpersonerne er især lettede over, at de ikke længere

skal bære mundbind mange timer om dagen. Det forbedrer det fysiske arbejdsmiljø og kommunikationen med kunder og kollegaer. De mange udfordringer under corona har medvirket til, at de interviewede værdsætter kollegerne endnu mere og de trives generelt lige så godt som før corona.

Til at illustrere nogle af disse pointer, har vi valgt et eksempel på en teamleder i en stor landsdækkende dagligvarebutik.

**Line** er teamleder i en stor dagligvarebutik i en landsdækkende koncern. Der har i hele perioden med corona været travlt, samtidig med at der er blevet skruet op og ned for restriktionerne undervejs i forløbet. Her er situationen ved det fjerde interview i november 2021:

*I forhold til kolleger så har vi restriktioner i vores kantine igen. Vi går lidt mere op i **håndsprit**, end vi gjorde før. Under corona gik vi og håndsprittede i butikken hver time, og det stoppede vi så med og gjorde det kun en gang imellem, nu gør vi det så en gang i timen igen. Ja, skærme har vi kørt med hele tiden. Afstandsmærkater har vi kun ved bageren.*

På et spørgsmål om, hvad hun vil huske fra coronaperioden, svarer Line:

*Jeg tror, jeg vil huske **mundbind**, det tror jeg faktisk har været det største problem for mig. Det har virkelig ikke været sjovt. Det tror jeg, jeg vil huske om ti år, det vil nok være det værste, mundbind. Jeg vil også huske forvirringen, det der med at så skal det pludselig være sådan, og så skal det ikke, og ”så har vi DEN holdning, og så har vi DEN holdning”. Alle har været meget frustrerede. Det har været vildt og meget blandet.*

Trivslen har været meget blandet undervejs. Lige nu er Lines trivsel meget fin, og hun har lyst til at tage på arbejde. Men følelsesmæssigt har der været mange udfordringer undervejs, ligesom der i lange perioder har været **corona-træthed**:

*Altså jeg synes jo ikke, at det var sjovt, og jeg kan da godt være lidt nervøs for, at det kommer til at ske igen. Alle synes, det har været hårdt på mange forskellige måder.*

Det, der har holdt trivslen oppe, er det tætte **sammenhold mellem kolleger**, som er kommet til at betyde endnu mere i coronaperioden:

*Vi er blevet tættere, efter at vi har været så meget sammen. Vi mødes og snakker med hinanden, fordi vi ikke har haft kontakt med andre. Vi er blevet tættere, og vi snakker også om andre ting end bare arbejde. Jeg synes faktisk, den [trivslen] er blevet bedre. Og vi har været til nogle arrangementer i løbet af efteråret både afdelingsmæssigt og ledermæssigt.*

Det er både blandt ledere og medarbejdere, at trivslen er blevet bedre. Og det er også både ledere og medarbejdere der tager initiativ til at gøre noget sammen.

*Faktisk er vi blevet bedre til det nu, end vi har været før. Jeg tror også, det er fordi, folk har savnet det. Jeg tror folk er begyndt at sætte lidt mere pris på, at vi kan se andre og se hinanden igen, nu kan vi mødes.*

Line har tænkt meget over, hvad fremtiden vil bringe. Hun ved ikke helt, hvad hun vil med sit arbejdsliv, og hvad hun tør. Men hun kan tydeligt mærke, at corona har gjort noget ved hende:

*Jeg tror faktisk, den [coronatiden] har gjort mig **mere bange**. Jeg vil ikke... jeg tror, jeg er lidt mere bange for bare at springe ud i ting, end jeg var før, også fordi jeg har set, hvordan forskellige virksomheder er knækket, og folk har mistet deres arbejde.*

I de første interviews var Line meget tryk ved ledelsen og de udmeldinger, der kom fra toppen. Det har ændret sig:

*Ja, helt sikkert i starten der stolede jeg fuldt og fast på, hvad der blev sagt, fordi jeg var jo bange for, hvad sygdommen bragte med sig og alt sådan noget. Men jo længere tid der er gået, og jo flere ting der har sådan lidt løse ender, og jo flere forskellige udmeldinger der kommer, de der mærkelige restriktioner, jo mere har jeg også fået.... jo mere usikker er jeg også blevet. Ja, mere tvivlsom ... er der noget, vi ikke får at vide? Hvad sker der senere hen? Kan jeg... altså før i tiden, var jeg ret sikker på, at jeg kunne beholde mit job, men nu kan jeg da godt være lidt nervøs for, at det ikke er muligt.*

Alt i alt har perioden med corona betydet, at **tilliden er svækket**.

*Generelt har det været... jeg har været meget skeptisk omkring, hvad jeg hører. Før stolede jeg fuldt og fast på hvad vores regering sagde, og hvad nyhederne sagde, men jeg er begyndt at stille meget spørgsmålstegn og være meget usikker på alting, og måske ikke føle mig så*



*sikker i at jeg bor i Danmark. Faktisk så er jeg lidt mere bange, og det er ikke for sygdommen, det er bare sådan for alt andet. Det kommer nok til at hænge i mig lang tid fremover, det der med usikkerhed, hvad fremtiden bringer og ja... ikke rigtig have nogen mennesker, som er autoriteter, som jeg ved, jeg kan stole på. Men det er også den største forandring, tror jeg, for jeg prøver egentlig bare så vidt muligt at fortsætte mit liv, som det var før, og snakke med de samme mennesker, og holde fast på dem, jeg har mest kær. Lige på det punkt, der er ikke noget forandring.*

Skolelærerne tilkendegav i interviewene i efteråret 2021, at undervisningen og relationerne til kollegaer og elever var tæt på igen at være som før corona-pandemien. Coronaen var imidlertid fortsat en uvelkommen gæst på skolerne, hvilket kom til udtryk ved ekstra opmærksomhed på hygiejne og rengøring, hjemsendelser ifm. smitteudbrud og sygemeldinger blandt kolleger. Frygten for smitte sad stadig i nogle af de interviewede lærere, men generelt trivedes de godt ved at være tilbage på skolen sammen med eleverne og kunne levere en mere normal undervisning.

Generelt var der ikke foretaget systematisk opsamling af erfaringer og læring fra coronaperioden på skolerne, med et par enkelte undtagelser, hvilket bl.a. betød en omorganisering af fag i indskoling, så den enkelte klasse nu har samme fag og samme lærer på én skoledag. Erfaringerne fra corona-pandemien havde alligevel medført mindre forandringer af arbejdslivet. Der var eksempler på øget brug af onlinemøder, f.eks. i lærerteams, og øget brug af onlineundervisning, f.eks. i forhold til elever med sygdom, skolevægning eller særlige behov. Hjemmearbejde var også mere udbredt blandt lærere, især i forbindelse med undervisningsforberedelse, en mulighed som blev frataget dem ved skolereformen i 2014. Et tredje eksempel var forældresamarbejdet, hvor forældremøder i højere grad blev afholdt online og forældresamtaler blev gennemført som videomøder. Et fjerde eksempel var skoler, hvor forældre i indskoling fortsat blev opfordret til at aflevere børnene i skolegården, da det gav eleverne en bedre start på skoledagen, når forældrene ikke stod i klasseværelset ved timens begyndelse.

Vi har valgt et eksempel på en folkeskolelærer, der beskriver hvordan corona-pandemien har påvirket arbejdslivet og trivlsen.

**Hans** er lærer i udskolingen på en folkeskole. I første interviewrunde var skolerne lukket, og lærerne skulle hurtigt lære at undervise hjemmefra.

Dette store skift blev klaret via **omstillingsparathed og samarbejde**:

*Jeg har et rigtigt tæt samarbejde med mit danskundervisningsteam. Det er kolleger, som jeg har kendt i rigtigt mange år. Vi har været meget hurtige til at omstille os og det vi havde gang i. På den måde har der ikke været det helt store.*

**Hjemmearbejdet** trivedes han ikke rigtigt med, bl.a. fordi han havde flere hjemmeboende børn, der også skulle hjemmeskoles. Oven i det kom virtuel undervisning, løbende kontakt med kollegaer, elever og forældre, så det kørte 'i en pærevælling med en lind strøm af forstyrrelser i løbet af dagen'. Han oplevede dog også, at han kom tættere på sine egne børn. Han glædede sig meget til at komme tilbage på skolen til elever og kollegaer og til at få en almindelig og struktureret hverdag igen.

I anden interviewrunde var skolerne åbne igen, og Hans følte, at **arbejdslivet stort set lignede sig selv fra før corona**. Der var en del restriktioner, og de blev hele tiden ændret, men eksempelvis afstand mellem eleverne kunne ikke overholdes. Trivslen var fin, og han var ikke personligt bange for at blive smittet, men var opmærksom på at man som lærer var sammen med mange flere end det forsamlingsloft på 10 personer, der ellers var gældende i samfundet:

*Det er jo lidt sjovt, at vi sådan skal være frontmedarbejdere, mens f.eks. rådhuset lukker helt ned. [...] Det kan vi godt undre os lidt over på lærerværelset [...] at vores berøringsflade er så bred, når den indskrænkes i mange andre faggrupper på arbejdsmarkedet.*

I tredje interviewrunde var han for anden gang blevet sendt hjem for at arbejde. Han selv og hans kollegaer var bedre forberedt på at lave onlineundervisning denne gang, men trods dette var det ikke samme kvalitet som fysisk undervisning, og han trivedes ikke:

*Jeg er fuldstændig færdig. Og jeg tænker også, hvis ikke jeg løb, så var jeg helt sikker på, jeg havde fået en depression nu. Fordi alle dage, de ligner jo bare hinanden, det er sådan, jeg oplever det. Og det her med, man mangler sin sparring med kolleger i virkeligheden i stedet for at sidde og kigge på de der computerskærme. [...] hvis det at være*

*lærer var sådan her altid, så ville jeg ikke være lærer. Jeg synes ikke, det er særlig sjovt.*

Hans har ikke fortalt sin leder, at han ikke trives, men blandt kollegerne sættes der ord på, at det er meget hårdt at arbejde hjemmefra: 'Man går jo bare lige så stille i stykker ved at sidde derhjemme hele tiden.' Ud over omstillingsparathed, så peger han på, at det er de tætte bånd, der bærer dem gennem udfordringerne:

*Jeg er på en skole og har været her i mange år efterhånden, de kollegaer jeg har på udskolingen har også været der mange år, så vi kender jo efterhånden hinanden rigtig godt, så man føler sig tryk der. Så selvom hele verden bliver anderledes lige pludselig, så har man stadigvæk hinanden. Og så kører man videre på bedste vis.*

Ved fjerde interview hvor der ikke er restriktioner oplever han igen, at arbejdet i overvejende grad er som før corona. Det gode kollegaskab er helt tilbage som før og han føler ikke relationerne er blevet negativt påvirket.

Det er nu tilladt at forberede sig hjemme, hvis man ønsker det, men Hans foretrækker at sidde fysisk på skolen, ligesom også forældremøder og afdelingsmøder igen foregår fysisk. Han har dog fået nogle **nye digitale værktøjer** at trække på:

*[Jeg har] en elev, som ikke er i stand til at gå i skole pga. angst, og han bliver så fjernundervist samtidigt med, at jeg har klassen. Og det er kommet i og med, at vi har arbejdet så meget med fjernundervisning under coronaen. Vi er jo blevet bekendt med at bruge sådan noget som Google Meet, og det fungerer faktisk godt. Før coronaen ville man nok have tænkt 'Arhh det var nok lige et for stort benspænd', men nu er det jo helt naturligt.*

Han kan også forestille sig at tilbyde forældre, der bor langt fra skolen, online samtaler. Oplevelserne med hjemmeskole har givet Hans et **nyt syn på sit arbejdsliv**:

*Jeg tror måske, at jeg er blevet bekræftet i, at jeg laver det, jeg skal. Jeg prøvede jo noget andet i en lang periode [hjemmeskole]. Da tænkte jeg, at hvis det er, det her jeg skal, så skal jeg ikke være lærer – jeg har brug for den fysiske kontakt og nærværet til mine elever.*

*Udøvere i liberale erhverv* er nok den af de fem faggrupper, som har oplevet færrest restriktioner i forhold til arbejdslivet under corona-pandemien. Ved den fjerde interviewrunde i efteråret 2021 var arbejdslivet for denne gruppe i vidt omfang tilbage til normalen før corona. Den sociale kontakt til såvel kolleger som kunder var genoptaget. Der var typisk blevet afholdt flere sociale arrangementer for at genetablere det sociale fællesskab. De fleste havde stadig mere travlt, end de plejede at have, hvilket var udtryk for at det gik godt for forretningen.

