

# NEDLUKNINGEN

## - CORONA-KRISEN, ARBEJDSLIVET OG DEN MENTALE SUNDHED

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



Delrapport 1, 3. juli 2020

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

## Indhold

<b>Indledning</b> .....	<b>3</b>
<b>Baggrund og problemstilling</b> .....	<b>4</b>
<b>Undersøgellesdesign</b> .....	<b>7</b>
<b>Relevant litteratur</b> .....	<b>9</b>
<b>Analyse af interviews</b> .....	<b>12</b>
Sygeplejersker .....	13
Ansatte i dagligvarebutikker .....	18
Skolelærere .....	21
Liberale erhverv: Ejendomsmæglere, advokater m.v. ....	26
Ansatte i hotel- og restaurationsbranchen .....	31
<b>Analyse af spørgeskemabesvarelser</b> .....	<b>37</b>
Arbejdslivsændringer .....	37
Trivsel.....	43
<b>Konklusioner</b> .....	<b>49</b>
<b>Referencer</b> .....	<b>52</b>

## INDLEDNING

Da covid-19 pandemien for alvor ramte Danmark i begyndelsen af marts 2020, medførte det en øjeblikkelig og omfattende nedlukning af mange danske arbejdspladser. Siden anden verdenskrig, er der ikke sket så pludselige og omfattende ændringer af arbejdsvilkår, arbejdsorganisering, sociale relationer og arbejdsmarkedsforhold, som under Corona-nedlukningen i foråret 2020. Det er derfor væsentligt at dokumentere, studere og analysere dette enestående øjeblik i dansk og international arbejdslivshistorie.

Denne første delrapport omhandler Corona-nedlukningen af arbejdsmarkedet i foråret 2020, og hvilken betydning det havde for arbejdslivet og den mentale sundhed. Vi har udvalgt tre arbejdslivssituationer, hvor der er sket interessante ændringer af arbejdslivet under nedlukningen: udearbejdende (sygeplejersker og ansatte i dagligvarebutikker), hjemmearbejdende (folkeskolelærere samt ejendomsmæglere, advokater og revisorer) og hjemsendte (hotel- og restaurationsansatte).

Vi har gennem interviews og spørgeskemabesvarelser kortlagt og analyseret betydningen af Corona-nedlukningen for arbejdets organisering, arbejdsmiljøet, den mentale sundhed, familie- og arbejdslivet samt relationer til kollegaer og ledere.

I efteråret 2020 gennemfører vi en tilsvarende undersøgelse for at studere den gradvise genåbning af arbejdsmarkedet og i foråret 2021 for at undersøge eftervirkningerne af Corona-nedlukningen.

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

## BAGGRUND OG PROBLEMSTILLING

Den 11. marts 2020 blev en historisk dag. Statsminister Mette Frederiksen havde indkaldt til pressemøde og indledte med at sige: *"Det, jeg vil sige i aften, det kommer til at få store konsekvenser for alle danskere"*. Det er vist ingen overdrivelse, at alle danskere efterfølgende oplevede konsekvenser af den nedlukning af samfundet og arbejdspladserne, som fulgte efter pressemødet.

I dagene efter blev skoler og uddannelsesinstitutioner midlertidig lukket. Offentligt ansatte, som ikke varetog kritiske funktioner blev hjemsendt med løn (f.eks. skolelærere). Offentligt ansatte, som varetog kritiske funktioner blev omfattet af nødberedskabet (f.eks. læger, sygeplejersker, social- og sundhedshjælper, politi). Nogle privat erhverv med tæt fysisk kontakt blev nedlukket og mange ansatte blev hjemsendt eller afskediget (f.eks. frisører, massører, fitnesscentre, hoteller, cafeer, barer og restauranter). Andre private erhverv skulle holde åbent af hensyn til fødevarer sikkerheden (f.eks. dagligvarebutikker). Endelig blev mange private arbejdsgivere opfordret til at arbejde hjemmefra (f.eks. liberale erhverv som advokater, ejendomsmæglere og revisorer). Den danske strategi er et eksempel på en relativt tidlig nedlukning af arbejdsmarkedet (jf. Andersen, Schröder & Svarer (2020a). Til gengæld var nedlukningen mindre omfattende end i andre lande, hvor der f.eks. indførtes udgangsforbud (Trygfonden, 2020).

Covid-19 pandemien og nedlukningen af store dele af arbejdsmarkedet medførte en hård opbremsning og et historisk tilbageslag i dansk økonomi (Finansministeriet, 2020). I 2020 forventes bruttonationalproduktet at falde med mere end 5 procent. Fra marts til maj måned steg antallet af nytilmeldte ledige med knap 50.000 personer. I april måned, som er den første hele måned under nedlukningen, faldt antallet af lønmodtagere i beskæftigelse med 73.000 personer (Danmarks Statistik, 2020a). Fra marts til april måned steg bruttoledigheden med 35.500 fuldtidspersoner og fra april til maj måned med 6.200 fuldtidspersoner (Danmarks Statistik, 2020b, 2020c). Bruttoledigheden er dermed steget fra 104.000 fuldtidspersoner i februar 2020 til 159.000 i maj 2020, hvilket svarer til en stigning i ledighedsprocenten fra 3,7 procent til 5,6 procent (Danmarks Statistik 2020c). Corona-krisen er med andre ord godt i gang med at udvikle sig til en ledighedskrise.

For at undgå en eksplosion i ledigheden blev ekstraordinære hjælpepakker igangsat af regeringen og arbejdsmarkedets parter for at understøtte virksomhederne, lønmodtagerne og selvstændige, herunder en trepartsaftale om lønkompensation (Beskæftigelsesministeriet, 2020). Alene i april måned omfattede lønkompensationsordningen 220.210 lønmodtagere, hvilket svarer til 11 procent af alle job i den private sektor (Danmarks Statistik, 2020d). Indtil midten af juni måned har 240.000 lønmodtagere været omfattet af lønkompensationsordningen samt 64.000 freelancere og selvstændige på en tilsvarende ordning (Finansministeriet, 2020). Der er bred enighed om, at hjælpepakkerne har forhindret endnu større stigninger i ledigheden (jf. Andersen, Svarer & Schröder, 2020b), men der er stor usikkerhed omkring, hvor mange, som vender tilbage i arbejde eller bliver arbejdsløse, når hjælpepakkerne

udfases.<sup>1</sup> Det er derfor ikke så overraskende, at trefjerdedele af befolkningen er enten meget bekymrede (28 procent) eller bekymrede (45 procent), for at Corona-krisen medfører en dyb økonomisk krise (Trygfonden, 2020: 148). De fleste prognoser peger imidlertid på en forholdsvis hurtig genopretning af økonomien og stigende beskæftigelse fra 2021 (jf. Det Økonomiske Råd, 2020).

Forventningen om en genopretning af økonomien hænger blandt andet sammen med den gradvise genåbning af arbejdsmarkedet, som har fundet sted efter påsken 2020. Genåbningen har været inddelt i faser. I første fase genåbnede folkeskolerne fra den 20. april for de mindste klasser (0-5 klasse) og visse liberale erhverv (fx frisører, køreskoler og privathospitaler). I anden fase den 8. og 18. maj genåbnede storcentre, hele detailhandlen, restauranter, cafeer, værtshuse og folkeskolerne for de ældre klasser (6-10 klasse), efterskoler m.v. Den anden fase blev senere udvidet til også at omfatte genåbning fra den 20. og 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, (fx fitnesscentre, svømmehaller og anden indendørs idræt).

Formålet med vores undersøgelse er at studere denne unikke periode i dansk arbejdslivshistorie. Vi undersøger, hvordan forskellige faggrupper har oplevet Corona-nedlukningen og -genåbningen, og hvordan den har påvirket deres arbejdsliv og mentale sundhed på kort og længere sigt. Problemstillingen er, hvilke forandringer Corona-krisen medfører for arbejdslivet og den mentale sundhed i Danmark.

Nogle forventer, at Corona-krisen vil medføre store og vedvarende forandringer, f.eks. et kvantespring i den digitale omstilling, mere hjemmearbejde, mindre stress, bedre balance mellem familie- og arbejdsliv og større anerkendelse af sundhedspersonale. Andre forventer, at forandringerne mest er negative, f.eks. i form af mere angst, udbrændthed, stress og økonomisk utryghed. Og så er der dem, der hævder, at det hele er glemt igen, når vi kommer om på den anden side af Corona-krisen, og alt vender tilbage til den vante gænge. Vi forventer, at Corona-krisen vil få både positive og negative konsekvenser for arbejdslivet og den mentale sundhed, og at det afhænger af, hvilken arbejdsituation, faggruppe og kontekst den enkelte ansatte befinder sig i.

Vi undersøger, som nævnt, Corona-periodens betydning for arbejdslivet og den mentale sundhed umiddelbart og på lidt længere sigt for tre arbejdslivssituationer: (1) udearbejdende, som udfører kritiske funktioner (sygeplejersker og ansatte i dagligvarebutikker), (2) hjemmearbejdende, som udfører arbejde hjemmefra, men ikke har fysisk adgang til arbejdsplads, kollegaer eller ledere (skolelærere og ejendomsmægler/advokater/revisorer m.fl.) og (3) hjemsendte (hotel og

---

<sup>1</sup> Foreløbige opgørelser fra Danmarks Statistik viser, at der i uge 25 (medio juni) blot var omkring 25.000 lønmodtagere tilbage på lønkomensation.

restaurationsansatte på lønkomensation eller midlertidigt afskediget).<sup>2</sup> Vores antagelser om forandringer i arbejdslivet og den mentale sundhed for disse tre arbejdslivssituationer fremgår af tabellen nedenfor.

*Tabel 1. Corona-nedlukningen og forandringer i arbejdslivet og den mentale sundhed*

	<b>Udearbejdende</b>	<b>Hjemmearbejdende</b>	<b>Hjemsendte</b>
<b>Arbejdets indhold og organisering</b>	Omlægning af arbejdsopgaver, blødere faggrænser, skiftehold, mindre grupper	Distancearbejde, telearbejde, fjernarbejde	Midlertidigt uden arbejde
<b>Arbejds miljø</b>	Sikkerhed, mindske fysisk kontakt og smittefare	Hjemmet som ny arbejdsplads	Isoleret uden arbejdsopgaver
<b>Mental sundhed</b>	Meningsfuldhed, anerkendelse men også utryghed og bekymring	Afstressende/stressende, omstillingsparathed, dobbeltarbejde	Ensomhed, tab af social kontakt og mening, midlertidig/langvarig tilstand, venteposition
<b>Relation til kollegaer</b>	Social relation, men fysisk distance	Digital relation	Afbrudt (midlertidigt)
<b>Relation til ledere</b>	Kriseledelse	Distance- og kriseledelse	Afbrudt (midlertidigt)
<b>Familie- og arbejdsliv</b>	Ændringer i familieliv/fritidsliv, f.eks. undgå smittespredning	Flydende grænser mellem arbejde og fritid, børnepasning og arbejde	Afbrudt arbejdsliv, ny livsbalance
<b>Eksempler på faggrupper</b>	Sygeplejersker, læger, social- og sundhedspersonale, politi, butiksansatte, chauffører, bygningsarbejdere, industriarbejdere	Lærere og undervisere offentligt ansatte, der ikke varetager kritiske funktioner	Hotel- og restaurationsarbejdere, ansatte i rejsebranchen

Vi undersøger ligheder og forskelle mellem de tre arbejdslivssituationer med hensyn til forandringer af arbejdets indhold og organisering, arbejdsmiljø, mental sundhed, relationer til kollegaer og ledere samt ændringer i familie- og arbejdslivsbalancen. I det følgende uddyber vi det konkrete design af undersøgelsen.

---

<sup>2</sup> Afskedigede medarbejdere er ikke en del af projektets målgruppe, da vi ønsker at undersøge konsekvenserne af Corona-krisen for arbejdslivet.

## UNDERSØGELSESDSIGN

Datagrundlaget for undersøgelsen er et forløbsstudie med 100 respondenter over en periode fra 1. april 2020 til 30. september 2021 (18 måneder). Vi har udvalgt fem faggrupper, som efter vores vurdering, er interessante for hver sin arbejdslivssituation og arbejder i hhv. den offentlige og private sektor. I hver faggruppe har vi rekrutteret omkring 20 personer, som har givet tilsagn til at deltage i projektet.

Blandt udearbejdende har vi valgt sygeplejersker og ansatte i dagligvarebutikker. Disse to grupper er interessante, fordi de trods smittefare fortsat har arbejdet og varetaget samfundskritiske funktioner under Corona-krisen. Der er f.eks. sket ændringer i relationen til patienter/kunder og indført retningslinjer for at undgå smittefare og smittespredning.