Hjemmearbejde og onlinemøder er en mere integreret del af arbejdslivet. Dette fremstod typisk ikke som resultat af strategiske valg fra ledelsen, men som noget den enkelte selv fastholdt fordi det var meningsfuldt og virkede. Oplevelsen var, at det sparede transporttid og at møderne ofte var mere effektive. Kunder og samarbejdspartnere fandt det også mere naturligt end før corona-pandemien. Interviewpersonerne fremhævede dog også nogle fordele ved det fysiske møde, f.eks. bedre kontakt med kunder, bedre muligheder for at forhandle, rum for smalltalk og opbygning af relationer. Erfaringen fra nedlukningerne havde vist, at der kunne arbejdes lige så effektivt hjemmefra og hjemmearbejde ville blive brugt mere fremover. Interviewpersonerne nævnte også eksempler på mindre forandringer omkring kutymen for brug af håndtryk, håndsprit og praksis omkring sygefravær. Der var eksempelvis større tilbøjelighed til at melde sig syg eller arbejde hjemmefra, hvis man havde symptomer på sygdom end før corona. For en del af interviewpersonerne havde tiden med corona givet anledning til refleksioner over deres arbejdsliv. Mange føler de havde haft for travlt og at arbejdet skulle fylde mindre i deres tilværelse.

Vi har valgt et eksempel på hvordan hjemmearbejdet er blevet en integreret del af arbejdslivet for en selvstændig konsulent.

**Peter** er selvstændig konsulent med projektkontrakt på en statslig arbejdsplads, hvor han har fast kontorplads. Før corona kunne man undtagelsesvis få lov at arbejde hjemmefra i hans afdeling, men som udgangspunkt foregik al opgaveløsning, herunder interne og eksterne møder, ved fysisk fremmøde. Ligesom de andre i denne faggruppe blev hans arbejde af to omgange omfattet af myndighedernes anbefalinger om at **arbejde hjemmefra**. Peter oplever i store træk ingen udfordringer ved hjemmearbejdet. Han kan løse de samme opgaver hjemmefra, og sætter stor pris på at spare 1,5 time i transporttid hver dag, da det giver mere tid til både

arbejde og privatliv. Alligevel glæder han sig i det første interview til at kunne vende fysisk tilbage på arbejde:

*Det sociale, der savner jeg helt klart det at kunne føle mine kollegaer. Være sammen med dem. Udveksle ting der ikke nødvendigvis har noget med arbejde at gøre. Jeg savner frokostpauserne.*

Også **relationen til nærmeste leder** foretrækker han er fysisk:

*Hvor jeg sad tæt på min leder før og man havde den fysiske kontakt og kunne løse småproblemer ved at tale direkte til hinanden, så er man nu nødt til at aftale møder, sende mails. [...] Jeg må indrømme, jeg bedre kan lide den fysiske kontakt. At kunne aflæse folk, når man taler med dem.*

Men ved andet interview oplever han, at relationen til lederen er ligesom før corona, selvom den nu foregår på distancen. Man er blevet bedre til at tage faglig sparring, kollegerne imellem på onlinemøder eller i telefon, men han **savner stadig det uformelle sociale samvær**. Under nedlukningerne er hans trivsel god:

*Jeg tror faktisk, jeg har det bedre end før corona. Den frihedsgrad, der ligger i at arbejde hjemmefra. Kunne starte tidligt og slutte sent eller... Det passer mig meget, meget fint.*

Han oplever, at det kan være sværere at skelne mellem fritid og arbejde, når man sidder hjemme, for man kan altid lige gå hen til computeren. Dette passer ham dog fint. Han fortæller, at kollegaer med skolesøgende børn er udmattede, men at trivsel ikke er noget, som ledelsen taler om. Ledelsen har dog styr på de løbende ændringer i corona-retningslinjer, og informationsniveauet er højt.

Ved fjerde interview er hans ønske gået i opfyldelse, og han kan frit vælge, hvor meget han arbejder hjemmefra. Han **møder op to dage om ugen**, mest for at være sammen med kollegaerne. Onlinemøder bruges i stor udstrækning, og det mener han aldrig vil forsvinde. Det er ikke meldt ud fra ledelsen, men noget man bare gør:

*Vores samarbejdspartnere har givet udtryk for at onlinemøder er en god idé. Det er ikke noget, der har været oppe et eller andet sted, og 'nu skal I lige huske alle sammen'. Det er sket meget naturligt.*

Møder med den øverste ledelse fungerer nu som **hybridmøder**, så man kan vælge om man vil deltage fysisk eller online. På trods af hans glæde over fordelene ved hjemmearbejde, er han ked af, at det går ud over det sociale liv:

*Man mødes ikke til onsdagssnegle kl. 16 eller til øl kl. 15 om fredagen. [...] Fordi det er så spredt, hvornår folk er der. Så man skal gøre en ekstra indsats for at vi mødes. Nu har vi faktisk lavet en dag i december, hvor vi skal ud og sikkert drikke nogle øl. Men det var ikke sådan noget, man planlagde i den grad tidligere, der gjorde man det bare. 'Er der nogen, der har tid i dag', og så var der altid nogle stykker. Det er der jo ikke i dag. Netop fordi vi er færre på arbejde. Og så er det ikke helt så sjovt.*

Han oplever ikke, at ledelsen har samlet op på erfaringer under corona, hvilket undrer ham. Det har han dog selv gjort. Selvom han har haft travle perioder på arbejdet, har han oplevet en større ro og frihed under hjemmearbejdet, og ved fjerde interview har han taget konsekvensen af dette og er **gået ned i tid**:

*Fordi jeg fandt ud af, at der var så mange andre ting, der var værd at bruge sin tid på. [...] Jeg har fået et roligere liv. Et liv, der passer mig en hel del bedre.*

*Hotel- og restaurationsansatte* er formentlig den faggruppe, som har oplevet de største omvæltninger af deres arbejdsliv under corona-pandemien, nogle med hele tre hjemsendelser. Der er stor jobomsætning i denne faggruppe. Siden det første interview i foråret 2020 havde en tredjedel af interviewpersonerne skiftet job. Coronaperioden havde fået flere af interviewpersonerne til at skifte til andet mindre stressende arbejde med faste arbejdstider (f.eks. som ansat i køkken i børnehave, ældrecenter og vandrehjem) eller gå i gang med en uddannelse. De hotel- og restaurationsansatte som fortsat var i branchen, beskrev alle efteråret 2021 som meget travlt. Der var stor mangel på kvalificeret arbejdskraft og samtidig havde virksomhederne travlt med at indhente de økonomiske tab fra nedlukningerne. Det betød at medarbejderne oplevede et hidtil uset arbejdspress som udfordrede deres trivsel. Flere overvejede at skifte job, hvis ikke presset lettede.

Coronaperioden med hjemsendelser, savnet af kolleger og gæster samt tid til at reflektere over deres arbejdssituation, havde dog også givet flere af interview-

wpersonerne en erkendelse af, at de var i den rigtige branche og at deres job var en vigtig faktor for deres trivsel. De positive aspekter ved hjemsendelsen havde øget bevidstheden om vigtigheden af en god balance mellem arbejde og privatliv. Men arbejdspresset efter genåbningen havde gjort det vanskeligt at holde fast i de gode erfaringer og intentioner. Flere interviewpersoner drømte derfor om, at arbejdspresset ville falde til niveauet før corona, hvor der ganske vist var travlt i perioder, men også tid til at restituere. Jobskifterne havde i vid udstrækning allerede opnået denne balance, mens andre overvejede jobskifte, hvis ikke arbejdspresset lettede inden for en overskuelig periode.

Der var få spor af coronaperioden på arbejdspladserne bortset fra travlheden på grund af udskudte arrangementer og øget fokus på hygiejne. Flere interviewpersoner beskrev hvordan gæsterne syntes at havde glemt corona og de gode råd om afspritning og afstand.

Det eksempel vi har udvalgt, illustrerer de store ændringer i arbejdslivet for ansatte i hotel- og restaurationsbranchen fra fyringsrunder og hjemsendelse i længere perioder til ekstrem travlhed og mange jobtilbud efter genåbningen.

**Ditte** er kok på et hotel, hvor hun har arbejdet i cirka 10 år. Hun bliver **hjemsendt med løn** under begge nedlukninger og har på trods af bekymringer for jobsikkerhed og økonomi det godt med at være hjemsendt, fordi hun får mere tid med sine børn og sig selv samt et pusterum fra en travl hverdag. Det er efter begge genåbninger en brat overgang til en travl sommer og efterår, hvor der bliver løbet meget stærkt for at indhente de mange arrangementer, der er blevet udsat.

*Normalt er det sæsonpræget, så er det sådan, vi ved godt, vi har halvanden måneds konfirmation, og det er primært weekender, og det kan vi sagtens, og så er det ovre, men i det her... Det er jo uden ende. Vi kan ikke se, hvornår det stopper. Altså hele næste år er jo booket allerede. Det er HELT vildt.*

I forbindelse med nedlukningerne er der **fyringsrunder**. Dels er det en voldsom oplevelse, også for de tilbageblevne medarbejdere, dels mangler der nu kvalificeret arbejdskraft til at dække behovet.

*Der er mange, der har fundet et andet arbejde eller andre erhverv, så det har været svært at få arbejdskraft, og så har man skulle bruge rigtig meget tid og energi på at lære nye mennesker op. Det er hårdt arbejde.*

Ditte oplever et **forventningspres fra ledelsen** om at tage mere overarbejde for at hjælpe med at genoprette virksomhedens økonomi og fra gæsterne om et højt serviceniveau, selvom der mangler hænder. Hun har et godt arbejdsfællesskab med sine kolleger, men har ikke behov for at se dem uden for arbejdet.

*Jeg tror, vi ser hinanden nok, fordi man arbejder mere end man plejer, så man har mere lyst til at se sin familie, end man lige har til at se sine arbejdskolleger.*

**Kontakten til gæsterne** er især påvirket af krav om mundbind og afstand. Men efter en kort periode umiddelbart efter genåbningen, hvor begge parter skal vænne sig til igen at være tæt på hinanden igen, fylder corona ikke længere noget i kontakten til gæsterne.

*Du kan ikke længere mærke, at der er noget der hedder corona, eller at der har været det. Det er meget, meget, meget sjældent at der bliver nævnt noget i dag.*

Alle medarbejdere bliver i en periode testet to gange ugentligt, og Ditte oplever, at **praksis omkring at melde sig syg har ændret sig**. Før corona mødte hun og hendes fastansatte kolleger på arbejde, hvis de var småsyg, fordi de var bevidste om, at deres fravær ville betyde ekstra travlhed for deres kolleger. Det gør de ikke mere.

*Vi arbejdede jo så bare alle sammen, der var forkølede. Men der er meget større konsekvenser i, hvis det nu er corona. Når folk er syge nu, så bliver de jo hjemme, og det bliver måske også flere dage hjemme end normalt.*

I det følgende ser vi på tværs af pandemiens forskellige faser og analyserer med afsæt i resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen hvordan corona-pandemien har påvirket arbejdslivet, de sociale relationer og den mentale sundhed.