Blandt hjemmearbejdende har vi udvalgt skolelærere (0-6. klasser) og visse udøvere af liberale erhverv (ejendomsmæglere, advokater, revisorer). Skolelærerne overgik næsten fra den ene dag til den anden fra klasseundervisning til onlineundervisning, imens udøvere af liberale erhverv blev opfordret til at arbejde hjemmefra. Det er derfor interessant at studere, hvad der sker, når hjemmet bliver arbejdspladsen i relation til arbejdsmiljø og familie- og arbejdslivsbalancen samt forandring af den fysiske relation til en digital relation både ift. elever/kunder og ift. ledere og kolleger.

Endelig er der hjemsendte medarbejdere, hvor vi har valgt ansatte i hotel- og restaurationsbranchen, hvor en stor andel har været hjemsendt med lønkomensation fra nedlukningen medio marts til den gradvise genåbning medio maj. Lønkompositionsordningen er en helt ny ordning, som rejser interessante spørgsmål omkring oplevelsen af at være afskåret fra jobbet uden formel kontakt med kollegaer og ledere og uden sikker viden om sin fortsatte ansættelse og fremtiden på arbejdsmarkedet.

Dataindsamlingen er opdelt i tre faser. I april-maj 2020 gennemførtes under nedlukningen en interviewrunde (med ca. 20 minutters interview per informant) suppleret med besvarelse af et mindre spørgeskema. Det er resultaterne fra denne første dataindsamling før den gradvise åbning af arbejdspladserne, som fremlægges i denne delrapport.

I efteråret 2020 gennemfører vi anden fase i form af en ny interviewrunde og et spørgeskema til de samme respondenter. Her er respondenterne forventeligt tilbage på deres arbejdspladser, og mulige effekter af nedlukningen i foråret 2020 vil kunne spores.

I foråret 2021 gennemføres den sidste interviewrunde og et spørgeskema med de samme respondenter. Her er der gået et år, hvilket gør det muligt at spore de længerevarende forandringer af arbejdsliv og betydningen for den mentale sundhed. En samlet forskningsrapport vil ligge færdig i efteråret 2021.

Informanterne er primært fundet via opsøgende kontakttarbejde. Da vi fik tilsagn om bevillingen fra Velliv Foreningen midt i april 2020, skrev alle projektdeltagere opfordringer til at deltage i projektet på de sociale medier (Facebook, LinkedIn og Twitter). Derudover har interviewteamet målrettet brugt egne netværk til at finde informanterne, der indgår i undersøgelsen. Omkring 90 procent af informanterne er således inviteret til at deltage gennem diverse netværk, de resterende 10 procent har selv henvendt sig for at være med i undersøgelsen. Det betyder samtidig, at informanterne i undersøgelsen, kun i meget begrænset omfang ville have valgt at deltage, hvis de ikke havde fået en direkte invitation. Det betyder igen, at der formentlig ikke deltager informanter med en politisk sag eller andre budskaber. Undersøgelsen har således ikke en bias mod ekstreme synspunkter, men handler alene om, hvordan de interviewede oplever eget arbejdsliv. Det bekræftes også af spørgeskemabesvarelserne, hvor vi kan se at de der valgte at deltage generelt har en god trivsel og er tilfredse med deres arbejdssituation, hvorfor deltagerne formentlig heller ikke er nogen som har haft meget negative oplevelser som følge af Corona-perioden.



## RELEVANT LITTERATUR

Genstandsfeltet for forskningsprojektet, Corona-krisen og den delvise nedlukning af arbejdspladserne, er uden historisk fortilfælde. Til at forstå denne begivenhed og dens implikationer for arbejdsliv og mental sundhed vil vi trække på viden fra tre beslægtede forskningsområder: arbejdslivsforskningen, arbejdsmiljøforskningen og arbejdsløshedsforskningen. Vi refererer desuden til de ganske få danske og internationale undersøgelser og analyser om Corona-krisen og arbejdslivet, som er udkommet indtil videre.

Arbejdslivsforskningen er generelt righoldig og kan bidrage med viden om forandringer af arbejdsorganisering (jf. Stavroula, Griffiths & Cox, 2003; Murray m.fl., 2013), arbejdsvilkår for forskellige faggrupper, hjemme-, tele- og distancearbejde (jf. Shamir og Salomon, 1985; Valenduc & Vendramin, 2001) såvel som studier af balancen mellem familie- og arbejdsliv på moderne arbejdspladser (jf. Felstead m.fl., 2006; Kristensen, 2011). Den skandinaviske arbejdslivsforskning tager afsæt i den særlige nordiske arbejdslivs- og arbejdspladskultur med udpræget grad af autonomi, medbestemmelse og samarbejde (jf. Hvid og Falkum, 2018; Gallie, 2003).

Der er indtil videre ikke foretaget større systematiske undersøgelser af Corona-nedlukningens betydning for arbejdslivet. Et aspekt, som har fået meget omtale i nyhedsmedierne, er gennembruddet for hjemme-, tele- og distancearbejde og diskussionen af de mulige positive og negative konsekvenser. Der er enkelte undersøgelser, som kan give et kvalificeret bud på omfanget og oplevelserne med hjemme- og telearbejde under Corona-nedlukningen.

Eurofound (Det Europæiske Agentur til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkår) gennemførte i april 2020 en europæisk spørgeskemaundersøgelse om betydningen af covid-19 for arbejdslivet og den mentale sundhed under nedlukningen (Eurofound, 2020). Undersøgelsen viser, at 37 procent af de europæiske lønmodtagere og 45 procent af de danske lønmodtagere begyndte at telearbejde som følge af covid-19. Baert m.fl. (2020) har ligeledes undersøgt telearbejde blandt et repræsentativt panel af Belgiske (Flamske) lønmodtagere og finder, at respondenterne hovedsageligt forbinder positive kendetegn med telearbejde, så som øget effektivitet og lavere risiko for stress. Flertallet af respondenterne mener at telearbejde (85 procent) og digitale konferencer (81 procent) vil fortsætte fremover. Respondenter med hjemmeboende børn er dog mindre tilfredse med telearbejdet. Tilsvarende beretter mere end en femtedel af respondenterne, som har brugt mere tid på telearbejde, om flere konflikter med deres samlever. Eurofound-undersøgelsen viser tilsvarende, at mere end en fjerdedel af dem, som har arbejdet hjemme under nedlukningen, arbejder mere i fritiden for at nå kravene på arbejde og knap en fjerdedel, som har yngre børn under 12 år, har haft svært ved at koncentrere sig om at arbejde hele eller det meste af tiden (Eurofound, 2020: 6-7).

Der er også enkelte undersøgelser af arbejdsvilkårene for specifikke faggrupper under Corona-nedlukningen. En spørgeskemaundersøgelse blandt overlægeföreningens medlemspanel og tillidsrepræsentanter fra maj 2020 viser f.eks., at halvdelen af

overlægerne har fået helt eller delvist nye arbejdsopgaver, og otte ud af ti har oplevet ændrede arbejdsvilkår på grund af covid-19 (Overlægeforeningen, 2020).

Det andet fagområde, vi trækker på i undersøgelsen, er arbejdsmiljøforskningen, som er nært beslægtet med arbejdslivsforskningen. Arbejdsmiljøforskningen kan bidrage med viden om konsekvenserne af Corona-nedlukningen for både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladserne (jf. Sørensen m.fl., 2012; Hansen, 2011).<sup>3</sup>

Den omtalte Eurofound-undersøgelse viser, at omkring halvdelen af de europæiske respondenter og en tredjedel af de danske respondenter har oplevet et fald i arbejdstiden. Resultaterne tyder på, at mange respondenter desuden føler sig ensomme og er pessimistiske om fremtiden. Generelt giver respondenterne udtryk for et fald i deres velbefindende. Undersøgelsen viser desuden en stigning i jobusikkerheden og økonomiske bekymringer om fremtiden. Resultaterne understøttes af Brodeur m.fl. (2020), som med en helt anden metode, nemlig sammenligninger af Google søgninger før og under Corona-krisen, viser, at nedlukningen har påvirket den mentale sundhed negativt. Der har i både Europa og USA været en markant stigning i søgningen på ord som "kedsomhed", "ensomhed", "bekymring" og "sorg".

Det er dog værd at bemærke, at de danske respondenter i den omtalte Eurofound-undersøgelse har den højeste livstilfredshed og mentale velbefindende og er blandt de mest optimistiske omkring fremtiden generelt og deres finansielle situation i særdeleshed (Eurofound, 2020). Der er dog også i Danmark stigende bekymring for arbejdsløshed og jobtryghed. Trygfondens tryghedsundersøgelse 2019-20 viser, at bekymringen for arbejdsløshed og jobtrygheden er steget under Corona-krisen (Trygfonden, 2020: 149, 152). I sommeren 2019 svarede 28 procent af den voksne befolkning over 18 år, at de var bekymrede for arbejdsløshed, hvilket var steget til 58 procent i maj 2020. I sommeren 2019 gav 27,5 procent udtryk for, at de kunne få svært ved at få et job igen, hvis de blev ledige. Denne andel var steget til 34,7 procent i maj 2020.

Det tredje forskningsområde vi finder relevant i forhold til denne undersøgelse, er arbejdsløshedsforskningen. Der er, som tidligere refereret, foretaget en del prognoser og analyser af ledigheds- og beskæftigelsesudviklingen af blandt andre Danmarks Statistik, Det Økonomiske Råd og Finansministeriet. Vi undersøger ikke i dette projekt, hvordan Corona-nedlukningen påvirker ledigheden, eller hvordan ledigheden påvirker dem, som mister deres arbejde. Derimod undersøger vi gruppen af hjemsendte på lønkomensation, som befinder sig i en ny position mellem arbejde og ledighed. Til at

---

<sup>3</sup> Udover nærværende undersøgelse, har Velliv foreningen også finansieret et forskningsprojekt om mental sundhed og betydningen for arbejdsfællesskabet under Covid-19, som er rettet mod ledere og medarbejdere i mindre og mellemstore private virksomheder. Projektet er ledet af Marlene Friis Andersen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (se [link](#)).

forstå deres situation kan det være relevant at trække på tidligere studier af de sociale og psykologiske virkninger af arbejdsløshed og individuelle mestringsstrategier (Jahoda, 1982; Halvorsen, 1994; Waters, 2003). Eftersom hjemsendte på lønkomensation er en ny ordning, er denne undersøgelse formentlig den første undersøgelse af oplevelser og erfaringer blandt hjemsendte lønmodtagere.

## **ANALYSE AF INTERVIEWS**

I det følgende præsenterer vi først resultaterne fra interviewrunden og derefter resultaterne af besvarelserne af spørgeskemaet. I både interviews og spørgeskema præsenteres resultaterne for hver af de fem faggrupper. Indledningsvis beskrives interviewpersonerne og de krav og anbefalinger, som myndighederne har haft på deres område omkring nedlukningen. Dernæst beskrives 1) de væsentligste arbejdslivsændringer, 2) arbejdsmiljø og trivsel og 3) forventninger til arbejdslivet efter Corona-nedlukningen.

Alle informanterne har deltaget i et semistruktureret interview, der sikrer en ensartethed i alle interviews og at alle relevante temaer adresseres: Ændringer i arbejdsopgaver og arbejdsorganisering, relationer til ledelse, kolleger og patienter/kunder/elever, arbejdslivs-balance m.v. Analysen tager udgangspunkt i og spejler de temaer og den vægtning, som informanterne selv har understreget i interviews, indenfor rammerne af undersøgelsen. Det er derfor alene de oplevelser, problemstillinger og refleksioner, som informanterne har fremhævet som betydningsfulde, der fremgår af denne første analyse i projektet.

Interviewene er gennemført på telefon. De fleste interviews har varet ca. 20 minutter, enkelte noget kortere eller længere. De forskellige interviewere fra DISCUS (i alt 5) har interviewet informanter fra en eller to faggrupper. Dermed har interviewererne opnået kendskab til både de enkelte fag og de problemstillinger, der særligt har optaget informanterne. Denne indsigt i de forskellige faggrupper, har kunne kvalificere de efterfølgende interviews. Alle interviews er gennemført som semistrukturerede interviews. Der er tale om et forholdsvist omfattende spørgebatteri, hvorfor der har været en stram styring fra interviewerens side af interviewet. Alle interviews er blevet optaget, og er efterfølgende transskriberet.

## **SYGEPLEJERSKER**

Sundhedssystemet har været omfattet af nye Corona-retningslinjer fra starten af marts. Det gælder både hospitalsvæsenet, den kommunale sundhedspleje og hjemmepleje samt de privatpraktiserende læger og speciallæger.