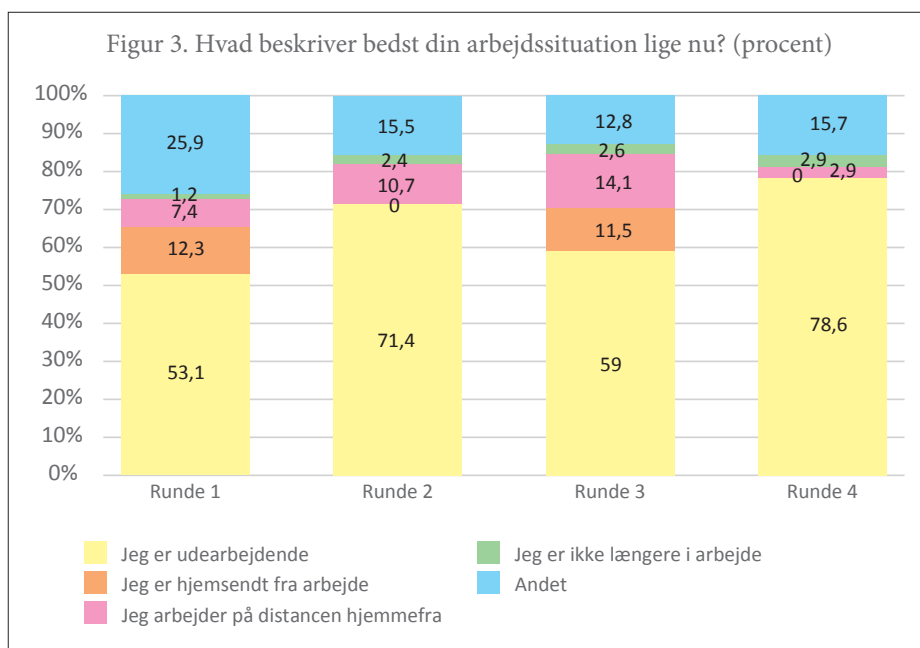


## Arbejdslivsændringer

Som beskrevet ovenfor har de forskellige faser i corona-pandemien haft store konsekvenser for alle faggrupperne i undersøgelsen uanset om de har været udearbejdende, hjemmearbejdende eller hjemsendte. I det følgende beskriver vi med afsæt i spørgeskemaundersøgelsen hvordan corona-pandemien har påvirket arbejdslivet.

Figur 3 viser hvilken arbejdslivssituation hver respondent har befundet sig i på de fire undersøgelsestidspunkter.

Figur 3. Arbejdslivssituation under corona-pandemien (procent)

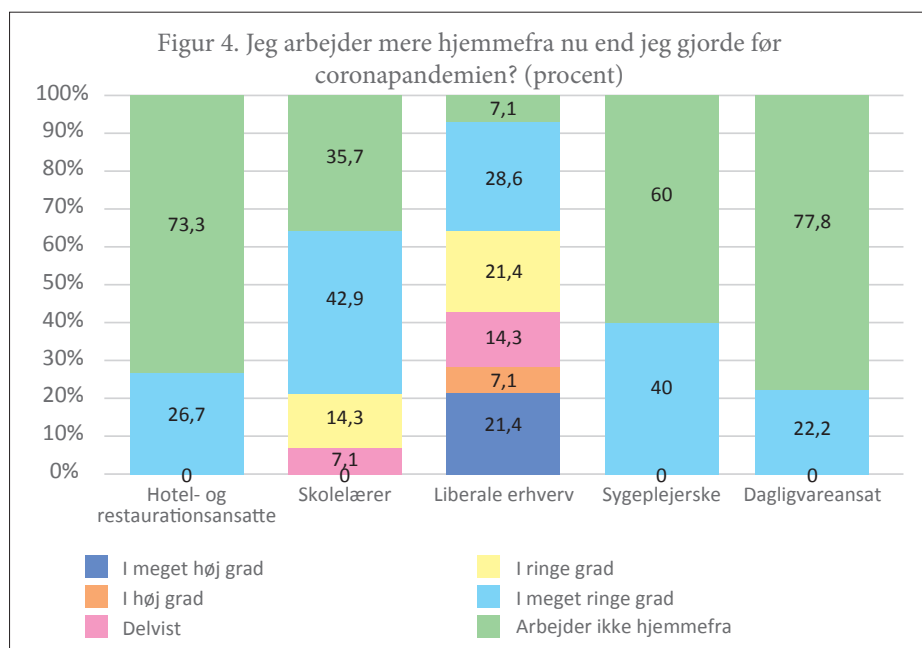


Figuren viser at hovedparten af respondenterne fra de fem faggrupper primært har været udearbejdende under corona-pandemien. Der er flest udearbejdende under de to genåbninger i runde 2 og 4 (hhv. 71,4% og 78,6%) og færrest under de to nedlukninger i runde 1 og 3 (hhv. 53,1% og 59,0%). Under nedlukningerne i runde 1 og 3 bliver hhv. 12,3% og 11,5% af respondenterne hjemsendt fra arbejde. Der er endelig respondenter, som arbejder hjemmefra eller på distancen under alle fire runder, flest under den anden nedlukning (14,1% i runde 3) og færrest under den anden genåbning (2,9% i runde 4). Der er formentlig også en del af respondenterne i kategorien "andet" som har vekslet mellem hjemme-

arbejde og udearbejde. Det er værd at bemærke, at andelen som arbejder hjemmefra, falder i runde 4, hvor arbejdsmarkedet genåbner i efteråret 2021 (2,9%).

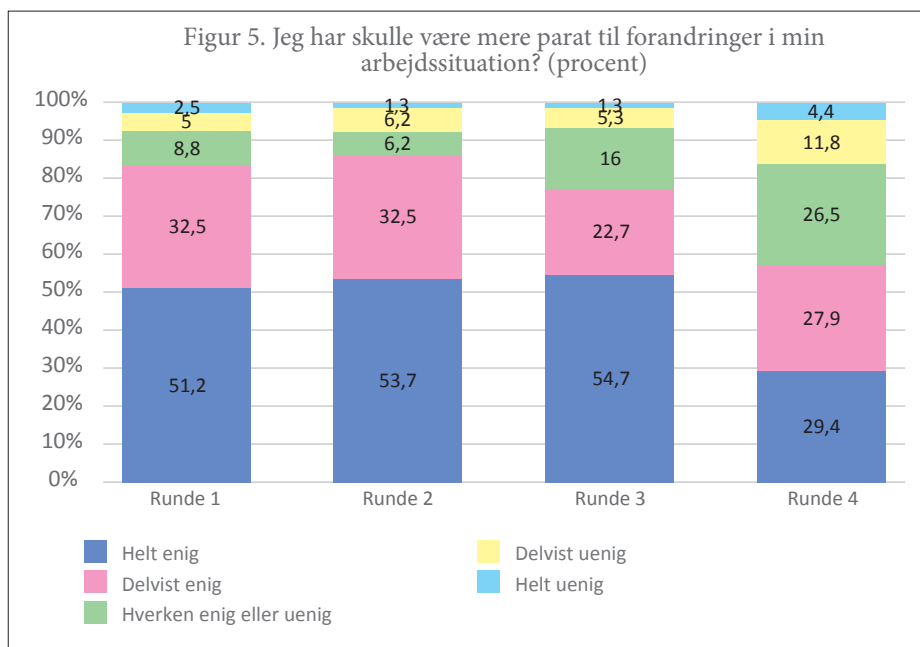
Vi spurgte ligeledes i den fjerde runde om respondenterne arbejdede mere hjemmefra nu end før corona-pandemien (dvs. i november 2021), jf. figur 4 nedenfor. Hertil svarer halvdelen (51%) at spørgsmålet ikke er relevant, da deres arbejde i begrænset omfang kan varetages hjemmefra (det gælder især ansatte på hotel, restaurationer, dagligvarebutikker og sygeplejersker). Blandt udøvere i liberale erhverv, hvor hjemmearbejde i højere grad er muligt, arbejder knap en tredjedel i meget høj eller høj grad mere hjemmefra (28,5%).

Figur 4. Mere hjemmearbejde (runde 4 i efteråret 2021)?



I alle fire runder har vi spurgt respondenterne om de skulle være mere parat til forandringer som følge af corona-pandemien. Figur 5 viser besvarelserne på spørgsmålet om forandringsparathed på hver af de fire undersøgelsestidspunkter.

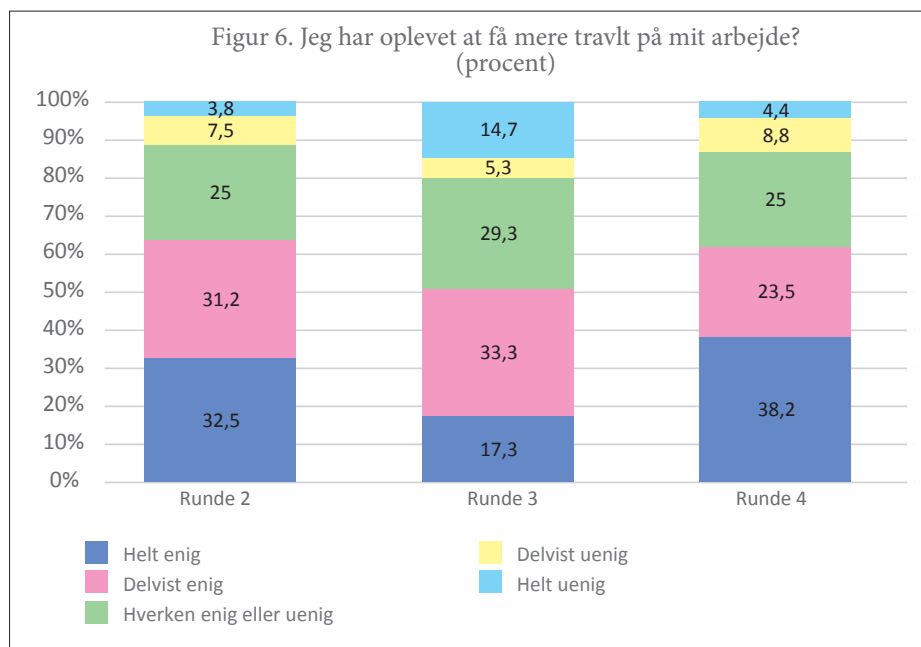
Figur 5. Forandringsparathed under corona-pandemien (procent).



Figuren viser at det store flertal i alle fire runder er helt eller delvist enige i at de har skulle være mere parate til forandringer i deres arbejdssituation. Der sker et mindre fald i forandringsparatheden i fjerde runde, hvor 57,3% er helt eller delvist enig mod hhv. 83,7%, 86,2% og 77,4% i de forudgående tre runder. Det afspejler formentlig at alle restriktioner i arbejdslivet var afskaffet på undersøgelsestidspunktet i efteråret 2021. Forandringernes omfang og karakter afhænger desuden af faggruppen, som det tydeligt fremgik af interviewene. I alle undersøgelsesrunderne har sygeplejerskerne givet udtryk for at de skulle være mest parate til forandringer i deres arbejdssituation, imens udøverne i de liberale erhverv i mindre grad har været enige i udsagnet.

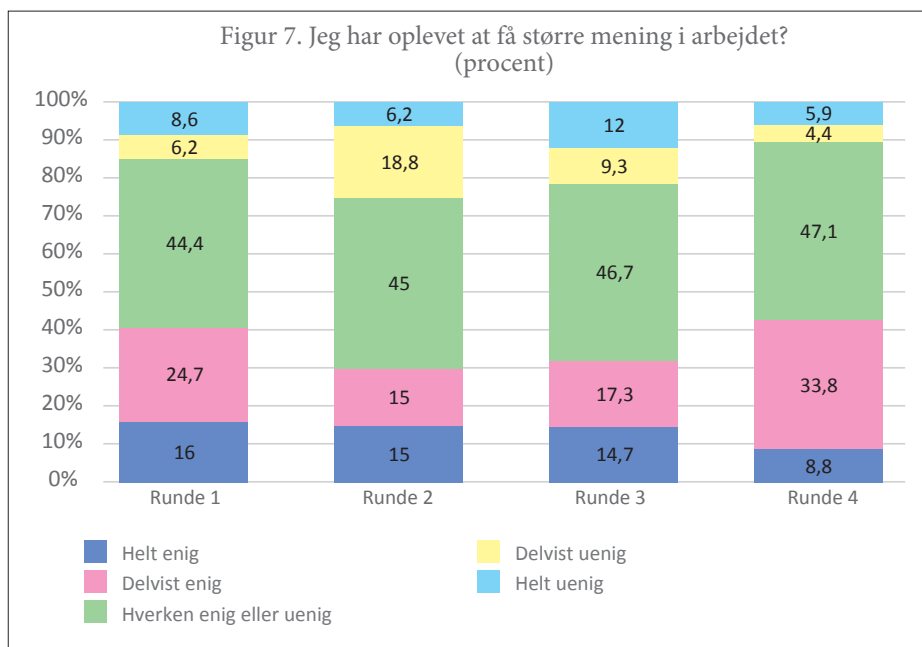
Corona-pandemien og de skiftende restriktioner i arbejdslivet har skabt travlhed og ekstraarbejde på de fleste arbejdspladser. Vi har derfor spurgt respondenterne om de har fået mere travlt i arbejdet i perioden op til hvert undersøgelsestidspunkt. Figur 6 viser respondenternes oplevelse af hvorvidt de har fået mere travlt under faserne i corona-pandemien (bortset fra runde 1, hvor vi ikke havde spørgsmålet med i undersøgelsen).

Figur 6. Travlhed under corona-pandemien (procent)



Figuren understreger ligesom interviewene at corona og restriktionerne har skabt ekstra travlhed på de fleste arbejdspladser. Det gælder under både nedlukningerne og genåbningerne af arbejdsmarkedet. Under den første genåbning (runde 2) er 63,7% af respondenterne helt eller delvist enige i at de har fået mere travlt, hvilket falder en smule til 50,6% under den anden nedlukning (runde 3) og stiger igen til 61,7% under den anden genåbning (runde 4).

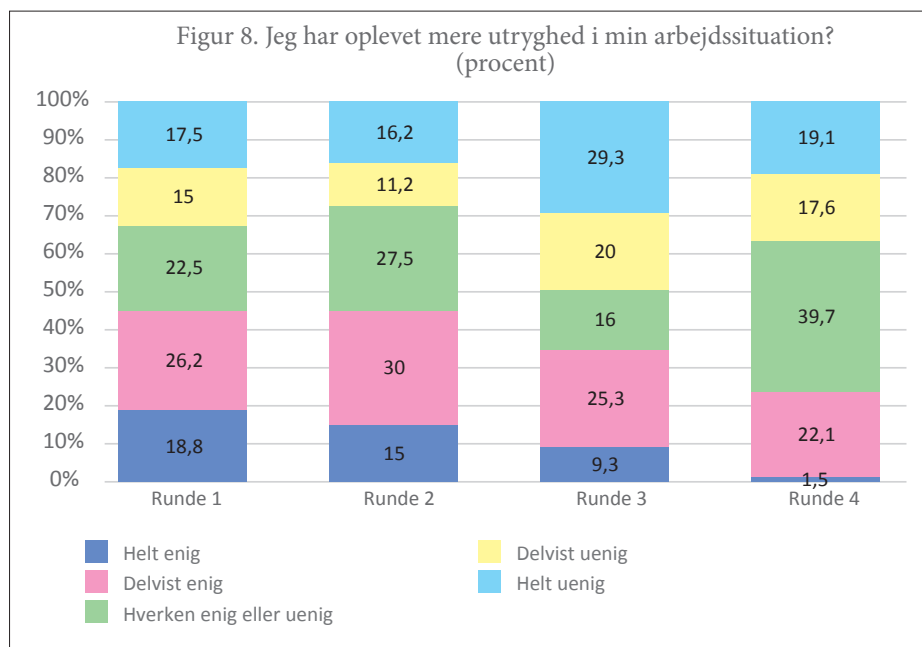
Figur 7. Mening i arbejdslivet under corona-pandemien (procent)



Den oplevede mening i arbejdet er positiv i alle fire runder, men navnlig under den første nedlukning (runde 1) og den anden genåbning (runde 4). Opinionsbalancen (forskellen mellem andel helt/delvist enige og helt/delvist uenige) er hhv. 25,9 og 32,3 procentpoint i runde 1 og 4, mod 5,0% og 10,7% i runde 2 og 3. Det samme mønster gælder den oplevede anerkendelse i arbejdet. Opinionsbalancen er ligeledes positiv i alle fire runder, men særligt under den første nedlukning (runde 1) og den anden genåbning (runde 4).

Hovedparten af respondenterne har således skulle udvise en større forandringsparathed og fået mere travlt under corona-pandemien, men oplever samtidig mening i arbejdet og anerkendelse for deres arbejdsindsats. Figur 8 viser oplevelsen af utryghed i arbejdet under de fire faser i corona-pandemien.

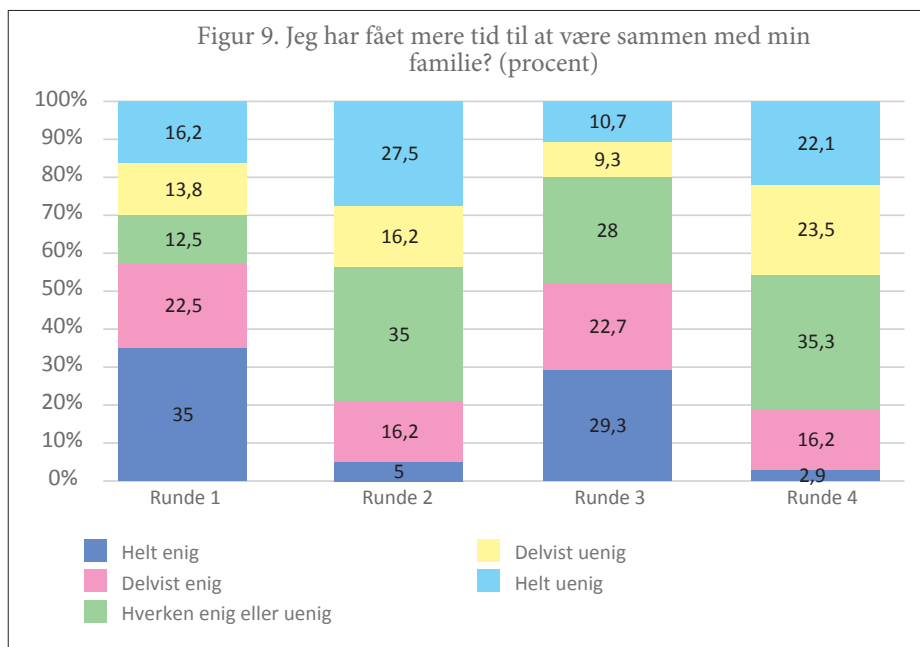
Figur 8. Utryghed i arbejdet under corona-pandemien (procent)



Der er flere som føler sig utrygge end trygge under den første nedlukning og den første genåbning (runde 1 og 2). Det vender imidlertid under den anden nedlukning og den anden genåbning (runde 3 og 4), hvor der er flere som er helt eller delvist uenige i udsagnet end helt eller delvist enige. Det skyldes formentlig som nævnt i analysen af interviewene, at procedurerne og retningslinjerne for runde 3 og 4 var velkendte og velafprøvede samt at corona-pandemien ikke ramte arbejdsmarkedet så hårdt som frygtet i starten af pandemien. Det afspejler sig også i spørgsmål omkring bekymring for at blive arbejdsløs og bekymring for at kunne finde et nyt job, hvis man bliver arbejdsløs. Hovedparten af respondenterne er ikke bekymrede og andelen af bekymrede falder svagt for hver runde (tal ikke vist her).

Coronapandemien har påvirket arbejdslivsbalancen. Som det fremgik af interviewene, har nogle faggrupper og personer oplevet en bedre arbejdslivsbalance, imens andre har oplevet en forværret arbejdslivsbalance. Det generelle billede blandt respondenterne i de fire runder fremgår af figur 9 (nedenfor).

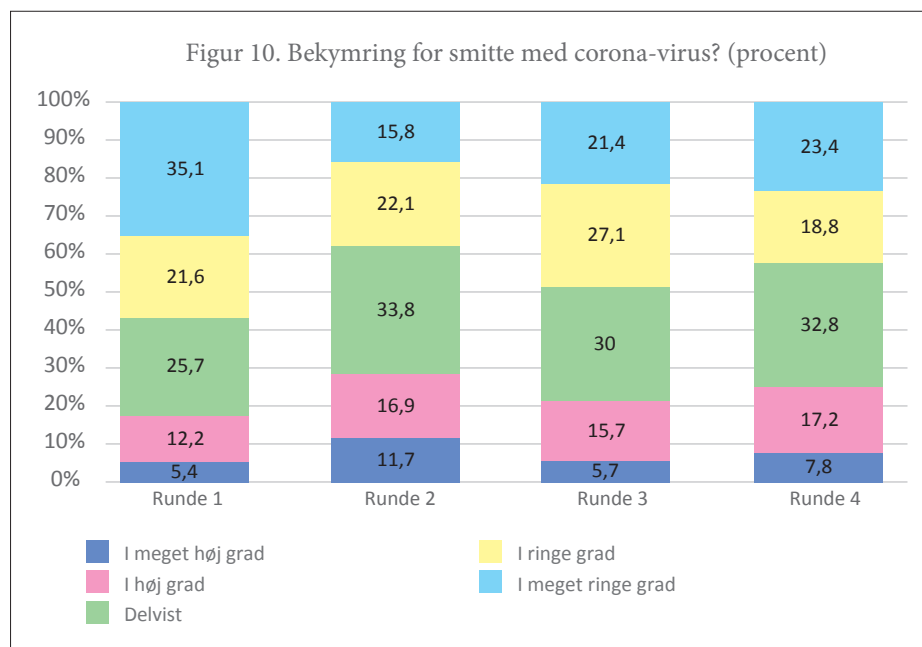
Figur 9. Tid med familien under corona-pandemien (procent)



Her er det interessant at flertallet af respondenterne tilkendegiver, at de har fået mere tid sammen med familien under de to nedlukninger (runde 1 og 3), imens flertallet tilkendegiver, at de fik mindre tid med familien under de to genåbninger (runde 2 og 4). Opinionsbalancen er positiv i runde 1 og 3 (hhv. 27,5 og 32,0 procentpoint) og negativ i runde 2 og 4 (hhv. -22,5 og -26,5 procentpoint). Det samme mønster afspejler sig i spørgsmål om hvorvidt respondenterne har oplevet af få mere energi til at være sammen med familien (tal ikke vist her). Tiden med familien har ifølge respondenterne ikke medført flere konflikter i familielivet. Der er således i alle fire runder kun et lille mindretal på under 10% af respondenterne som tilkendegiver at de har oplevet flere konflikter i familien (tal ikke vist her).

Det sidste emne vi vil fremhæve omkring ændringer i arbejdslivet under corona-pandemien er spørgsmålet omkring frygt for at blive smittet med corona og hvorvidt respondenterne mener arbejdsgiverne har truffet tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger.

Figur 10. Frygt for at blive smittet med corona på arbejde under corona-pandemien (procent)

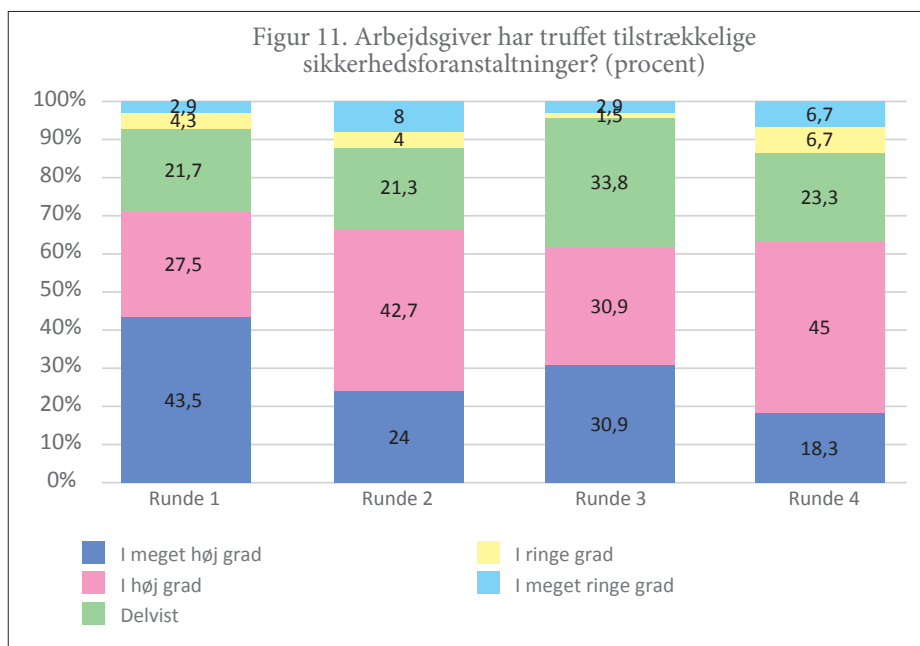


I alle fire runder er der en større andel respondenter, som i ringe eller meget ringe grad er bekymret for at blive smittet med coronavirus end andelen som i meget høj eller høj grad er bekymret. Der er dog også i alle fire runder et ikke ubetydeligt mindretal, som er bekymret for at blive smittet med coronavirus (17,6%, 28,6%, 21,4% og 25,0% som er bekymret i meget høj eller høj grad).