Vi har interviewet 23 sygeplejersker ultimo april/primio maj. Omkring halvdelen er fra hospitalsvæsenet, både fra intensivafdelinger med behandling af Corona-patienter og fra afdelinger, som ikke direkte har behandlet Corona-patienter (fx opvågningsafdeling, afdeling for cancerbehandling, afdeling for immunsygdomme, psykiatrisk afdeling). Den anden halvdel er fra den kommunale sundhedspleje for borgerne (nyfødte/småbørn og sundhedsplejen på skoler, hjemmeplejen og ældreplejen). Derudover har vi interviewet et par sygeplejersker ansat hos praktiserende læger. Alle er kvinder i alderen 26-62 år, de fleste bosat i Jylland og omkring Hovedstaden.

Generelt for dem er også, at de arbejdsmæssigt direkte kan berøres af Corona-udbruddet, idet de er omfattet af beredskabet og derfor kan udskrives til at deltage i behandling af Corona-patienter, hvis behovet viser sig. Alle hospitalsansatte kan tilkaldes til intensivafdelinger for Corona-patienter, og alle kommunalt ansatte sygeplejersker kan om nødvendigt tilkaldes til Corona-smittede fx i ældreplejen. Det er dog kun en håndfuld af de interviewede i hospitalssektoren, der har oplevet dette, da Corona-udbruddet som bekendt ikke har haft det frygtede omfang.

### **Arbejdslivsændringer**

Alle interviewede fortæller, at de har oplevet en konstant strøm af nye retningslinjer og regelændringer fra starten af marts. De nye retningslinjer er primært kommet fra Sundhedsstyrelsen, men også fra lokal ledelse (hospital, kommune), fra organisationen for praktiserende læger (PLO) og fagforeningen (DSR). Det har været meget krævende løbende at skulle sætte sig ind i alle de nye retningslinjer, der ofte er kommet om aftenen eller op til en weekend.

*.. der er kommet et hav af retningslinjer, som vi har skullet implementere med meget korte tidsfrister, det har virkelig betydet et meget stort arbejdspress... og det har betydet, at der ikke har været dialog om det... der er fx sendt nye retningslinjer ud fredag eftermiddag, som så trådte i kraft i weekenden.*

*Det er ikke altid, vi har haft svarene, især har Sundhedsstyrelsen nogle gange været et par dage efter de politiske udmeldinger og pressen, og så ringer folk til os, fx om de kan blive testet for antistoffer, før vi ved, hvordan det skal foregå.*

Retningslinjerne har i detaljer beskrevet forebyggelse af smitte fx for hygiejne, værnemidler, beklædning, kontakt til patienter og pårørende, behandling og omgang med Corona-smittede, brug af test osv.

*Det er meget detaljeret ... Vi er helt nede i, at tasken skal stå i gangen, og kun tage det mest nødvendige op, at stille skoene i gangen ... Man skal vaske hænder eller spritte af .... Og også meget detaljeret i hvad familien skal gøre, når man kommer, gøre rent, lufte ud, spritte af, vaske hænder ... det er lige før det er grænseoverskridende, man kommer jo på besøg i et privat hjem.*

Retningslinjerne forandrede udførelsen af alle arbejdsopgaver. Særligt fremhæver de interviewede mødet med patienten, som er undergået en stor og pludselig forandring gennem afstand både under det fysiske møde og via erstatningerne for dette møde ved telefon- og virtuelle konsultationer. En afstand, der gør det svært at bruge sin vanlige faglighed fuldt ud, for hvor er de 'varme hænder'?

*Og vi har heller ikke kunnet have den samme fysiske kontakt og vise den samme omsorg, som vi plejer.*

*Det er særlig svært, hvis man skal aflevere en tung diagnose eller forklare om en svær behandling. Der plejer jeg måske at sætte mig på sengekanten eller lægge en hånd på skulderen.*

*Vi er vant til at give hånd, når en patient skal indlægges på afdelingen. Og igen når vi siger farvel. Det mangler jeg.*

Manglende kontakt og dialog med de pårørende fremhæves også som et stort tab, ikke mindst ift. meget syge patienter/borgere, fx Corona-patienter i koma og demente borgere i den kommunale pleje. Her er dialogen med de pårørende særlig vigtig ift. at 'få hjælp til at kende det menneske, som du passer hver dag'.

Brug af de gængse værnemidler – handsker og masker - understreger afstanden, men den bliver særlig markant for de sygeplejersker, der arbejder med visir og heldragt blandt Corona-smittede.

*Det er især problematisk, når vi skal kontakte patienterne, efter de har været i koma. Når de så vågner op, er det første de ser en rummand eller en 'alien' med alle vores værnemidler. Så er der en del, der bliver meget bange og tror, vi vil slå dem ihjel eller gøre dem ondt.*

Brug af værnemidler og manglen på samme har været et stridspunkt for en del af de interviewede. Oplevelsen er, at der har manglet de nødvendige værnemidler både i hospitalssektoren og kommunalt, og at dette har været forsøgt skjult af ledelserne. Striden om værnemidler har på nogle arbejdspladser været meget voldsom og splittet medarbejdere og ledelse, og i enkelte tilfælde også splittet medarbejdergruppen i to.

*Ja det er jo i sig selv en kunst de her uger, fordi vi ingen værnemidler har haft. Og jeg tror, det er fordi vi ikke har haft dem i kommunen. Så derfor har de ikke turdet åbne op for, at nogen skulle have det på, for så skulle alle jo. Sådan TROR jeg det er. Men de prøver jo hele tiden at snakke om, at der ikke er evidens for at masker hjælper og datten og ditten. Så vi har kæmpet meget. Vi har ikke følt os ordentligt beskyttet. Først i går har vi fået visirer, vi må tage på inde hos borgerne.*

Mange har oplevet opbrud i gængse arbejdsopgaver og roller ift. kolleger. Som eksempler kan nævnes ny teamorganisering omkring patienterne på intensivafdeling, så hvor man før var en sygeplejerske til en patient, er man nu et team på tre omkring patienten med forskellige arbejdsopgaver og roller. Andre eksempler er fra lægepraksis med mange telefonopkald omkring Corona-rådgivning og flere hjemmebesøg til ældre og/eller syge patienter, der ikke må komme i klinikken.

### **Trivsel**

Alle interviewede tager det som en selvfølge, at de har skullet på arbejde i Corona-perioden. Det har indvirket positivt på deres trivsel at kunne opretholde et arbejdsliv og tage afsted hver dag. Men de fleste har været meget nervøse for at kunne blive smittebærere til sårbare patienter eller familiemedlemmer og har valgt at isolere sig. Og det har påvirket deres trivsel negativt.

*Jeg har da været bekymret for at bære smitte ind til vores patienter. Det er hovedsagelig cancerpatienter, så dem kan man jo få lagt ned, hvis det var.... Der gik 3 uger, før jeg så nogen mennesker overhovedet.*

Desuden har interviewede med yngre børn oplevet udfordringer med at få ændrede vagtplaner til at gå op med begrænsede muligheder for pasning. Især fordi de ikke som under normale omstændigheder har kunnet trække på bedsteforældre.

Uroen for at kunne bringe smitte ind til sårbare mennesker i deres hjem eller på deres hospitalsstue har været til stede hos alle. Uanset om de sårbare er borgere omfattet af hjemmepleje, meget syge indlagte cancerpatienter, indlagte unge med spiseforstyrrelser, nyfødte og deres mødre eller alvorligt syge isoleret i eget hjem. De mindst usikre ift. smittebæring er paradoksalt nok sygeplejersker på intensivafdelinger for Corona-patienter, men de har også oplevet at være de mest beskyttede af de meget omfattende værnemidler, de har skullet bære.

*Altså én ting, som jeg har været en smule udfordret på – du har nok hørt om, at vi har manglet værnemidler – en af de beslutninger, der fx er taget er, at hvis ikke man har covid-19, så skal vi slække på værnemidler ved andre smitsomme sygdomme. Dvs. de værnemidler vi normalt bruger, skal vi gemme til covid-19 patienter, og så skal vi beskytte os mindre ved andre*

*smitsomme sygdomme. Der synes jeg faktisk godt, jeg kunne ønske, vi havde en ledelse, der passede lidt bedre på os.*

De mange, der har været i beredskab og stået klar, har frygtet om deres faglighed kunne slå til i en alvorlig krisesituation, ikke mindst i de første uger, hvor de havde situationen i sundhedssystemet i Italien som skræmmebillede. De var i tvivl om de kunne "levere", da det fx enten er mange år siden, de har løst lignende intensivopgaver, eller de har fravalgt netop den slags job/faglighed. I praksis er kun få af de interviewede blevet brugt i beredskabet, og i de tilfælde har det fungeret godt. Det har så til gengæld givet de øvrige rigtig meget ventetid, og efterhånden også en blandet følelse af lettelse og antiklimaks.

*Vores afdeling går straks i beredskab. Vi bliver omdannet til en stor intensivafdeling med intensiv, anæstesi og opvågning. Det betyder, at alle sygeplejersker skal kunne træde til som intensivsygeplejersker og hjælpe dernede. Og det betyder også at dele af vores opvågningsafdeling bliver lavet om til intensive pladser. Og vi skal hele tiden være klar at træde til og modtage intensivpatienter. Vi lukker ned for planlagte operationer og kun tager akutte ind .... Så det er ikke fordi, vi har været mere arbejdsmæssigt pressede, men vi har været mere på arbejde for at være i beredskab. Og vi har taget flere vagter.*

*Det har påvirket negativt at være i beredskab. Det er mest uvisheden. Det er lidt det med, at der ikke har været brug for os, der hvor vi blev sendt hen. Man bliver placeret et sted, hvor man gerne vil være, hvis man skal hjælpe, men der har ikke været brug for os. Og så har der heller ikke været brug for os ved operationerne, fordi de har været aflyst.*

Trivslen er påvirket positivt af den store anerkendelse fra politisk hold, i medierne og fra de lokale (fx restauranter, der har tilbudt gratis mad). Men de fleste fremhæver, at retorikken omkring "hverdagens helte" er kammet over. Og at anerkendelsen hellere skulle erstattes af bedre løn – og arbejdsforhold.

*Da jeg så overskriften 'Hverdagens helte', da tændte jeg af. Vi er ikke helte, vi passer bare vores arbejde som altid.*

## **Arbejdslivet fremover**

Alle sygeplejerskerne hilser det øgede fokus på hygiejne velkomment og forventer, at det vil fortsætte. Ingen frygter at miste deres job, og som en siger 'jeg kunne få et nyt på 5 minutter.' Derimod er der en frygt hos en del i hospitalssektoren for at digitalisering af kontakten til patienterne vil fortsætte for at spare penge. De oplever, at digitaliseringen, som den er praktiseret i Corona-perioden i fx patientkonsultationer ikke er egnet til svære samtaler og dialog om personlige forhold. Der er også en frygt for, at



de store udgifter til Corona-epidemien kan medføre besparelser i hospitalssektoren. Flere har oplevet, at planlagte ændringer i arbejdsgange med ressourcetilførsler, som skulle være sket i marts, ikke er gennemført, og de frygter, at de nu ikke kommer til at ske.

*Jeg er bange for, at regnedrenge allerede er i gang med at finde nye besparelser.*

Nogle sygeplejersker har fået erfaringer med vellykket samarbejde mellem mindre afdelinger på tværs en stor afdeling eller vellykket teamsamarbejde omkring patienter, og håber, at de gode erfaringer med mere samarbejde kan videreføres.

*Hele ideen med at sammenarbejde meget mere med de andre områder i hverdagen, tror jeg kommer til at tage med mig. Jeg synes, det er superfedt, når man kan stå sammen om en opgave.*

## **ANSATTE I DAGLIGVAREBUTIKKER**

Fra den 18. marts blev der indført en række nye regler som har haft stor betydning for arbejdslivet i dagligvarebutikkerne. Det drejer sig om, at kunderne så vidt muligt altid skal kunne vaske hænder/spritte hænder af og hyppig rengøring i butikken. Samtidig skal butikkerne sikre, at kunderne holder afstand til hinanden, og at der er handsker til brug for varer uden emballage.

Interviewdeltagerne har typisk været ansatte med direkte kundekontakt: Servicemedarbejdere på gulv og ved kasselinjer, medarbejdere i kundeservice m.v. Langt de fleste har været ansat i en af de store kæder (Brugsen, Fakta, Føtex og Netto), som har haft pligt til at holde åbent for at sikre forsyningskæden. Derudover er der ansatte i mindre butikker som bager, blomster bod, iscafe, chokolade- og cykelbutik, hvor ejeren har valgt at holde butikken åben for at sikre overlevelse.