Det er derfor væsentligt, at arbejdsgiverne træffer tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger. Figur 11 viser respondenternes vurdering af hvorvidt arbejdsgiverne har truffet tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger i pandemiens faser.



Figur 11. Sikkerhedsforanstaltninger under corona-pandemien (procent)



Hovedparten af respondenterne er i meget høj eller høj grad enige i at arbejdsgiverne har truffet tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger til at de har kunne arbejde sikkert under pandemien. Henholdsvis 71,0%, 66,7%, 61,8% og 63,3% er i meget høj eller høj grad enige i udsagnet, imens henholdsvis 7,2%, 12%, 4,4% og 13,4% i ringe grad eller meget ringe grad er enige i udsagnet.

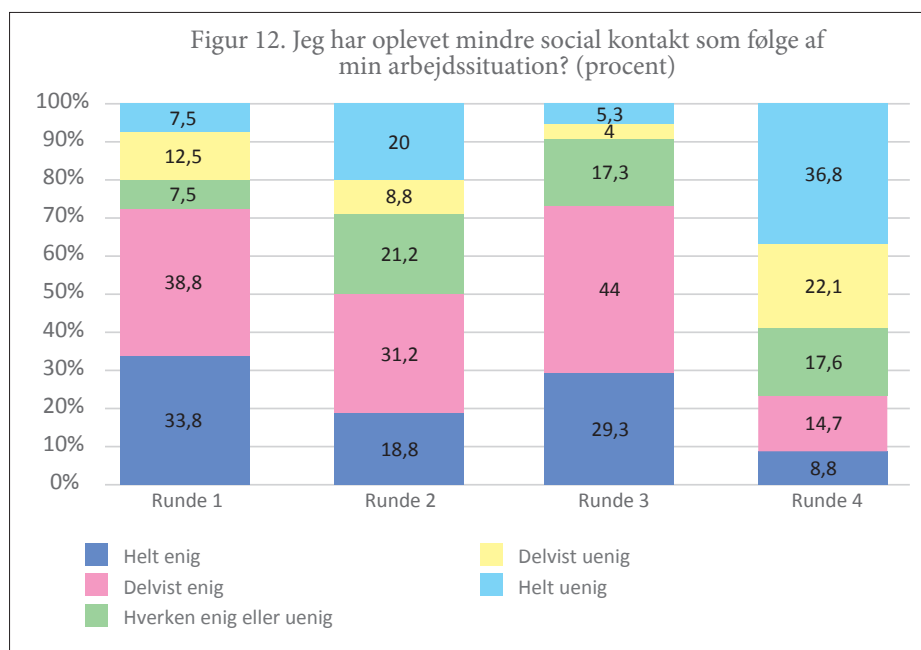
Opsummerende understøtter resultaterne fra spørgeskemaundersøgelserne altså resultaterne fra interviewrunderne og viser, at der er sket store forandringer i arbejdslivet under corona-pandemien og at faggrupperne har udvist stor forandringsparathed. Hovedparten af respondenterne har ligeledes oplevet mening i arbejdslivet og anerkendelse for deres arbejdsindsats. Der er ligeledes mange respondenter som har fået mere tid til familien, navnlig under nedlukningerne og ikke har oplevet at det har medført konflikter i familielivet. Selvom et mindretal har været bekymret for at få coronavirus på arbejde, har hovedparten af respondenterne ikke været bekymret og det store flertal har været tilfredse med de sikkerhedsforanstaltninger som er iværksat på arbejdspladsen, så man kan arbejde sikkert.

## Sociale relationer på arbejdspladsen

Corona-pandemien forandrede de sociale relationer på arbejdspladserne. Det har ikke i samme grad som før corona-pandemien været muligt at bevare de uformelle sociale interaktioner med kollegaer, ledere og personer uden for organisationen. De fem faggrupper vi har interviewet har befundet sig i forskellige arbejdslivssituationer under pandemien og har forskellige arbejdsvilkår, men beretter alle at restriktionerne omkring social afstand generelt har påvirket de sociale relationer og trivslen negativt, selvom reaktionerne og restriktionerne er meget forskellige for hver faggruppe.

De kvalitative interviews indeholder mange beretninger om, hvordan savnet efter socialt fællesskab med kollegaerne var udbredt på tværs af alle fem faggrupper. I figur 12 nedenfor kan vi også tydeligt se, hvordan deltagerne i undersøgelsen fremhæver oplevelsen af at have mindre social kontakt som følge af arbejdssituationen ved de forskellige tidspunkter under pandemien.

Figur 12. Social kontakt under corona-pandemien (procent)

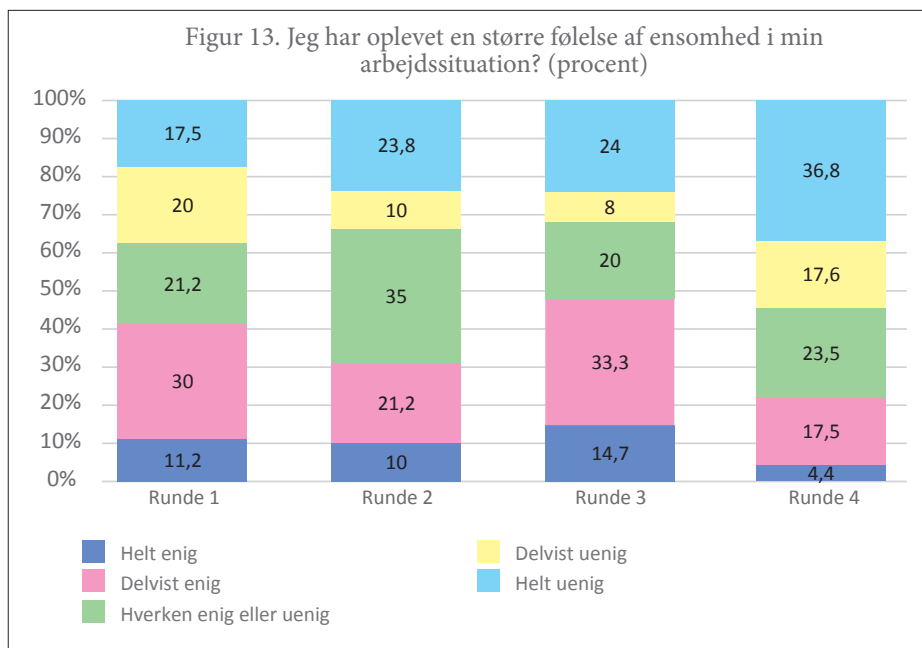


Det er særligt tydeligt i runde 1 og runde 3, som henviser til perioderne med de to mest omfattende nedlukninger af samfundet. Under først nedlukning angiver 72,6% af respondenterne at de er helt eller delvist enige i at de har oplevet

mindre social kontakt som følge af deres arbejdssituation. Det falder til 50,0% under den første genåbning (runde 2) og stiger derefter igen til 73,3% under den anden nedlukning (runde 3) for igen at falde til 23,5% under den anden genåbning (runde 4). Det er ikke overraskende hotel- og restaurationsansatte, som bliver hjemsendt under de to nedlukninger, som giver udtryk for at de har oplevet mindre social kontakt, hvor det i mindre grad gør sig gældende for de udearbejdende (sygeplejersker og ansatte i dagligvarebutikker).

I figur 13 nedenfor kan vi se andelen af deltagere i undersøgelsen som angiver at have oplevet en større følelse af ensomhed i arbejdssituation. Om det alene skyldes den manglende sociale kontakt eller om der også er andre mekanismer, kan vi ikke afgøre, men der er næppe nogen tvivl om at netop de sociale interaktioner spiller en central rolle ift. spørgsmålet om ensomhed i arbejdssituationen.

Figur 13. Oplevet ensomhed i arbejdet under corona-pandemien (procent)



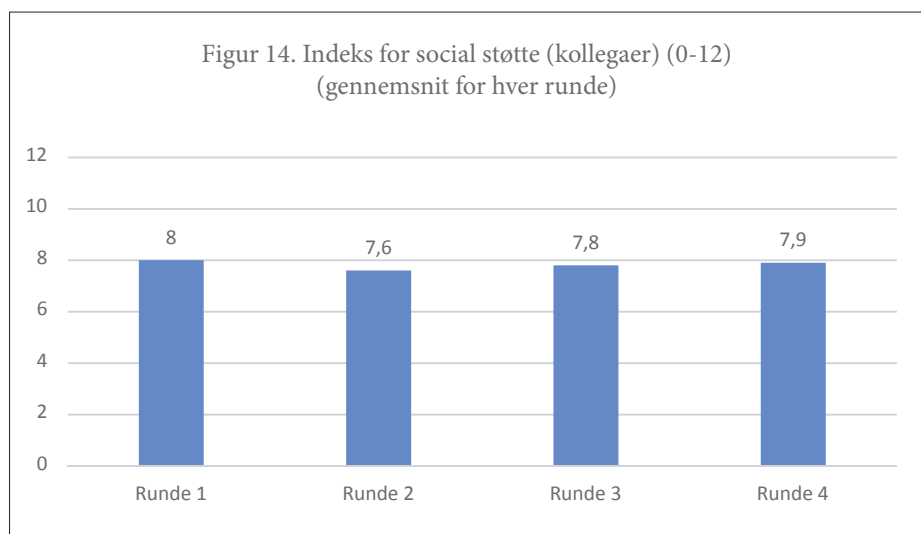
Den generelle udvikling på tværs af de fire runder er at der bliver en større andel der angiver at de er helt uenige i at de oplever en større følelse af ensomhed. I forbindelse med runde 4 var mere end halvdelen af deltagerne helt eller delvist uenige i at de oplevede en større følelse af ensomhed i arbejdssituationen (54,4%). Den oplevede ensomhed er størst under de to nedlukninger, hvor hhv.

41,2% og 48,0% erklærer sig helt eller delvist enige i at de har oplevet en større følelse af ensomhed i arbejdssituationen.

Den mindre sociale kontakt og ikke ubetydelig andel som har oplevet større ensomhed kan påvirke betingelserne for den sociale støtte mellem kollegaer på arbejdspladsen. Vores resultater peger dog ikke på at det har været konsekvensen af pandemien.

I figur 14 nedenfor har vi plottet gennemsnitsværdien på det sammensatte mål for social støtte vi har anvendt i undersøgelsen på tværs af de fire runder. Det fremgår meget tydeligt af figuren, at der ingen udsving er på tværs af de fire runder. Med andre ord så er niveauet af social støtte bemærkelsesværdigt stabilt på trods af de manglende sociale interaktioner og den hyppigere oplevelse af ensomhed på arbejdspladsen. Nedenfor er der alene opgjort tværsnit for hver af de fire runder, men selv hvis vi sammenligner de samme deltagere med sig selv på tværs af runderne viser analyserne at indikatorerne for sociale ressourcer på arbejdspladsen er konstante over tid og at niveauet af sociale ressourcer blandt deltagerne er relativt højt eftersom maksimumværdien på skalaen er 12. Det samme mønster gør sig gældende for de øvrige mål for sociale ressourcer på arbejdspladsen. Her finder der heller ikke nogen variation over de fire runder.

Figur 14. Social støtte<sup>2</sup> under corona-pandemien (indeks)



2 Indekset består af de tre items fra COPSOQ-II underdimensionen 'Social støtte fra kollegaer'.

Det lader til at de sociale ressourcer på arbejdspladsen grundlæggende er relativt robuste overfor meget store forandringer i betingelserne for dem og at de således i mange tilfælde kan forventes at være varige på tværs af længere tidsperioder. Forandringerne i de sociale relationer er en konsekvens af restriktionerne omkring social distance for at bekæmpe corona-pandemien. De uformelle sociale relationer på arbejdspladsen vil derfor kunne genetableres, når restriktionerne lempes og faggrupperne vender tilbage til en mere ”normal” hverdag.

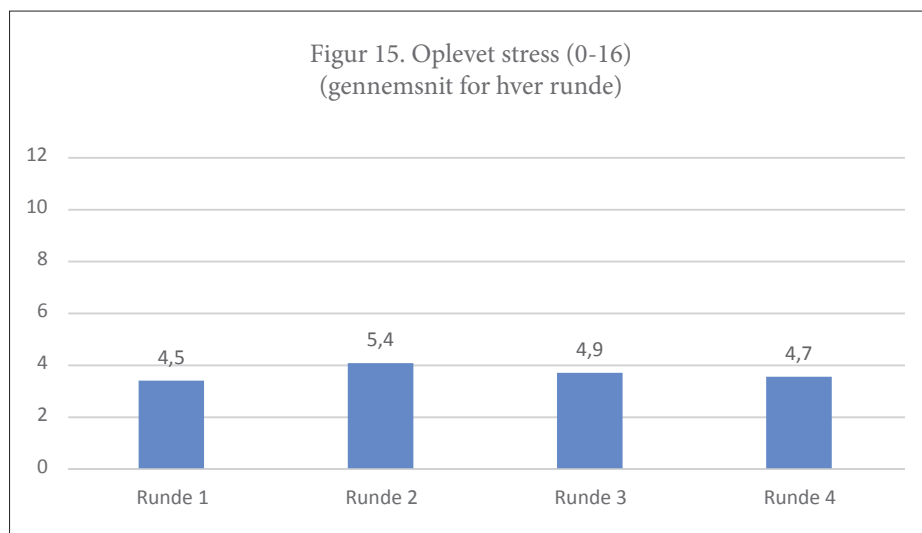
### Trivsel og mental sundhed

De store forandringer i arbejdslivet og det sociale liv under coronaperioden har påvirket trivslen på arbejdspladserne og den mentale sundhed. 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*”. Mental sundhed er et komplekst begreb, hvilket gør det vanskeligt at operationalisere og måle. Mental sundhed er desuden et flerdimensionelt begreb hvor der ikke er nogen modsætning mellem at man har det godt på nogle punkter (f.eks. glæde ved at opleve sammenhold med sine kollegaer), mens man på andre punkter har det mindre godt (f.eks. fordi de fortsatte restriktioner som følge af corona-pandemien øger antallet af arbejdsopgaver). I undersøgelsen har vi anvendt forskellige indikatorer for faggruppernes mentale sundhed, så som trivsel, arbejdsglæde, mening, oplevet stress og bekymringer. Vi har bevidst arbejdet med et relativt bredt og åbent sundhedsbegreb ud fra den betragtning at der er tale om et komplekst fænomen med mange dimensioner.

I undersøgelsen inkluderede vi flere forskellige standardiserede mål for trivsel og mental sundhed ligesom vi spurgte ind til en række positive og negative følelser som deltagerne måske havde oplevet hen over de fire runder. Resultaterne viser at der for en lang række standardiserede mål er en overraskende stor stabilitet af mental sundhed på et højt niveau. Med andre ord har deltagerne gennem hele perioden haft et relativt højt niveau af mental sundhed, der har været forholdsvist stabilt over hele perioden.

Et eksempel på det finder vi nedenfor i figur 15, hvor det er deltageres oplevede stressniveau der afrapporteres. Som nævnt ovenfor bruger vi Cohens ”perceived stress” skala (Cohen, Kamarck & Mermelstein 1983), der er et hyppigt anvendt måleinstrument til at måle følelser af magtesløshed, manglende kontrol og lignende følelser der er forbundet med oplevelsen af stress.

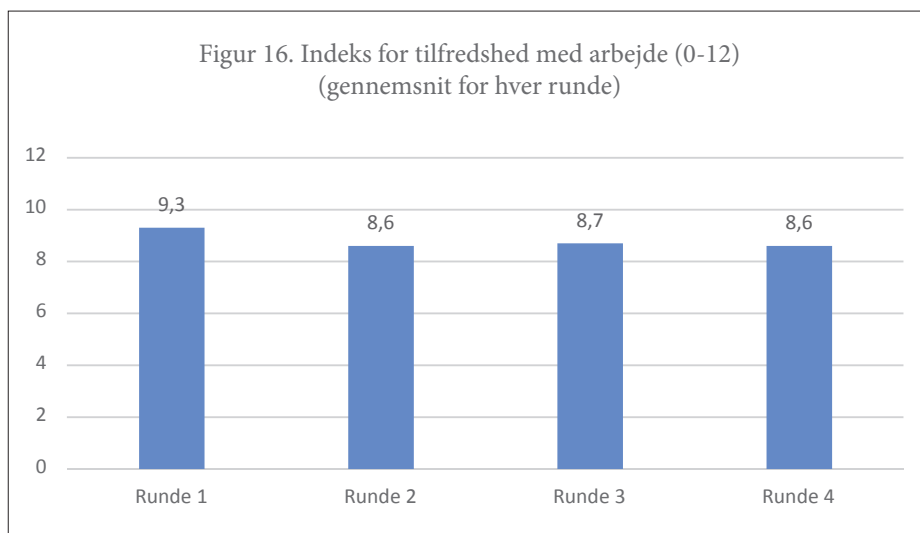
Figur 15. Oplevet stress under corona-pandemien (indeks)



Det fremgår tydeligt af figuren, at der kun sker nogle mindre forandringer på tværs af de fire runder. Udsvinget på scoren er samlet set over de fire runder under et point, hvilket er relativt lidt eftersom standardafvigelsen for skalaen er omkring 2.5 point for alle runderne. Med andre ord svarer forandringen til en effektstørrelse på 0.3, hvis man bruger Cohens  $d$  til at beskrive den med.<sup>3</sup> Det betragter man normalt som en lille forskel. Det er således tankevækkende, at en så gennemgribende begivenhed som corona-pandemien kun fører til små forandringer i oplevet stress over tid.

3 Cohen's  $d$  måler forskellen i standardafvigelser. Vi ved fra den empiriske regel at 68% af observationerne vil være fordelt omkring  $\pm 1$  standardafvigelse. En forskel på 0.3 standardafvigelse vil derfor typisk være at betragte som lille, mens det først er forskelle på mere end 1 der er så store at de kan ses med det blotte øje (f.eks. hvis man sammenlignede højder med hinanden).

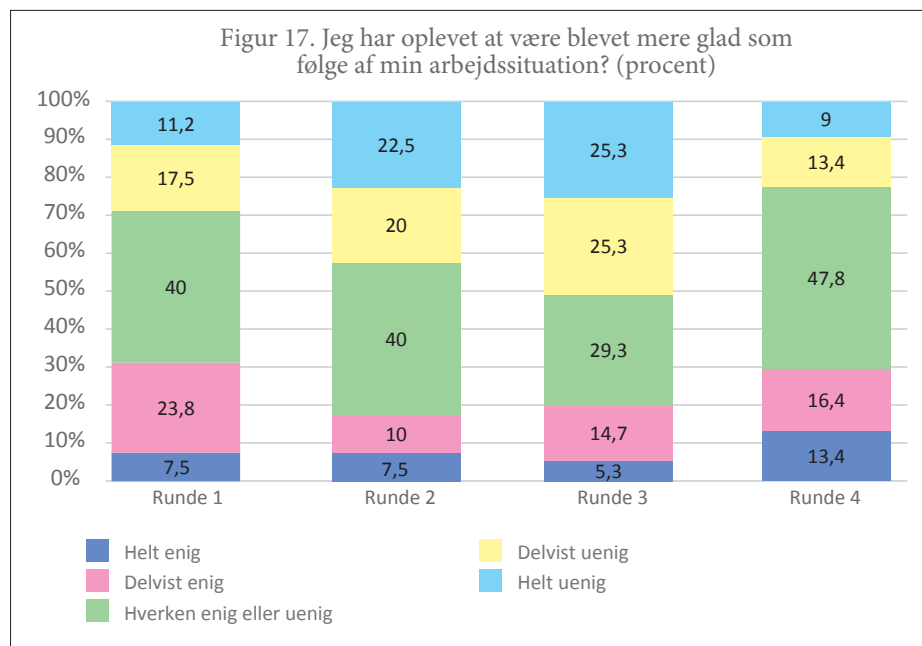
Figur 16. Arbejdstilfredshed under corona-pandemien (indeks)



Hvis man har et bredt perspektiv på trivsel i arbejdslivet, bliver spørgsmålet om, hvor tilfreds man er med sit arbejde et centralt mål. Figur 16 ovenfor viser niveauet af arbejdstilfredshed under de fire runder. Billedet er næsten tilsvarende det vi så med oplevet stress. Det højeste niveau af tilfredshed er i den første runde, hvorefter det falder med et niveau, der svarer til det vi også observerede for oplevet stress, dvs. Cohen's  $d$  er igen på 0,3 og indikerer dermed en lille forskel mellem runde 1 og runde 2. Det er også meget tydeligt fra figuren, at deltagerne generelt er tilfredse med deres arbejdssituation.

Det tyder på at pandemien har påvirket de mere midlertidige følelser der opstår i hverdagssituationer i arbejdslivet f.eks. følelser af at være ensomme (jf. figur 13) eller som nedenfor i figur 17 oplevelsen af at være mere glad. Her kan vi igen tydeligt konstatere væsentlige udsving på tværs af de fire runder, der i høj grad hænger sammen med i hvilke perioder samfundet har været lukket ned. Således var det ca. halvdelen af deltagerne, som var uenige i at det havde oplevet at være mere glade som følge af deres arbejdssituation i runde 3, der som nævnt ovenfor dækker den længste nedlukningsperiode under pandemien. Figuren illustrerer det generelle mønster, der er for en række af de andre følelsesmæssige reaktioner vi har spurgt ind til i forbindelse med undersøgelsen.

Figur 17. Arbejdsglæde under corona-pandemien (procent)



Trods disse udsving i pandemiens forskellige faser er den mentale sundhed blandt respondenterne bemærkelsesmæssig stabilt og højt på tværs af pandemien. Som tidligere nævnt er der rekrutteret deltagere til undersøgelsen som ved starten af pandemien havde et højt niveau af mental sundhed og generelt var meget tilfredse med deres arbejdssituation.



## Konklusioner og diskussion

Statsminister Mette Frederiksen indledte som bekendt pressemødet den 11. marts 2020, hvor beslutningen om den første nedlukning blev annonceret med ordene: ”*Det, jeg vil sige her i aften, vil få store konsekvenser for alle danskere*”. Men hvilke konsekvenser har corona-pandemien egentlig haft for arbejdslivet og den mentale sundhed? Det har vi undersøgt gennem interviews med fem udvalgte faggrupper, som vi har fulgt siden corona-pandemien kom til Danmark i foråret 2020.

Undersøgelsen understreger at der ikke er en fælles erfaring, sandhed eller læring fra corona-pandemien, men derimod mange forskellige erfaringer, sandheder og erkendelser. Det illustrerer vi i det følgende ved at sammenfatte de væsentligste erfaringer og oplevelser i de fire faser af corona-pandemien vi har undersøgt blandt fem udvalgte faggrupper. Derefter ser vi på tværs af datamaterialet og samler op i forhold til hvilke tendenser i arbejdslivet corona-pandemien har fremkaldt og forstærket.