Der er i de første uger af maj måned interviewet i alt 22 medarbejdere, dvs. at de interviewede har arbejdet efter de nye regler i et par måneder. Der er en overvægt af kvinder blandt de interviewede - som i branchen som helhed - i alderen 18- 65.

### **Arbejdslivsændringer**

Interviewpersonerne oplyser enslydende, at de, stort set fra den ene dag til den anden, implementerede de nye regler:

- Afstand mellem kunderne, understøttet af afstandsmarkering på gulve, opsætning af afskærmning i form af plexiglas ved kasselinjer m.v.
- Afstand mellem medarbejdere, både i butikken og i personaleområder
- Nye og omfattende procedurer med afspritning af alle berøringsflader i butikkerne
- Nedlukningen af bistroer, restauranter og andre spisesteder i tilknytning til butikkerne.

I alle dagligvarebutikker gik man straks efter udmeldingen i gang med at implementere de nye retningslinjer, og efter ganske få dage efter kom der retningslinjer fra centralt hold i de forskellige kæder, så nedlukningen er håndteret ens i de enkelte butikker.

De nye retningslinjer har for en række medarbejdere betydet nye arbejdsopgaver. Nogle er således blevet flyttet til nye funktioner, eller er blevet 'blæksprutter', dvs. de har arbejdet rundt omkring i butikken, hvor der har været brug for dem. Andre har fået nye arbejdstider, og enkelte er også gået ned i tid pga. faldende omsætning og/eller blevet bedt om at afvikle ferie. I en del af butikkerne er der samtidig blevet hjemsendt medarbejdere på lønkompensation.

Medarbejderne har helt entydigt tilkendegivet, at det var i orden at de skulle på arbejde, medens andre blev hjemsendt. Der er stor tillid til og opbakning både til de politiske

beslutninger, og til den måde ledelserne har håndteret situationen på i de enkelte butikker.

*Alt er kommet oppe fra, fra koncernledelsen. Det har jeg det godt med, for så ved jeg, at det er ens i alle butikker.*

*Jeg føler, de har passet godt på os og gjort det så godt, som de kunne. Vores nye chef kørte straks ud til et byggemarked og hentede plexiglas, som han hængte op. Vi skulle ikke vente på, at det kom frem.*

### **Trivsel**

Alle interviewede har grundlæggende oplevet det som helt naturligt og i orden at de skulle gå på arbejde for at sikre forsyningssikkerheden. De interviewede medarbejdere har oplevet, at de blev værdsat af deres ledelser. Alle steder er de løbende blevet informeret om nye tiltag, og nogle steder har de fået fordelagtige medarbejderordninger i form af ekstra rabatter m.v. De har således oplevet stor "lederomsorg".

Samtidig har de oplevet en stor korpsånd, at der var noget at stå sammen om, som gjorde dem stolte.

*Selvom det har været hårdt, har det givet energi at klare det hele sammen på den bedste måde.*

*Vi prøvede at holde den gode stemning i afdelingen.*

På den negative side har mange været nervøse for selv at blive smittet af kunderne og særligt for at bringe smitte til sårbare pårørende. Medarbejderne har derfor i høj grad isoleret sig, når de kom hjem.

Det har også påvirket trivslen negativt, at mange ikke synes, at alle kunder respekterede reglerne om afstand, og at dette forhold burde have været italesat fra politisk hold.

*Der var fx også en familie på 5 med 3 teenagere, der kom sammen på indkøb. Der var jeg altså lige Corona-politi og spurgte dem, om det var nødvendigt. Jeg kan ikke lade være, jeg synes, det er mangel på hensyn. Mangel på respekt for personalet og andre kunder.*

I forlængelse heraf har det for mange været svært at skulle påtale overfor kunderne, at de skulle holde afstand, da det kunne skabe klager og konflikter i butikken. Endelig har nogle medarbejdere med en mindre fast tilknytning til arbejdspladsen (bl.a. medarbejdere på nedsat tid) været nervøse for at miste jobbet. Og så har der været en vis ærgrelse over, at sundhedspersonalet har fået al anerkendelsen.

*Det kan godt pine mig, at dem på hospitalerne skal have al opmærksomheden.*

Samlet set er medarbejderne i dagligvarebutikkerne den af de fem undersøgte faggrupper, der har været mindst påvirkede af Corona-tiltagene. De har været meget nøgterne om deres situation, og de har været ret sikre på, at deres arbejdsplads nok skulle komme godt igennem Corona-perioden. De har følt sig trygge ved de foranstaltninger, som er iværksat for at beskytte dem, og de har samlet set oplevet det som positivt at skulle på arbejde, mens andre var hjemme. Mange udtrykker også, at det samlet set har været godt med en lidt stille periode i et ellers travlt liv med arbejde og sociale aktiviteter.

*Jeg er glad for, at jeg kommer ind hver dag og får et ordentligt skud socialt, når nu alt andet er lukket ned.*

*Jeg er trives bedre under Corona. Jeg fik mere ro på, og jeg fik ryddet op!*

*Jeg holder meget af den fokusering, der har været på jobbet. På at få ting til at fungere i en krisesituation.*

### **Arbejdslivet fremover**

Som det fremgår, synes de butiksansatte at de "bare har passet deres arbejde", og de forventer sig ikke de store ændringerne på arbejdspladsen. De nævner primært, at de håber der fremad fortsat vil være stort fokus på hygiejne i butikken, og at mindre ting ændres, fx at der ikke mere kommer til at stå smagsprøver alle vegne.

Flere håber at det at holde afstand, at tage hensyn, at være lidt mere tålmodige, varer ved.

*Jeg håber, vi bliver bedre til at tage hensyn til hinanden i butikken.*

## SKOLELÆRERE

Skolerne blev varslet lukket den 11. marts, og efter få dage blev der udelukkende gennemført fjernundervisning. For skoleelever i 0-5 klasse blev undervisningen på skolerne genoptaget 20. april, og for 6-10 klasse i perioden 8. til 18. maj. Lærerne har dermed haft op til 2 måneder med fjernundervisning, afhængig af hvilke klasser de har undervist.

Interviewene er gennemført ultimo april og de første uger af maj, dvs. i slutningen af perioden med fjernundervisning. Det er derfor udelukkende perioden med fjernundervisning, der beskrives her. I en efterfølgende interviewrunde i efteråret 2020 vil vi have fokus på perioden efter genoptagelsen af den fysiske undervisning på skolerne.

Interviewpersonerne er lærere, 12 kvinder og 7 mænd, primært ansat i folkeskolen, enkelte på privatskoler. Der er repræsentanter fra de fleste egne i landet, fra både by- og landskoler og fra de fleste aldersgrupper, samt fra både indskoling, mellemtrin, udskoling og specialundervisning.

### Arbejdslivsændringer

De interviewede lærere beretter alle, at hjemsendelsen kom fra den ene dag til den anden, og at der intet beredskab var til at håndtere den nye undervisningssituation: Fra klasseundervisning til digital fjernundervisning. De manglende planer for, hvordan undervisningen skulle gribes an, betød, at det i stort omfang var op til lærerne selv at skabe struktur i undervisningen.

*Var der en form for plan? Nej, det havde vi faktisk ikke. Vi havde den plan, at nu måtte vi selv på en eller anden måde finde ud af at holde kontakt med vores elever og undervise.*

De manglende planer har betydet, at der er meget stor forskel mellem lærerne på, hvordan de har grebet fjernundervisningen an. Mange lærere havde brugt fx Teams eller Zoom før, men havde ikke altid fået sat sig ordentligt ind i det. Mange var derfor usikre på, hvordan de skulle undervise digitalt og med video. Men de fortæller, at de hurtigt fik det lært. Også fagportaler har de fleste fået sat sig ind i og brugt, fx Skole-tube. De, der havde erfaring i at bruge digitale platforme, gik straks i gang:

*Vi er rimeligt selvstyrende i teamet, så vi gik bare i gang med det samme. Vi har ret godt styr på vores digitale platforme i forvejen, så det var nemt nok at nå ud til eleverne. Og så tror jeg egentligt først, at det var efterfølgende at ledelsen bare fik sagt, at det er fint, I fortsætter bare.*

Nogle lærere brugte primært AULA til at give eleverne ugeplaner, opgaver og feedback, imens andre hurtigt begyndte at bruge forskellige elektroniske platforme i undervisningen.

*Vi kastede os ud i det ... nu får I en opgave, og den skal I så besvare skriftligt ... via AULA og "Min uddannelse". Efter 14 dage overgik vi til videoundervisning på Meet. Og som personale har vi brugt Teams.*

Lærerne oplyser, at der har været meget synlig og støttende ledelse, og at ledelsen i stort omfang har lagt det ud til lærerne selv at finde løsninger i dagligdagen. Kolleger imellem har man været gode til at hjælpe hinanden med det digitale. Lærerne har taget hinandens metoder til sig, lavet små workshops og små instruktionsvideoer for hinanden. De oplyser samtidig, at de har haft en meget stejl læringskurve, hvor både de og eleverne har skullet lære at fungere i det digitale univers.

Stort set alle lærere fortæller, at de har lagt mindst et par timer oveni deres normale arbejdstid, og flere oplever deres arbejdsdag som 'endeløs':

*Jeg arbejder nu fra 8 om morgenen til 22 om aftenen. Jeg er på hele dagen, hvilket passer rigtig godt til mig, og jeg har derfor også mere tid til at snakke med elever, som har det rigtig svært. Så vi har nogle samtaler, som er rigtig gode.*

*Jeg giver også meget af mig selv normalt som lærer, og jeg kommer tit til at arbejde i weekender og aftener, hvis der er brug for det. Men jeg har aldrig oplevet noget som det her!*

Helt grundlæggende oplever lærerne, at relationen til eleverne har ændret sig markant. På den ene side oplever mange lærere, at de har mere tid til de enkelte elever. På den anden side er der i den digitale verden langt mere fokus på den rene undervisning, og der er ikke så meget rum til alt det udenom undervisningen. Den almindelige kontakt med forældre og andre pårørende har været reduceret til et minimum.

Lærerne har søgt at kompensere for den manglende fysiske kontakt ved at være særligt opmærksomme på de børn, hvor de ved, at forældrene ikke har så mange ressourcer. Her har der ofte været nærmest daglig kontakt med børnene på telefon og sms, ligesom nogle forældre har haft brug for tættere kontakt og sparring ift. at tilrettelægge deres barns hverdag.

### **Trivsel**

Samtlige lærere synes hjemsendelsen har været helt i sin orden. De har ikke følt, at det var noget, der blev presset ned over dem. 'Det var bare sådan, det skulle være'.

De interviewede lærere har oplevet og håndteret hjemsendelsen meget forskelligt. De, der i forvejen var fortrolige med IT, har klaret det bedst. For dem, der var mindre fortrolige med IT, gik der typisk et par uger med at finde ud af bruge teknikken hensigtsmæssigt.

Enkelte af de interviewede har haft det virkelig hårdt. Det er fx dem, der er vikarer og ikke har så mange kolleger, de kan støtte sig til. Også de lærere, der har haft børn hjemme samtidig med, at de har skullet varetage undervisningen, har haft det vanskeligt. Samtidig har disse grupper imidlertid oplevet, at både ledelse og kolleger har bakket godt op og har tilpasset deres undervisningsopgaver.

*Jeg har haft en enorm forstående ledelse, der har vist forståelse for, at jeg også har måttet bruge megen tid på mine egne børn. De har tre forskellige aldre, så jeg har måttet arbejde rigtigt meget om aftenen.*

De fleste har klaret det godt, og nogle har ligefrem fået et "innovationsboost" og har nydt det at prøve at håndtere undervisningen på en ny måde. "Jeg arbejder mere effektivt nu, synes jeg". Andre igen peger på, at de har fået meget mere ro på i dagligdagen.

Nogle har oplevet en usikkerhed på, om det man leverede, var godt nok, og enkelte har følt sig isolerede og meget alene. Selv de der egentlig synes det har været en spændende periode, har til sidst oplevet at været trætte af at sidde hjemme med undervisningen.

*I starten var jeg nok vældig effektiv, men det er jeg lige så stille holdt op med at være. Det er i hvert fald noget, som jeg de sidste dage har tænkt over ... det er da utroligt hvor lidt jeg får fra hånden, men jeg har svært ved at koncentrere mig om det.*

I forhold til lærernes faglighed opleves det at undervise digitalt som en udfordring. Deres faglighed er ifølge dem selv meget baseret på fysiske relationer. For nogle er det lykket at undervise digitalt med stor faglighed, men for andre har det været svært, når mediet er imellem. For mange ligger fagligheden og autoriteten som lærer meget i kropssproget, og det er svært at få frem digitalt.