Interviewpersonerne er ikke repræsentative for arbejdsmarkedet som helhed eller for de enkelte faggrupper de repræsenterer. Men datamaterialet giver et unikt indblik i hvordan repræsentanter for forskellige faggrupper har oplevet og håndteret forandringerne i deres arbejdsliv i corona-pandemiens forskellige faser. Fortællingerne og erfaringerne er på den ene side unikke og på den anden side et spejl, der kaster genkendelige refleksioner tilbage på beskueren. Refleksionerne og erfaringerne er en form for fremkaldervæske, der gør tendenser og forhold i arbejdslivet mere synlige.

De reguleringer, restriktioner og retningslinjer som er fulgt i kølvandet på corona-pandemien har påvirket stort set alle aspekter af arbejdslivet fra arbejdets organisering, arbejdets indhold og mening, arbejdsrutiner, arbejdstiden, arbejdsintensiteten, arbejdets lokalisering m.v. Omfanget og karakteren af forandringer afhænger dog af de enkelte faser i pandemien og er forskellige for hver faggruppe.

**Den første nedlukning** i foråret 2020 viste, at der både var fælles og forskellige erfaringer i de fem faggrupper (jf. Bredgaard m.fl., 2020). Det væsentligste fællestræk var at covid-19 forhindrede tidligere fysiske interaktioner og

medførte nye interaktionsformer. Alle fem faggrupper oplevede mindre social kontakt under den første nedlukning uanset om de var udearbejdende, hjemmearbejdende eller hjemsendte. 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.

Under **den første genåbning** i efteråret 2020 vendte de fleste lønmodtagere tilbage til arbejdspladserne til et arbejdsliv hvor corona var en ny og uvelkommen gæst. Den først del af perioden var båret af optimisme, genåbning og en forventning om at coronaen var fortid. Den anden del af perioden var præget af en genopblussen af corona og nye restriktioner. Et fællestræk for alle fem faggrupper var at arbejdslivet med restriktioner var et arbejdsliv med stor omskiftelighed, uforudsigelighed, krav til forandringsparathed og travlhed. Det var mere kompliceret at genåbne end at nedlukke arbejdspladserne. Genåbnede arbejdspladser skulle undgå at blive kilder til smittespredning ved at forhindre større forsamlinger, håndhæve social distance, lave afstandsmarkeringer, sikre afspritning m.v. Coronaen udfordrede og forandrede de sociale relationer på arbejdspladsen. Vi konkluderede på dette foreløbige grundlag at corona-pandemien ikke havde medført fundamentale forandringer i arbejdslivet og den mentale sundhed for de fem faggrupper, men nærmere forstærket og forstørret eksisterende tendenser.

**Den anden nedlukning** var anderledes end den første nedlukning, idet den så at sige blev varslet god tid i forvejen, hvorfor arbejdspladserne var bedre forberedte og kunne trække på erfaringerne og procedurerne fra den første nedlukning. Til gengæld var den anden nedlukning langvarig og en prøvelse for den fysiske og mentale sundhed. Den mentale sundhed blev påvirket negativt under den anden nedlukning. De fleste interviewpersoner fortalte om større eller mindre udfordringer og stressorer i deres arbejdsliv, som dog for (næsten) alle var håndterbare. Bortset fra hjemsendte hotel- og restaurationsansatte kom arbejdslivet til at fylde mere på grund af ekstra arbejde, arbejdspress og mindre socialt liv uden for arbejdstiden. Trivslen blev forringet, hvilket kom til udtryk ved tiltagende udmattelse, udtrætning og mistro. Selvom den anden nedluk-

ning udfordrede trivsel og den mentale sundhed, udviste de fem faggrupper samtidig udvist stor robusthed, omstillingsparathed og resiliens.

**Den anden genåbning:** Da covid-19 kortvarigt blev nedgraderet fra ”samfundskritisk” sygdom og restriktionerne ophævet i efteråret 2021 fik faggrupperne en forsmag på arbejdslivet efter corona-pandemien. Det er derfor interessant, at interviewpersonerne overordnet beskrev arbejdspladserne som tilbage til ”normalen” før corona, men alligevel gav forskellige eksempler på forandringer. Eksempelvis mere hjemmearbejde og digitale løsninger i arbejdstilrettelæggelsen, ekstraarbejde med smitteforebyggelse, hygiejne og afspritning, håndtering af smitteudbrud og sygefravær og forandringer i sociale relationer (f.eks. social afstand, ingen håndtryk til nye kollegaer, patienter eller kunder). Dette er eksempler på mikroforandringer på arbejdspladsen. Der var til gengæld stort set ingen eksempler på arbejdspladser, som havde gennemført en struktureret dialog eller erfaringsopsamling omkring erfaringerne og erkendelserne fra corona-pandemien. Vi fik indtrykket at de fleste arbejdspladser blot hurtigst muligt ville lægge corona-pandemien bag sig og vende tilbage til ”normalen” før corona-pandemien. Vi fornemmer at det samme er sket her i foråret 2022, hvor arbejdspladserne er genåbnet og restriktionerne er afskaffet.

Det er endnu for tidligt at vurdere, corona-pandemiens varige konsekvenser for arbejdslivet. Men vores undersøgelse tyder på at corona-pandemien har forstærket og tydeliggjort nogle tendenser i arbejdslivet, som potentielt kan sætte sig varige spor. Interviewpersonernes fortællinger, oplevelser og erfaringer er et korrektiv og en nuancering af de meget generelle forestillinger i den offentlige debat. Interviewpersonerne har ikke oplevet en revolution eller fundamentale forandringer i deres arbejdsliv, men derimod mindre, inkrementelle forandringer, som måske på sigt kan akkumuleres til større forandringer.

Vi vil i den sammenhæng fremhæve tendenser i arbejdslivet, som er blevet fremkaldt og forstærket af corona-pandemien (jf. tabel 6 nedenfor). For hver af tendenserne er der et forskelligt erfaringsgrundlag, som vores interviews har illustreret.

Tabel 6. Tendenser i arbejdslivet som corona-pandemien har fremkaldt

	Tendenser	Erfaringer
Hjemmearbejde og onlinemøder	Flere jobs og arbejdsopgaver kan varetages fra hjemmearbejdspladser. Mange møder kan gennemføres online.	Hjemmearbejde giver fleksibilitet og mulighed for fordybelse. Der kan arbejdes produktivt fra hjemmearbejdspladser. Distanceledelse er svært. Nogle trives, andre mistrives med hjemmearbejde. Nogle arbejdsopgaver kræver fysisk nærvær. Onlinemøder kan være mere effektive. Der spares tid og penge på rejser. Nogle møder kræver fysisk nærvær.
Arbejdslivsbalance	Corona-pandemien har fremkaldt refleksioner og ønsker om ændringer af arbejdslivsbalancen.	Arbejdslivet kan fremme og hæmme arbejdslivsbalancen. Hjemmearbejde kan skabe en bedre og dårligere balance. Arbejdslivet fylder for meget i tilværelsen. Arbejdet giver mening og anerkendelse.
Arbejdet som social arena	Arbejdspladsen er et socialt mødested.	Sociale relationer er vigtige for trivsel. Det er vanskeligt at etablere sociale relationer online. Nedlukningerne medførte kollegiale afsavn.
Relationsarbejde	Relationsarbejde kræver fysisk nærvær	Det er svært at lave godt relationsarbejde online, på social afstand eller bag beskyttelsesudstyr
Mental sundhed	Nedlukninger påvirker trivslen negativt, genåbninger påvirker trivslen positivt. Den mentale sundhed blandt danske lønmodtagere er relativt robust.	Trivsel i arbejdslivet påvirker den mentale sundhed. Trivsel er individuelt og kontekstuel betinget.

**Hjemmearbejde og online-møder:** Corona-pandemien og nedlukningerne har vist at mange arbejdsopgaver og jobs kan varetages fra hjemmearbejdspladser og gennem onlinemøder. Undersøgelser viser at erfaringerne overvejende er positive, men at hjemmearbejde og onlinemøder har både fordele og ulemper. Hjemmearbejde giver mulighed for ro og faglig fordybelse, fleksibilitet i arbejds-tilrettelæggelsen og reduceret rejsetid, men kan også medføre en mere intens og stressende arbejdsdag, hvor der bliver vanskeligt at skelne mellem arbejdstid og

fritid. Efter corona-pandemien vil de fleste arbejdspladser derfor skulle finde en ny balance og vekselvirkning mellem fysisk fremmøde og hjemme/distancearbejde, såkaldt hybridarbejde og hybridmøder. Udfordringen bliver her at finde den rette balance mellem fordelene ved hjemme/distancearbejde og minimere ulemperne for organisationen, f.eks. manglende sammenhængskraft, samarbejde, vidensdeling og innovation.

**Arbejdslivsbalancen:** Corona-pandemien har ændret arbejdslivet og dermed påvirket arbejdslivsbalancen for de fleste. For nogle grupper er arbejdslivsbalancen forbedret, fordi de eksempelvis har kunne arbejde mere fleksibelt hjemmefra. Andre har oplevet et mere grænseløst arbejde og haft vanskeligt ved at adskille arbejds- og familieliv. Mange grupper har haft mere travlt og skulle forholde sig til hyppige ændringer af restriktioner og retningslinjer. For nogle har det givet mening og medført anerkendelse for at arbejde i et essentielt erhverv, for andre har det fremkaldt ønsker om at skifte arbejde, arbejdstider eller arbejdstilrettelæggelse. Corona-pandemien har fremkaldt erfaringer og ønsker til ændringer af arbejdslivsbalancen, som arbejdspladserne kan opsamle og udnytte til at forbedre arbejdslivsbalancen efter corona-pandemien.

**Arbejdet som social arena:** Corona-nedlukningerne og restriktionerne omkring social distance forandrede de sociale relationer og medførte for mange et stort socialt afsavn. Det gik op for mange medarbejdere at arbejdspladsen er en social arena og at arbejdet har vigtige sociale aspekter, som kan fremme trivsel og arbejdsglæde. Til trods for eksperimenter med digitale alternativer især under den første nedlukning, gik det gradvist op for mange arbejdspladser at det er vanskeligt at etablere og vedligeholde sociale relationer online.

**Relationsarbejde:** Corona-pandemien har fremkaldt at godt relationsarbejde kræver fysisk nærvær og er vanskeligt at udøve digitalt eller med social afstand. Det var især de jobs og arbejdsfunktioner som har at gøre med tætte bånd til andre mennesker som var svære at udøve tilfredsstillende (f.eks. sygepleje, kundeservice, undervisning). Selvom det fortsat var muligt at afholde møder med f.eks. patienter via onlineløsninger eller ved at holde afstand og bruge mundbind så oplevedes denne løsning som mindre effektiv og som problematisk fordi det ikke var muligt at opnå den samme dialog og relation. Jobs med høj grad af relationsarbejde vil derfor ønske at vende tilbage til ”normalen” hurtigst muligt efter corona-pandemien.

**Mental sundhed:** Den mentale sundhed har grundlæggende været robust på trods af de relativt store omvæltninger som mange blev udsat for under corona-pandemien. Den mentale sundhed blev generelt påvirket negativt under nedlukningerne og positivt under genåbningerne. Det er imidlertid også individuelt og kontekstafhængigt, hvordan man har trives under corona-pandemien. Der er ikke en fælles sandhed, men meget forskellige erfaringer og oplevelser. Corona-pandemien har fremkaldt en større bevidsthed omkring arbejdets betydning for trivsel og mental sundhed, som kan udnyttes på den anden side af corona-pandemien til at forberede arbejdslivet og den mentale sundhed.

Det danske arbejdsmarked har vist sig tilpasningsdygtigt og robust under corona-pandemien. Det lyder paradoksalt, men det virker som om det danske arbejdsmarked er kommet styrket ud af corona-krisen. Her to år efter corona-pandemien kom til Danmark og medførte dramatiske stigninger i arbejdsløshed, er ledigheden lavere og beskæftigelsen højere end før corona-pandemien og arbejdsmarkedet er i en højkonjunktur med stor mangel på arbejdskraft. Corona-pandemien fremkaldte den tilpasningsevne og omstillingsparathed, som kendetegner danske lønmodtagere og arbejdspladser.