*Jeg fandt ud af at jeg savner mit kropssprog i dialogen [med eleverne]. Det har været et kæmpe tab, at jeg ikke har kunne forklare med min krop. Det har været en udfordring ... at jeg i stedet har skulle holde det hele sammen i mit grå hoved.*

Flere lærere understreger vigtigheden af at kunne være fysisk til stede, fx at kunne lægge en hånd på de store drenge, hvis de laver ballade. Give dem en knuser en gang imellem og på den måde vise dem omsorg ved fysisk kontakt. Det er et værktøj, som man ifølge lærerne ikke skal underkende.

Endelig oplever en del lærere at nogle elever har profiteret af undervisningen. Elever der til daglig skjuler sig i klassen, har fået mere plads. Elevernes udbytte har også været afhængigt af forældrenes (evne til at) støtte deres børn. Lærerne har søgt at kompensere/gøre mere for de elever, som de vidste havde udfordringer hjemme. Men der har været elever, som det har været svært at nå, når de ikke er på skolen. For eksempel specialklasseelever der også har 'svage' forældre og elever hvor forældreopbakningen til skolearbejde har været svag.

Samlet synes hovedparten af lærerne, at perioden med digital undervisning har givet nogle positive oplevelser. Det har givet ny læring, og tvunget både dem selv og eleverne til at arbejde på nye kreative måder.

*Det har været nemmere at tilpasse undervisningen til den enkelte. For jeg kunne sidde og Facetime med den enkelte i stedet for hele tiden at være på ift. hele klassen, hvor jeg ikke kan sige flere forskellige ting på en gang. Så det var lettere at differentiere undervisningen vel vidende, at de svageste elever har haft det svært, fordi de ikke har så meget drive.... der måtte jeg hele tiden have fat i dem. De dygtigste fra midten og op har godt kunnet hive sig selv op og 'møde' til aftalt tid, så de har fået meget ud af det.*

*Jeg har haft meget mere, som i RIGTIG meget mere tid til at tale med mine elever. Det har været ubetaleligt og helt fantastisk at få den kontakt, man ikke altid får i det daglige. Det har virkelig været en øjenåbner. Der er nogle, man ikke har snakket særlig meget med, fordi de i det daglige egentlig bare fungerer.*

Det fysiske arbejdsmiljø har været dårligt. Lærerne er blevet trætte af at sidde ned hele dagen, de savner at kunne cykle på arbejde, gå rundt og undervise. De mangler de 6-7000 skridt, som de normalt går på en arbejdsdag. De taler med hinanden om, at de er "ved at falde fra hinanden og at vi har alle sammen taget på".

På trods af alle udfordringer, herunder især savnet af elever og kolleger, vurderer langt hovedparten af lærerne, at perioden samlet set har været positiv. De har arbejdet mere end de plejer, men de lægger stor vægt på, at de selv har struktureret deres arbejde. Fjernundervisningen har givet dem nye IT-kompetencer og indsigter ift. nye redskaber, og de har energi til at bruge erfaringerne i fremtidens skole.

### **Arbejdslivet fremover**

Lærerne håber, at et par måneders erfaring med den digitale undervisning, som generelt har fungeret bedre, end lærerne vidste det kunne, vil fæstne sig i nye metoder. Flere peger på, at en kombination af almindelig klasseundervisning og digital mødeaktivitet kan være en god ide.



*Vi mødtes jo digitalt både med elever og kolleger og eksterne samarbejdspartnere. Her fandt vi ud af, at vi kunne holde fire møder pr. dag, fordi folk ikke skulle køre frem og tilbage. Det var smart. Det var nemt at få aftalt alt muligt. Det håber jeg, at vi vil bruge meget mere fremover, så man ikke skal sidde på skolen og vente på et møde sidst på dagen.*

En del forventer dog, at skolen hurtigt drejer tilbage til det gamle. En del peger på, at tiden med fjernundervisning har vist, at det ikke er nødvendig med alle de møder, der aktuelt afholdes, ligesom det problematiseres, at eleverne skal være så mange timer i skole. Lærerne har oplevet, at friheden til selv at strukturere undervisningsforberedelse virkelig positivt og givende – fremfor det normale krav om at lærerne skal være til stede på skolen og typisk skal forberede sig i direkte forlængelse af dagens undervisning.

## **LIBERALE ERHVERV: EJENDOMSMÆGLERE, ADVOKATER M.V.**

For disse liberale erhverv har det ikke været et krav, at de skulle arbejde hjemmefra, men en anbefaling fra myndighederne om så vidt muligt at gøre det. Alle de interviewede har fulgt anbefalingen og har arbejdet hjemmefra i en periode. Efterfølgende er de fleste langsomt vendt tilbage på deres fysiske kontorer, hvor de har arbejdet videre i en kombination af distance- og udearbejde.

De interviewede er ejere og medarbejdere i udvalgte liberale erhverv, i alt 22 respondenter. De fordeler sig på 9 i ejendomsmæglerbranchen, 7 i advokatbranchen, 2 i revisorbranchen og 4 selvstændige konsulenter. De enkelte respondenter har afhængig af branche mærket konsekvenser af Corona-perioden vidt forskelligt, men der er samtidig en række fællestræk i deres arbejdsliv og trivsel under Corona-perioden. Det gælder især det forhold, at de alle har en karrierelivsform, hvor deres personlige trivsel hænger meget tæt sammen med, hvordan det går deres virksomhed. Det gælder naturligvis for ejere og partnere, men også for ansatte på fx små advokat- eller ejendomsmæglerkontorer, som oplever en tæt identifikation med deres firma.

Beslutningen om at arbejde hjemme har for alle de interviewede givet sig selv. Det hænger også sammen med, at der har været stor tillid til, at myndighederne gjorde det rigtige.

*Jeg tror faktisk mere, at det var mig selv, der ringede ind og sagde, at så måtte jeg jo arbejde hjemmefra, da det var meldt ud i pressen om aftenen. Og det var der opbakning til.*

### **Arbejdslivsændringer**

De interviewede har oplevet meget forskellige situationer. De selvstændige konsulenter har haft forretningsmodeller, der er faldet helt fra hinanden. De fik pludselig en helt åben kalender. De har været nødt til at sætte deres forretning helt på pause, eller har straks skullet omlægge deres forretning:

*Jeg så min forretning forsvinde fra den ene dag til den anden. Jeg gik i gang med at lægge hele forretningsmodellen om til online produkter.*

For revisionerne gælder, at de interviewede efter eget udsagn aldrig nogensinde har haft så travlt som i øjeblikket (medio maj 2020). De er vant til, at regnskabsåret ligger om foråret, og da hjælpekapperne blev præsenteret i marts, kom der yderlige pres på deres rådgivning til kunderne.

Nogle advokater har haft en kort periode, hvor der ikke kom nye kunder ind, og hvor der ikke var så meget at lave, imens andre har haft kunder med et stort behov for rådgivning:

*Jeg har aldrig oplevet noget lignende. Jeg har været så effektiv og arbejdet mere end normalt med alle kunder. Samtidigt har jeg kørt mindre end nogensinde, fordi vi afholder møder digitalt.*

Ejendomsmæglere er efter en kort periode i marts-april med meget få handler nu oppe på normalt niveau igen. De har generelt oplevet, at de har haft færre, men mere effektive møder med kunderne. De vurderer, at det kun er de seriøse, der har villet handle i denne tid. Ejendomsmæglerne har i modsætning til de øvrige brancher fortsat med at møde kunderne til fremvisninger m.v., og de har alle gjort meget ud af at holde afstand, ikke give hånd, og ikke at være flere til fremvisninger ad gangen. Hele papirgangen og andre møder er derefter afviklet elektronisk – sådan som det i stor udstrækning allerede var tilfældet.

På tværs af de fire undergrupper gælder, at alle de interviewede har været vant til den digitale verden, og de har været forberedt på at kunne arbejde hjemmefra, da de alle i forskelligt omfang allerede arbejdede hjemmefra en gang imellem. De der ikke havde en egentlig hjemmearbejdsplads med borde og de rigtige skærme, fik den hurtigt etableret. De har alle oplevet, at det var mindre svært at flytte arbejdet hjem end forventet. Mange har også oplevet, at alt nu læses elektronisk. Det med at printe en hel sag ud og læse den fysisk er reduceret mange steder.

Generelt og på tværs af de forskellige brancher har de fleste interviewede oplevet, at de har været ligeså eller mere effektive, end de plejer at være, fx ift. tidsforbruget på møder.

*Det vi sælger, er jo tid, så vi vil gerne have minimeret tiden, vi bruger i en sag, for så stiger vores dækningsbidrag. Så det vil sige, at de Zoom-møder gør, at alle de almindeligheder, og at man lige skal have talt sig varm, det kan du ikke. Det er lige på og hårdt. Det tror jeg egentlig, at mange i advokatbranchen synes, er rigtig fint.*

Der arbejdes generelt også mere, men det fordeles mere ud over hele døgnet. Mange kan godt finde på at stå meget tidligt op og arbejde en time eller to, før familien vågner. Også weekenden er taget i brug til møder, det var ikke så almindeligt tidligere.

*Men decideret at holde telefonmøder eller videomøder i weekenden synes jeg ikke, vi har gjort før. Det er mere blevet en dagligdags ting nu. Der bruger man bare den mulighed, man har.*

## **Trivsel**

Som nævnt er et fælles kendetegn for de interviewede, at de alle uanset branche og ansættelsesforhold har en karrierelivsform, hvor firmaets velbefindende hænger meget tæt sammen med deres trivsel i det hele taget. Mange af de interviewede har derfor i

stort omfang sat lighedstegn mellem firmaets tilstand og deres egen trivsel – især hvis firmaet har været i krise.

Generelt har de interviewede med hjemmeboende børn oplevet, at det har været stressende at skulle sidde hjemme og arbejde og at de har måttet arbejde på andre tidspunkter end normalt.

*Det var bare ét stort kaos, og jeg var hverken mor eller konsulent. Jeg var jo bare ingenting, for jeg kunne ikke være til stede i hverken det ene eller det andet.*

*Jeg arbejder mere ud over døgnet, især da [vores barn] var hjemme. Jeg kan godt finde på at stå meget tidligt op og arbejde en time eller to, før han vågner. Han bliver hentet lidt før, og så arbejder jeg lidt om aftenen. Så det er sådan lidt trinvis. Et par timer om morgenen, 4-5 timer om dagen og en time igen om aftenen. Før var jeg på arbejde i 7½ time.*

De har generelt oplevet, at hjemmearbejdet har betydet, at de har arbejdet flere timer, men også at de har haft en øget fleksibilitet i deres arbejdsliv, mere ro i hverdagen, med færre forstyrrelser af kolleger, møder m.v. Samlet set vurderer de fleste, at de har været ligeså eller mere effektive, end de plejer. Og det samtidig med at de har oplevet en bedre sammenhæng mellem arbejde og fritid.

*Jamen selvfølgelig glæder jeg mig til at komme ned til mine kolleger, men jeg vil lige så gerne arbejde hjemmefra med den ro, det har givet i hverdagen og den fleksibilitet, der ligger i det. Jeg trives bare perfekt med at arbejde hjemmefra.*

*Det har været en god oplevelse. Det har faktisk fungeret. Ja, for hvis jeg havde en presset morgen, så var det jo ikke nødvendigt, at jeg lige først skulle sætte det hår, fordi jeg skulle møde ind på et kontor. Så morgenerne har også været mere rolige.*

Andre har oplevet ulemper ved den øgede fleksibilitet

*Vi (informant og samlever) har erfaret, at var der bare det mindste at gøre, så satte vi os begge gerne til computeren, så vi har arbejdet meget, også ofte flere timer efter aftensmad. Så det er gået ud over evnen til at slappe af.*

Enkelte har dog også savnet samværet med kunder, ikke mindst det sociale.

*Jeg savner at interagere med mennesker, hvor jeg kan mærke deres nærvær i rummet. Jeg synes, det er frygteligt, og jeg føler det virkelig voldsomt demotiverende.*

Flere nævner også, at det har været en befrielse ikke at skulle iføre sig jakke og slips på arbejde, men at de har kunnet sidde i "træningsuniformen" derhjemme

*Jeg er ikke så god til advokatuniformen. Det har været skønt at arbejde i løbebukser, nogle gange med en skjorte på overkroppen.*

For de fleste gælder det, at den fysiske trivsel er gået ned, men enkelte har også oplevet, at hvor de tidligere var på kontoret indtil kl. 22 hver aften, har de nu fået tid til at gå ture, løbe og være mere aktive, end de plejer.

Generelt gælder, at det i starten var fint at være hjemme, men at de nu glæder sig til at komme tilbage, ikke mindst til kunderne. De savner de arrangementer, hvor de plejer at være sammen med kunderne, lige fra gå-hjem-møder til at se en fodboldkamp sammen.

### **Arbejdslivet fremover**

De interviewede er alle grundlæggende optimistiske ift., at deres virksomheder nok skal komme godt igennem krisen, og endda komme bedre ud på den anden side. Denne optimisme viser sig også i en stor åbenhed overfor at lære af erfaringerne fra især distancearbejdet og den fleksibilitet og effektivitet, det giver.

Alle interviewede siger velkommen til digitalisering og videomøder, og de forventer langt mere hjemmearbejde fremadrettet. De fleste medejere og partnere er overraskede over, hvor effektivt det har været at arbejde hjemmefra, både for dem selv og for deres kollegaer. Det er tydeligt, at der tidligere i branchen har været en del skepsis i forhold til hjemmearbejde, men at den skepsis nu er vendt til at se nye muligheder.

*Vi har som partnere oplevet, at vores medarbejdere har været meget loyale. Det er en vigtig læring af det her .... på ledelsesniveau har vi altid været meget skeptiske over for at lade folk arbejde hjemmefra. Men vi kan se på deres tidsregistreringer, at de har været ekstremt loyale fra deres hjemmearbejdspladser.*

*Den læring vi har fået er at hjemmearbejdspladser nok ikke er så dumt endda. Vi står vi for at skulle flytte kontoret til nye lokaler, og her snakker vi om at downsize, så medarbejderne i højere grad kan arbejde hjemmefra, og det betyder også, at de undgår de åbne kontorer, som ikke er populære hos os.*

*Vi har også lært, at det der med at komme på kontoret, når man er lidt forkølet, det gør folk tit, og det har vi også gjort, så folk sidder og pudser næse. Det er vi blevet enige om, at det gør vi ikke mere. Det, synes jeg, er meget rart. Der er mange gode ting, der kommer ud af det her.*

*Det med at arbejde hjemmefra tænkte jeg: Endelig. Det lyder godt. Nu er der nogen, der får øjnene op for, at vi i vores erhverv faktisk godt kan arbejde hjemmefra.*

## ANSATTE I HOTEL- OG RESTAURATIONSBRANCHEN

Med forsamlingsforbuddet for grupper på mere end 10 personer og en generel opfordring til at minimere eller helt aflyse arrangementer, blev en række bookninger af både større og mindre arrangementer på hoteller og restauranter aflyst og medarbejderne sendt hjem. Dels på afspadsering og ferie, senere lønkomensation, mens andre blev opsagt. Langt de fleste interviewede var hjemsendte på tidspunktet for deres interview ultimo april/primio maj og kun få har haft en præcis dato for, hvornår de kunne vende tilbage til deres job, men haft en forventning om, at de ville ske i løbet af sommeren. Fokus i interviewet har været på deres oplevelse af at være hjemsendte.

De 21 interviewede er mellem 20 og 63 år. Der er 9 mænd og 12 kvinder. De arbejder i restauranter, hoteller, kantiner og caféer som hhv. tjener, kok, receptionist, ligesom der også er ufaglærte. De fleste interviewede har været i branchen det meste af deres arbejdsliv, men har ofte skiftet job. Knap hver tredje har været i få måneder på deres nuværende arbejdsplads, men omvendt er der også en lille håndfuld, som har været mere end 10 år på deres nuværende arbejdsplads. Der er repræsentanter fra alle landsdele, og fra både store arbejdspladser med over 100 medarbejdere, mellemstore og helt små arbejdspladser. Langt de fleste interviewede arbejder fuld tid, men der er også enkelte deltidsansatte, som også har andre job ved siden af, og som har brugt jobbet i hotel- og restaurationsbranchen som et supplement til indtægter fra selvstændig virksomhed eller et midlertidigt job i et sabbatår.

### Arbejdslivsændringer

Flere af de interviewede beskriver, hvordan de på få dage gik fra et meget travlt arbejdsliv med udsigt til en travl forårssæson med konfirmationer, bryllupper, konferencer og turistbesøg til at blive sendt hjem.

*Vi var jo på arbejde om fredagen som normalt. Og lige pludselig begynder det at ramle, for alle melder afbud. Det gik simpelthen så hurtigt. To timers varsel. Rødvinen var trukket op af tjenerne og sådan noget.*

Selvom det var en stor omvæltning at blive hjemsendt, giver de fleste interviewede udtryk for, at det ikke kom som nogen overraskelse, fordi de gennem flere dage havde kunnet følge udviklingen i medierne og oplevet den ene aflysning efter den anden, så kundegrundlaget forsvandt.

*Da Mette Frederiksens udmelding kom, vidste vi jo godt, hvad det begyndt at lugte af.*

De interviewede har generelt ikke været involverede i beslutningen om nedlukning, men har fået besked ved et møde eller på mail. De fleste har stor forståelse både for, at ledelsen måtte træffe beslutningen i en ret kaotisk situation og generelt for myndighedernes håndtering af situationen.

*Jeg tænkte egentlig, det var meget fornuftigt. At der lige kommer styr på tingene, til man kan åbne igen.*

Det har betydet meget for de interviewede, hvis ledelsen har holdt dem orienteret om situationen, indgået aftaler med deres faglige organisation og/eller sikret dem lønkomensation. De interviewede, som har haft kontakt til deres ledelse værdsætter dette, også selvom der måske ikke var konkret nyt, lige som flere udtrykker taknemlighed over, at samfundet har givet mulighed for, at de kan holdes økonomisk skadefri i en krisesituation som denne.

*Det [kontakten til ledelsen] betyder, at man føler, man stadig har et arbejde. For man kan jo godt føle, at man går rundt i sådan en permanent ferietilstand. Og også være arbejdsløs. Så det er rart nok at få den her lille tilkobling og lige blive mindet om, at der er et arbejde.*

*Grunden til, at man ikke er så mærket af det [hjemsendelsen] er måske, at vi ikke mærker tabet på det. Der kan man se, hvad det er for et samfund, vi lever i. At vi har det godt.*

Omvendt har de interviewede, som har hørt meget lidt eller slet intet fra deres ledelse eller er blevet fyret undervejs, meget lidt forståelse for deres arbejdsgivers bevæggrunde.

*Vi tænker på cafeen, og selvfølgelig er vi ikke ejere. Vi behøver ikke være med til at træffe beslutninger. Men vi ville gerne have besked fra dem. Det er jeg faktisk meget ked af.*

*De har ikke prioriteret deres medarbejdere, så vi kan få mad på bordet. De får tilbudt hjælp fra staten. Tag imod den hjælp, ikke.*

Den største udfordring for de interviewede har været at skabe rutiner i en hverdag, hvor der ikke var nogen ydre krav. Flere beskriver, hvordan de har lavet strukturer for sig selv og to-do-lister, eller hvordan det at skulle tage sig af hjemmeboende børn har været med til at skabe en struktur i hverdagen. De fleste oplever, at det efterhånden bliver sværere at holde kadencen, og at dagene flyder sammen.

*De første tre uger troede jeg, at jeg skulle i gang med en masse projekter. Man kan tydeligt mærke, at når man har travlt, føler jeg, jeg har mere energi til det gøre alting. Og der synker det hele: ofte stod jeg sent op, omkring 10-11-tiden, drak noget kaffe, gik ind og så Netflix.*

Mange af de interviewede har et tæt og godt arbejdsfællesskab med deres kolleger, herunder socialt samvær efter arbejdstid. Men mange har også en bevidst strategi om ikke at omgås kollegerne i privatlivet, fordi det er vigtigt også at have sociale relationer,



som ikke er arbejdsrelaterede. De har været glade for den uformelle (uforpligtende) kontakt med kolleger på sociale medier, men glæder sig også til at komme tilbage til arbejdsfællesskabet, det sociale samvær med kolleger og gæster.

*Jeg glæder mig til at begynde at få en hverdag igen. Ikke mindst at skabe de små oplevelser, som gør, at man rigtig godt kan lide branchen. At få noget travlhed igen. Specielt den der 'kammerater i krig' agtigt, når servicen er rigtig travl. Så er det bare en fed fornemmelse at sidde med fyraftensøllen bagefter. Man har fortjent den.*

*Jeg savner helt sikkert den energi, vi får fra vores gæster, og det vi laver. For jeg er jo vant til at være omgivet af alt fra 50 til 600 mennesker. Det drive og den energi, det giver, det savner jeg helt sikkert, rigtig meget.*

## **Trivsel**

Flere af de interviewede fortæller, at de netop trives med mange kontakter til gæsterne og det høje tempo i branchen, og at de har oplevet en periode med rastløshed, kedsomhed og uro i starten af deres hjemsendelse, indtil de fandt frem til en rytme i hverdagen og en accept af tingenes tilstand i erkendelse af, at de ikke selv kunne gøre noget for at ændre deres arbejdssituation. Flere beskriver deres hjemsendelse som en 'boble' i deres arbejdsliv, hvor de har haft anledning og mulighed for refleksioner, de ellers ikke har haft.

*Man har haft tid til at tænke over .... Det lyder så komplekst at sige livet. Men altså man tænker jo over tingene. Om det er rigtigt, det man gør og kunne man lave noget andet. Og er det det rigtige job, man har. Det har man da tænkt over.*

*Jeg vil sige, jeg har brugt meget tid på at reflektere. Altså hvor er jeg henne i verden? Hvilken plads har jeg? Hvilken betydning det har for mig. Det at kigge indad har betydet meget for mig. At kunne definere, hvorfor jeg gør sådan her. Selvom det er et job man ikke sådan har behov for, men hvorfor bliver man ved med at gøre det, selvom der ikke er behov for det.*

Mange har på trods af bekymringer også oplevet øget trivsel, fysisk såvel som psykisk, og er bevidste om, at deres arbejdsliv indtil nedlukningen var præget af et højt arbejdstempo og en del stress, mens hjemsendelsen også er en mulighed for større selvomsorg.

*Jeg har faktisk haft det rigtig godt. Jeg har aldrig haft fri i to måneder før, bortset fra da jeg var på barsel, og det kan man jo ikke rigtigt kalde at have fri. Man har aldrig haft den der tid med sine børn i sin hverdag og solen skinnede. Jeg kunne godt have valgt at tage krisevinkel på. Der er jo*

*masser af bekymringer. Om nogen blev syge eller man selv blev syg. Men altså ja – det har været godt for mig og min krop.*

*Der er noget med fysikken, jeg kan mærke er blevet bedre af ikke at hakke, skære og snitte hele tiden.*

*For et par år siden var jeg sygemeldt med stress. Hvor jeg havde tre uger, hvor jeg lukkede mig selv inde. Jeg blev selvfølgelig raskmeldt, men jeg kan godt mærke, at nu her har man haft tid til at finde sig selv igen.*

*Jeg er også begyndt på en lille kur. Jeg har aldrig gået op i slankekur, men godt vidst, at hvis jeg holdt op med slik og søde sager, ville det vise sig på vægten. Det er jeg begyndt på nu.*

Især mænd med mindre børn giver udtryk for, at de med hjemsendelsen har fået den barsel, de ellers ikke havde tid eller mulighed for, da deres børn var helt små, mens kvinderne fortæller, hvilken lettelse det var for dem, da børnene kunne komme i daginstitution og skole igen, fordi kvinderne så fik tid til egne interesser.

*Som jeg har snakket med nogle af de andre mænd om: Det her har været den barsel, som vi aldrig har haft. Vi spiller spil om eftermiddagen. Alt muligt, som vi aldrig nogensinde får tid til efter at have været på arbejde.*

*Den første halvdel, det var nok mest negativt. Men efter at børnene og min mand er startet på arbejde, er det blevet mere positivt. Der er mere tid med mig selv. (Kvinde med små børn)*

## **Arbejdslivet fremover**

Som nævnt har mange af de interviewede været i tvivl om, hvornår de ville kunne vende tilbage til jobbet og i enkelte tilfælde også, om der var et job at vende tilbage til, fordi det ikke stod klart om deres arbejdsplads ville overleve nedlukningen og/eller de ville blive genansat i deres tidligere job. De forudser, at en generel økonomisk afmatning som følge af krisen, lukkede grænser og forbud mod større forsamlinger vil få en negativ effekt på både private fester, konferencer og hotelovernatninger. De mener, at det kan have lange udsigter, før branchen er tilbage på samme aktivitetsniveau som før nedlukningen og at der vil komme fyringer og måske også konkurser.

Kun få af de interviewede er bekymrede for at miste deres job, mens lidt flere er bekymrede for, at der skal fyres fra deres arbejdsplads og kan se, at jobsituationen i branchen ændrer sig meget.