Det virker som om de fleste arbejdspladser er tilbage i sporet fra før corona-pandemien og vendt tilbage til en form for "normal". Det betyder dog ikke at arbejdspladser og medarbejdere ikke har taget ved lære af corona-pandemien og at der ikke er sket små, inkrementelle forandringer af arbejdsliv og mental sundhed. Det er dog de færreste arbejdspladser i vores undersøgelse, hvor der er gennemført en systematisk dialog og erfaringsopsamling om læring fra corona-pandemien. Vi vil derfor opfordre til at man på arbejdspladserne reflekterer over den usædvanlige periode og anvender erfaringerne til at fremkalde forbedringer af arbejdslivet.

# Referencer

- Adler, P. S. & Kwon, S-W. (2002): Social Capital: Prospects for a New Concept, *Academy of Management Review*, 27(1): 17-40. <https://doi.org/10.2307/4134367>.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Romsey, J. & Tertilt, M. (2020): The impact of Covid-19 on gender equality, National Bureau of Economic Research, Working Paper 26947.
- Andersen, M. F. & Elmholdt, C. (2021). Hvad coronakrisen fremkalder om ledelse af trivsel på distancen, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 23(3): 26-40.
- Andersen, T. M., Svarer, M. & Schröder, P. (2020): Rapport fra den økonomiske ekspert-gruppevedrørende udfasning af hjælpepakkerne, 27. maj 2020.
- Baumgartner, F.R. & B.D. Jones (1993): *Agendas and instability in American politics*, The University of Chicago Press.
- Billingsley S, Brandén M, Aradhya S, Drefahl S, Andersson G, Mussino E. (2022) COVID-19 mortality across occupations and secondary risks for elderly individuals in the household: A population register-based study. *Scand J Work Environ Health*. 2022 Jan 1;48(1):52-60.
- 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](http://www.coronaogarbejdslivet.aau.dk).
- Bredgaard, T., Hansen, C. D., Larsen, J.F., Kylling, A. B., Jørgensen, J. & Ibsgaard, E. (2021a): Arbejdslivet med corona – Covid-19, arbejdslivet og den mentale sundhed, rapport nr. 2, 20. januar 2021. [www.coronaogarbejdslivet.aau.dk](http://www.coronaogarbejdslivet.aau.dk).
- Bredgaard, T., Hansen, C. D., Larsen, J.F., Kylling, A. B., Jørgensen, J. & Ibsgaard, E. (2021b): Den anden nedlukning – Covid-19, arbejdslivet og den mentale sundhed, rapport nr. 3, 3. juni 2021. [www.coronaogarbejdslivet.aau.dk](http://www.coronaogarbejdslivet.aau.dk).
- Brodeur, A., Clarke, A. E., Fleche, S. & Powdthavee, N. (2020): COVID-19, lockdowns and well-being: Evidence from Google trends, IZA discussion paper no. 13204.
- Bruskin, S. (2021). *Mikroforandringer – Et medarbejderblik på organisationsforandringer*, Dansk Psykologisk Forlag.

- Böhm, R., Lilleholt, L., Meinecke, J. T., Strandsbjerg, C. F., Windfeld, A., Windfeld, F.C. & Zettler, I. (2020): The Covid-19 Snapshot Monitoring in Denmark, *Samfundsøkonomi*, 4/2020, s. 62-69.
- Christensen, P.H. (2015): *Distance i arbejdslivet*. København: Samfundslitteratur.
- Sheldon Cohen, Tom Kamarck and Robin Mermelstein (1983) A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4): 385-396.
- Cook, R. & Grimshaw, D. (2020): A gendered lens on COVID-19 employment and social policies in Europe, *European Societies*, <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1822538>.
- Danmarks Statistik (2020a): Stort fald i lønmodtagerbeskæftigelsen i april, Nyt fra Danmarks Statistik, 22. juni 2020.
- Danmarks Statistik (2020d): Mange job med lønkompensation i hovedstaden, *Nyt fra Danmarks Statistik*, 23. juni 2020.
- Danmarks Statistik (2021): Hjemmearbejde fordoblet i 2020, Nyt fra Danmarks Statistik, Nr. 53.
- Dansk Arbejdsgiverforening (2021). Fald i sygefraværet øger arbejdsudbuddet med 2.500 fuldtidspersoner, DA Analyse, 23. september 2021.
- Danske Erhverv (2021), Mangel på arbejdskraft medfører milliardtab i omsætning Danske Erhverv.
- Dansk Industri (2020): Virksomhederne venter mere hjemmearbejde fremover, Dansk Industri, DI Analyse maj 2020.
- Dansk Industri (2021): 90.000 flere vil arbejde hjemme efter corona-krisen, Dansk Industri, DI Analyse januar 2021.
- Den Europæiske Kommission (2021). Juggling work and childcare during COVID-19: How EU Member States supported working families in 2020, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- De Økonomiske Råd (2021). Dansk Økonomi efterår 2021, DE Økonomiske Råd.
- Eckert, A. & Hentschke, F. (2021). *Corona and Work Around the Globe*, De Gruyter Oldenbourg, Work in Global and Historical Perspective.
- Eurofound (2020a): Living, working and COVID-19 – first findings April 2020, Luxembourg: Publication office of the European Union.
- Eurofound (2020b): Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Luxembourg: Publications Office of the European Union (September 2020).



- Eurofound (2021a): Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year, Factsheet, Eurofound.
- Eurofound (2021b), What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Eurofound and European Commission Joint Research Centre.
- Faber, S. T. & Hansen, C. D. (2020): Betydningen af køn og kønsnormer i det epidemi-ske samfund: COVID-19 i et kønsperspektiv, kapitel 8 i Jensen, O. B. & Schultz, N. (red.), *Det epidemi-ske samfund*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Finsterwalder, Jörg. 2020. "Social distancing and wellbeing: conceptualizing actor distance and actor safe zone for pandemics". *The Service Industries Journal* 0(0):1–23.
- Giorgi G, Lecca LI, Alessio F, Finstad GL, Bondanini G, Lulli LG, Arcangeli G, Mucci N. (2020). COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *Int J Environ Res Public Health*. 2020 Oct 27;17(21):7857.
- Härenstam, Annika. 2010. "Sociala relationer och det goda arbetet". S. 7–24 i *Sociale relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser*. Malmö: Gleerups utbildning.
- Hupkau, C. & Petrongolo, B. (2020): Work, care and gender during the COVID-19 Crisis, IZA Discussion Papers nr. 13762.
- Ilsoe, A. & Larsen, T. P. (2020): Coronakrisen på kanten af arbejdsmarkedet, kapitel 14 i Jensen, O. B. & Schultz, N. (red.), *Det epidemi-ske samfund*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2020): Experiences of working from home in times of covid-19 International survey conducted the first months of the national lockdowns March-May 2020. <https://doi.org/10.11581/dtu:00000085>.
- Ipsen, C.; van Veldhoven, M.; Kirchner, K.; Hansen, J.P. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18.
- Jensen, A. F. (2020): *Pest eller Corona? Epidemiernes spørgsmål, civilisationernes svar*, Filosoffen.
- Jensen, O. B. & Schultz, N. (2020), red. *Det epidemi-ske samfund*, Hans Reitzels Forlag.
- Kaarsholm, P. (2021). Scares and Possibilities: The COVID-19 Emergency, the Disruption of Globalization, and the Reinvention of the Welfare State, s. 111-119 i *Corona and Work Around the Globe*, Eckert, A. & Hentschke, F., red., De Gruyter Oldenbourg, Work in Global and Historical Perspective.

- Kirchner, K., Ipsen, C. & Hansen, J. P. (2021): COVID-19 leadership challenges in knowledge work, *Knowledge Management Research & Practice*. <https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1877579>.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., Ozcelik, H., Petriglieri, J. L., Rothbard, N. P., Rudolph, C. W., Shaw, J. D., Sirola, N., Wanberg, C. R., Whillans, A., Wilmot, M. P., & Vugt, M. v. (2020): COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*. Advance online publication (August 10, 2020) <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000716>.
- Kocka, J. (2021). Telework between Market and Family: The COVID-19 Crisis as an Accelerator of Social Change, 219-224 i *Corona and Work Around the Globe*, Eckert, A. & Hentschke, F., red., De Gruyter Oldenbourg, Work in Global and Historical Perspective.
- Kott, S. (2021). Work in Times of COVID-19: What is New and What is Not. A Western European Perspective, s. 225-230 i Eckert, A. & Hentschke, F. (2021). *Corona and Work Around the Globe*, De Gruyter Oldenbourg, Work in Global and Historical Perspective.
- Lauta, K. C. (2021). *Katastrofer – Og hvad de kan lære os om os selv*, People's Press.
- Mahoney, J. & Thelen, K. (2010), eds.: *Explaining Institutional change – Ambiguity, Agency, Power*, Cambridge University Press.
- McKinsey Global Institute (2021): *The future of work after COVID-19*, McKinsey Global Institute.
- Mergener, A. & Trübner, M. (2022). Social relations and employees' rejection of working from home: A social exchange perspective, *New Technology, Work and Employment*, 2022, 1-19. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12247>.
- 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., Nilsson, C. J., Juul-Madsen, M., Bredal, C., Hansen, L. O. P. & Hansen, Å. M. (2020): COVID-19 risk management at the workplace, fear of infection and fear of transmission of infection among frontline employees, *Occup Environ Med* Epub ahead of print, doi:10.1136/oemed-2020-106831.
- 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.

- Navrbjerg, S. & Minbaeva, D. (2020): Virtuel ledelse under corona-krisen – rapport 1: de kvalitative studier, <https://faos.ku.dk/nyheder/virtuel-ledelse-under-corona-krisen/>.
- Navrbjerg, S. & Minbaeva, D. (2021). Kronik – Ny arbejdslivsbalancer under corona-krisen – muligheder og udfordringer for ledelse og medarbejdere, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 23(3): 82-91.
- Ornstorn, D. (2021): Denmark's response to covid-19: A participatory approach to policy innovation, chapter 14 in Greer, S. L., King, E. J., Fonseca, E. M. & Peralta-Santos, A., eds. *Coronavirus politics – The comparative politics and policy of covid-19*, University of Michigan Press. <https://doi.org/10.3998/mpub.11927713>.
- Pereirinha, J. A. C. & Pereira, E. (2021). Social resilience and welfare systems under COVID-19: A European comparative perspective. *Global Social Policy*. 2021;21(3):569-594.
- Petersen, M. B. & Lindholt, M. F. (2021): Danskernes mentale helbred under covid-19-pandemien, HOPE-projektet, 6. februar 2021.
- Pierson, P. (2000). Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics. *American Political Science Review*, 94(2), 251-267.
- Rasmussen, M. V. (2021). *Kriseramfundet*, Informations Forlag.
- Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M. (2020): *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, Seville: European Commission, 2020, JRC121193.
- Streeck, W. & Thelen, K. (2005). *Beyond Continuity – Institutional Change in Advanced Political Economies*, Oxford University Press
- 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.
- 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.
- Tani, M., Cheng, Z., Mendolia, S., Paloyo, A. R. & Savage, D. (2020): Working parents, financial insecurity, and child care: Mental health in the time of Covid-19, IZA DP. Nr. 13588 (august 2020).
- Thygesen, L. C., Møller, S. P., Ersbøll, A. K., Santini, Z. I., Nielsen, M. B. D., Grønbæk, M. K., & Ekholm, O. (2021). Decreasing mental well-being during the COVID-19 pan-

demic: A longitudinal study among Danes before and during the pandemic. *Journal of Psychiatric Research*, 144, 151-157.

Trygfonden (2020): Tryghed i Danmark før og under Corona-krisen, udarbejdet af Jacob Andersen, Anders Hede og Jørgen Goul Andersen, Tryghedsmåling 2019-20.

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

Vikkelsø, S. & Kjær, P. (2014), red. *Klassisk og moderne organisationsteori*, København: Hans Reitzels Forlag.

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