*Normalt ville man kunne finde et andet job. Måske ikke med samme løn og vilkår, men man ville kunne finde et job. Og jeg har ikke noget dårligt CV.*

*Jeg ville sagtens kunne finde et job. Men der er bare ikke noget job. Jeg følger Jobindeks og der er ingenting. Der er nul.*

*Det kan godt være, at der er en medarbejder eller to, der ryger i svinget, og jeg skal ikke kunne afvise, at den når op til mig. Men der ligger nogle, som det vil være naturligt at fyre før mig, hvis det endelig skulle være.*

De interviewede, der arbejder deltid og som vikarer, er lidt bekymrede for en øget konkurrence om jobbene.

*Jeg har søgt fast arbejde. Det er for at holde på mere end én hest, hvis flere bliver ledige og vil være vikarer.*

De interviewede fremhæver, at der allerede stilles høje krav til hygiejne og rengøring i branchen, men forventer, at der vil komme endnu mere fokus på dette fremover. På tidspunktet for interviewene, havde flere fået de første meldinger fra deres arbejdsgivere om kommende nye arbejdsgange, hygiejnekrav mm. De interviewede forventer også, at genåbningen vil kræve en del omstilling og nye rutiner for at leve op til krav om fx afstand mv., ligesom flere er i tvivl om, hvorvidt det overhovedet vil være økonomisk rentabelt at åbne for gæster, hvis kravene vil medføre, at der kan være færre gæster end tidligere. De kantineansatte forventer desuden at kundegrundlaget – medarbejdere på større arbejdspladser og studerende på undervisnings-institutioner – først vil være tilbage efter sommerferien.

En håndfuld af de interviewede har overvejet, om de overhovedet skal tilbage til deres tidligere job, fordi hjemsendelsen har givet dem mulighed for at reflektere over deres jobsituation. Nogle er som nævnt skuffede over deres ledelse, andre ønsker at skifte til job, hvor arbejdsforhold og -tempo ikke er så så hårdt. Heraf ønske nogle at blive i branchen, andre overvejer at brancheskifte.

*Jeg gider ikke være tjener mere. Jeg elsker mit job, men jeg er træt af at køre så langt og arbejdstiderne. Jeg har ikke noget liv.*

*Jeg har haft mange andre jobs ude i a la carte verdenen. Og er sådan egentlig meget til kreativitet. Den står sådan lidt stille i kantineverdenen, synes jeg.*

*Det er lidt som et "turning point". Jeg overvejer lidt at opgive café-arbejdet og arbejde mere som massør.*

De interviewede, som nærmer sig pensionsalderen udtrykker bekymring for, om deres alder vil gøre det vanskeligere for dem at finde nyt job og om de kan finde et job, hvor der vil blive taget hensyn til deres fysiske skavanker. Hjemsendelsen har også, sat tanker i gang om, hvilken overgang de ønsker sig fra arbejdsliv til pension.

*Hvis jeg mister mit job, tror jeg faktisk, jeg ville noget helt andet. For jeg ved, hvor hård branchen er indenfor kokke. Det tror jeg simpelthen ikke, jeg kan følge med, hvis jeg kommer et andet sted hen. Det tror jeg sgu ikke.*

*Men det har jo betydet sådan en generalprøve på, hvad det vil sige at være hjemme og ikke gå på arbejde ift. min pension. Og den synes jeg faktisk, jeg har bestået.*

Flere af de interviewede har peget på, at branchen er hård, relativt lavt lønnet, fysisk krævende arbejdsopgaver, skæve arbejdstider og perioder med overarbejde og et højt arbejdstempo. Flere forventer, at dette vil blive mere udtalt i en periode, hvor branchen er presset økonomisk og konkurrencen om jobbene øges.

*Jeg er sådan én, der siger min mening. Det tror jeg bliver svært at gøre, når vi vender tilbage, for jeg tror, man vil være bange for at miste sit job, hvis man sagde noget, der var dårligt.*

## **ANALYSE AF SPØRGESKEMABESVARELSER**

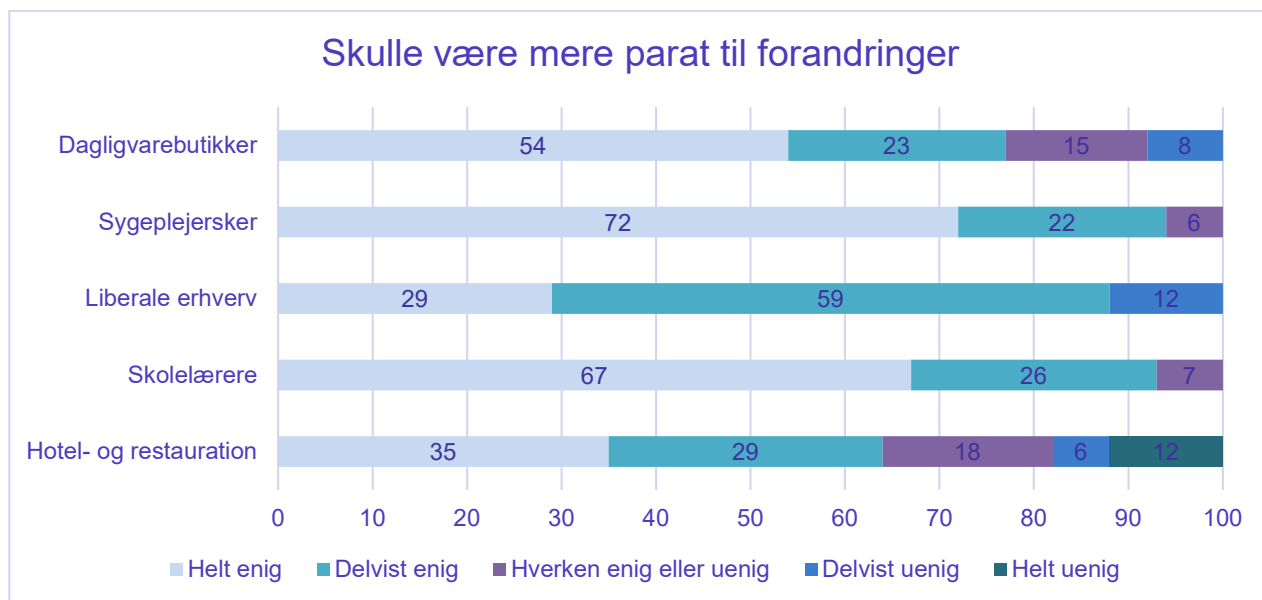
Som supplement til de gennemførte kvalitative telefoninterviews sendte vi invitationer til alle informanter om at deltage i en mindre spørgeskemaundersøgelse. Svarprocenten er 77 procent, dvs. 80 af de 104 interviewpersoner har besvaret spørgeskemaet. Spørgeskemaet består af 13 spørgsmål og er en kombination af validerede spørgsmål fra andre undersøgelser og nye spørgsmål om deltagernes erfaringer under Corona-tiden.

Generelt viser undersøgelsen, at de interviewede udgør en gruppe af erhvervsaktive, som er tilfredse med deres arbejdssituation i almindelighed (99% angiver de er meget tilfredse eller tilfredse). Der er således ikke grund til at tro, at de resultater rapporten beskriver, skulle være udslag af, at dem der valgte at deltage i vores undersøgelse, havde særligt negative oplevelser under Corona-tiden, som de ønskede at gøre opmærksom på gennem deres deltagelse. Om det modsatte gør sig gældende, altså at de erhvervsaktive som befinder sig i en mere prekær situation, har valgt ikke at deltage - og vores resultater derfor muligvis bliver for positive - har vi ikke nogen indikationer på, men det vil vi have med i overvejelserne for de næste analyser, vi foretager på det samlede materiale. I det følgende vil vi rapportere på samme tre aspekter af som i interviewundersøgelsen: Ændringer i arbejdslivet, trivsel og forventninger til arbejdslivet fremover.

### **ARBEJDSLIVSÆNDRINGER**

Deltagerne i undersøgelsen har været udsat for store forandringer i deres arbejdssituation som følge af Corona-nedlukningen af samfundet. Figur 1 viser, at et flertal af respondenterne er enige i, at de har skullet være mere parat til forandringer i deres arbejdssituation under Corona-tiden. Forandringerne har været mest markant for sygeplejerskerne (72 procent helt enige) og skolelærerne (67 procent helt enige), men også de ansatte i dagligvarebutikker oplever samme tendens (54 procent helt enige). Dem, der umiddelbart har været mindst berørt af nedlukningen, er de erhvervsaktive i liberale erhverv som ejendomsmæglere og advokater (29 procent helt enige).

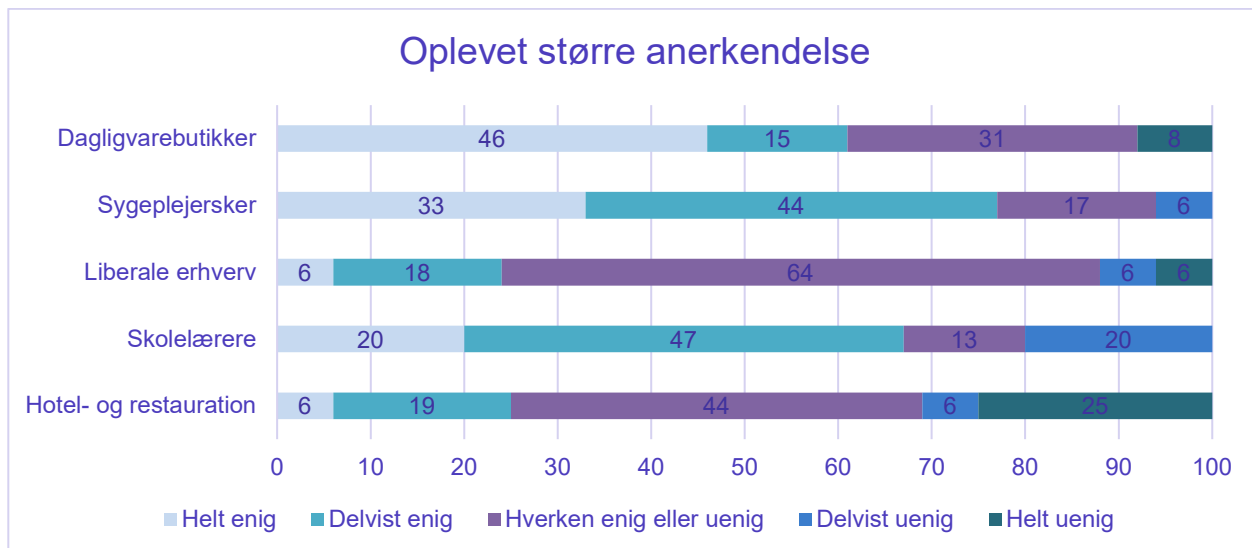
Figur 1. Tænk på de seneste 2½ måned og hvordan din arbejdssituation har været: Jeg har skulle være mere parat til forandringer i min arbejdssituation? (procent)



Men hvad er det så for nogle forandringer, som ifølge respondenterne har kendetegnet Corona-tiden? Én af de ting, som har været nævnt mange gange i dagspressen, har været den anerkendelse som især sundhedspersonalet har fået, fordi de har skullet håndtere truslen fra covid-19 og de potentielle smitterisici fra patienter, som kommer ind på hospitalerne.

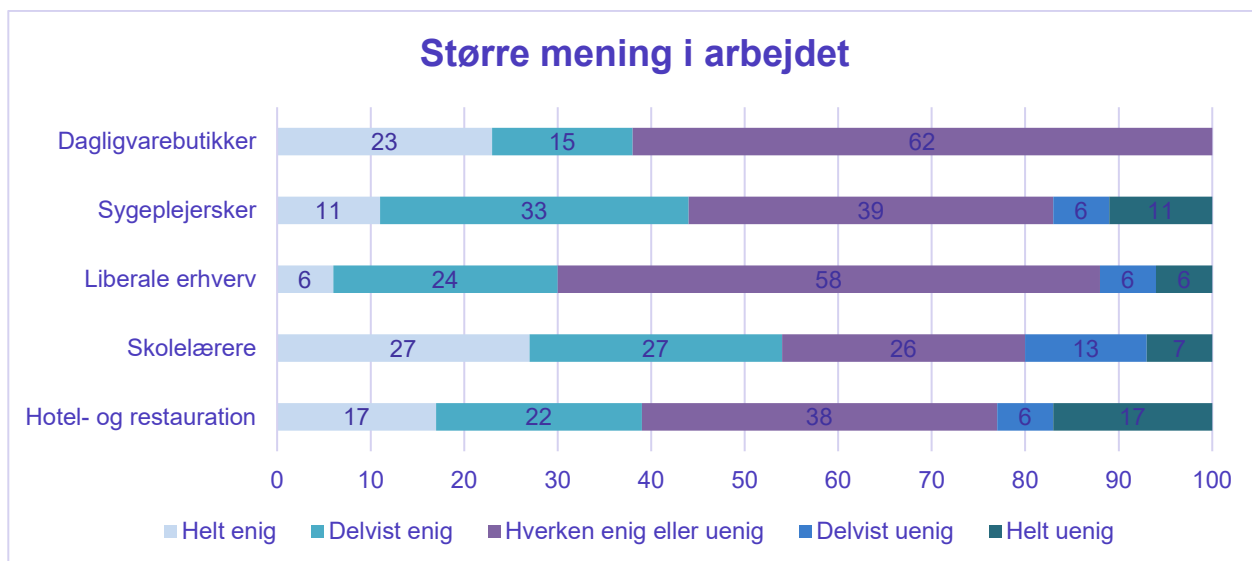
Figur 2 viser, at 77 procent af de deltagende sygeplejersker helt eller delvist er enige i, at de har oplevet større anerkendelse af deres arbejde under Corona-tiden. Også skolelærerne (67 procent enige) og ansatte i dagligvarebutikker (61 procent enige) har oplevet en større anerkendelse af deres arbejde. Hovedparten af respondenterne i liberale erhverv samt hotel- og restaurationsansatte erklærer sig hverken enige eller uenige i at de har oplevet større anerkendelse under Corona-tiden.

Figur 2. Tænk på de seneste 2½ måned og hvordan din arbejdssituation har været: Jeg har oplevet større anerkendelse af mit arbejde? (procent)



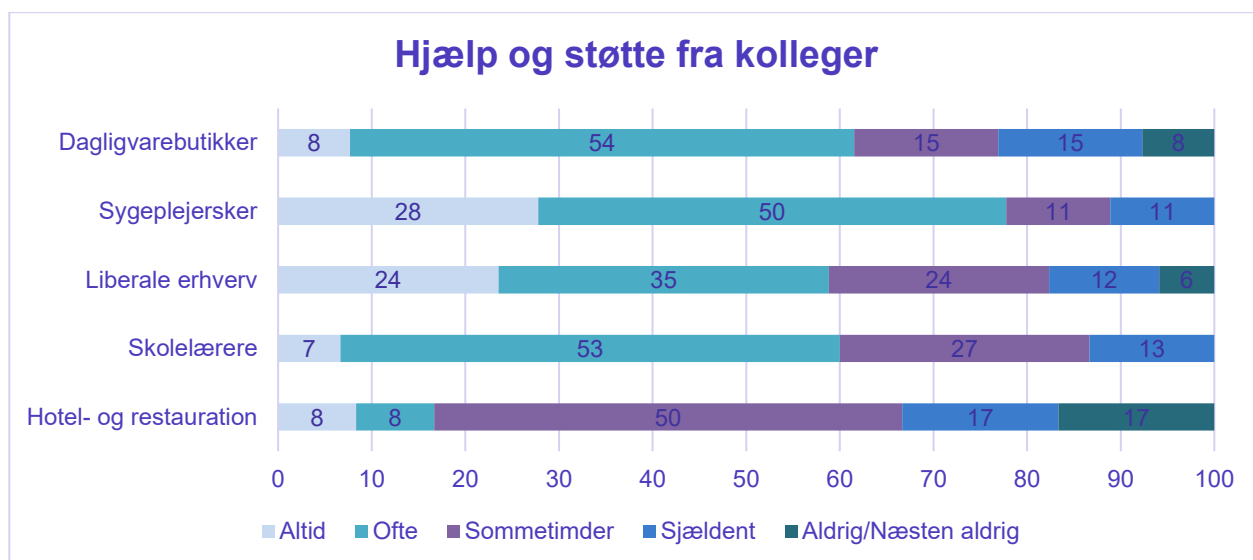
En anden positiv konsekvens af epidemiens udbrud og dens konsekvenser for arbejdslivet er en oplevelse af større mening i arbejdet. Figur 3 viser, at især skolelærerne har oplevet støtte mening i arbejdet. 54 procent af skolærerne er helt eller delvist enig i at de har oplevet større mening i arbejdet. Det samme gælder for 44 procent af sygeplejerskerne. For udøvere i liberale erhverv, ansatte i dagligvarebutikker og ansatte på hoteller og restauranter har Corona-perioden er besvarelsene mere neutrale, dvs. de har ikke oplevet hverken større eller mindre mening i arbejdet.

Figur 3. Tænk på de seneste 2½ måned og hvordan din arbejdssituation har været: Jeg har oplevet større mening i arbejdet? (procent)



Vi spurgte ikke deltagerne i undersøgelsen, om deres forhold til kollegerne var forandret som følge af Corona-tiden. Men vi spurgte dem om en række forhold relateret til deres kolleger, f.eks. om de kan regne med at modtage hjælp og støtte fra dem, hvis de har behov for det - det man også kalder social støtte i arbejdsmiljøforskningen. I figur 4 fremgår det, at især sygeplejerskerne kan regne med hjælp og støtte fra deres kolleger. Her angiver mere end trefjerdedele, at de altid eller ofte kan regne med at få hjælp og støtte fra deres kollegaer (78 procent). For de øvrige grupper er andelen lidt lavere (60 procent), og for de ansatte i hotel- og restaurationsbranchen var det blot 16 procent, der altid eller ofte oplevede hjælp og støtte fra deres kolleger, hvilket formentlig skyldes, at de har været hjemsendt uden kontakt med deres kollegaer.

Figur 4. Tænk på de seneste 2½ måned og hvordan dit forhold til dine kollegaer har været: Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine kollegaer? (procent)



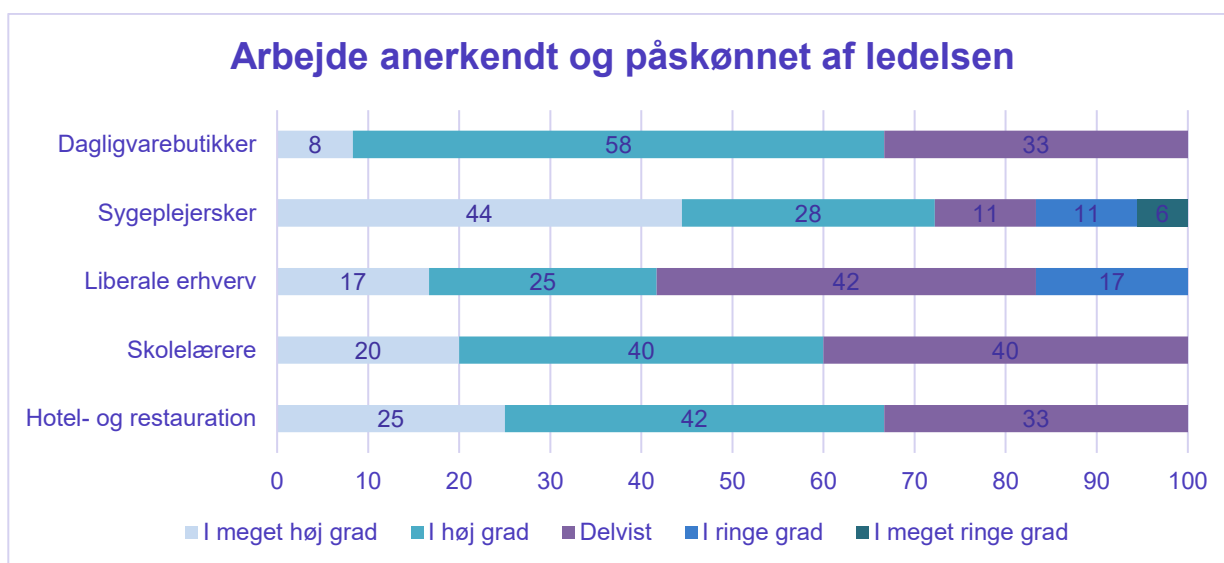
Samlet set ser det ikke ud til, at Corona-epidemien har påvirket de sociale fællesskaber på de interviewedes arbejdspladser på nogen negativ måde. Der har tværtimod været et relativt højt niveau af social støtte, og et meget stort flertal har følt sig som del af et fællesskab på arbejdspladsen. Om det også var tilfældet, for de mennesker vi har studeret i denne undersøgelse, før epidemien brød ud, kan vi kun gisne om - men vi vil i de kommende runder af undersøgelsen fokusere nærmere på disse sociale fællesskaber.

Et andet vigtigt element i arbejdsmiljøet handler om relationen mellem medarbejder og ledelse. Her er det generelle billede også, at der har været en anerkendelse, påskønnelse og respekt fra ledelsens side. Figur 5 viser, at flertallet af respondenterne i de fem faggrupper har oplevet, at deres arbejde bliver anerkendt og påskønnet af



ledelsen under Corona-perioden. Sygeplejerskerne har oplevet den største grad af anerkendelse og påskønnelse fra ledelse (44 procent i meget høj grad og 28 procent i høj grad) efterfulgt af ansatte i hotel og restauration, ansatte i dagligvarebutikker, skolelærere og udøvere af liberale erhverv.

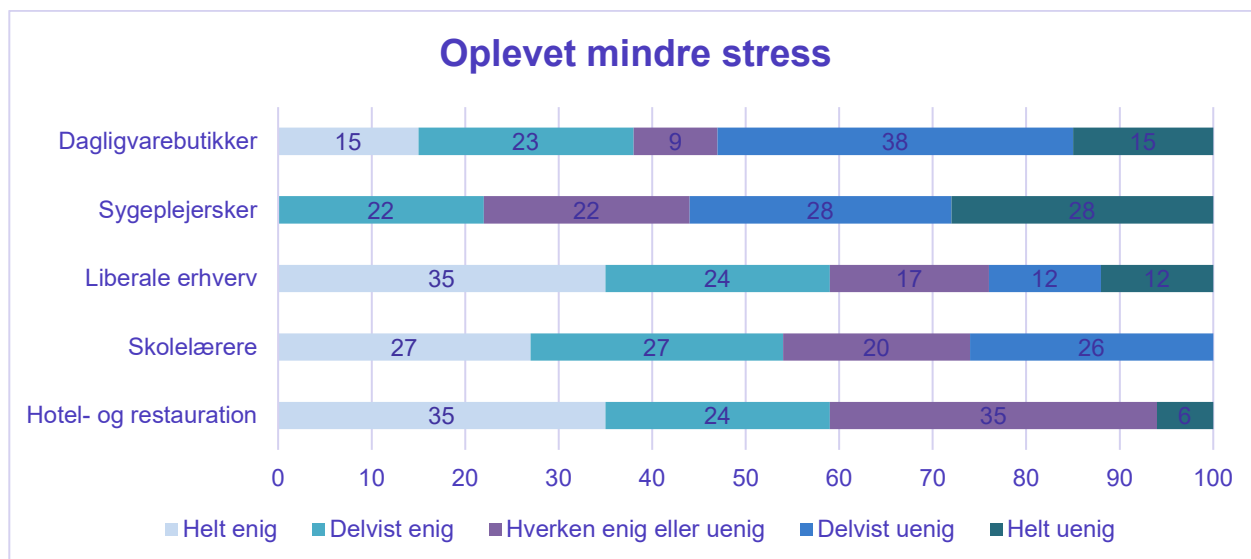
Figur 5. Tænk på de seneste 2½ måned og hvordan dit forhold til dine ledere har været: Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (procent)



Der er også et meget stort flertal på tværs af de fem grupper, som oplever, at de bliver respekteret af ledelsen på deres arbejdsplads. For alle grupper gælder, at mere end 70% af deltagerne i vores undersøgelse angiver, at de i meget høj grad eller i høj grad bliver respekteret af ledelsen.

Figur 6 viser oplevelsen af stress under Corona-tiden blandt vores respondenter. Det er tydeligt, at de hjemmearbejdende og hjemsendte har oplevet mindre stress i Corona-tiden, imens de udearbejdende (sygeplejersker og dagligvareansatte) har oplevet mere stress i Corona-tiden. 59 procent af udøverne af liberale erhverv, 54 procent af skolelærerne og 59 procent af de ansatte på hoteller og restaurationer har oplevet mindre stress i Corona-tiden. Det samme gælder blot for 38 procent af ansatte i dagligvarebutikker og 22 procent af sygeplejerskerne. Her er der til gengæld et flertal, som har oplevet mere stress i Corona-perioden, idet 53 procent af de ansatte i dagligvarebutikkerne, og 56 procent af sygeplejerskerne erklærer sig uenige i, at de har oplevet mindre stress.

Figur 6. Tænk på de seneste 2½ måned og hvordan din arbejdssituation har været: Jeg har oplevet mindre stress in min arbejdssituation? (procent)

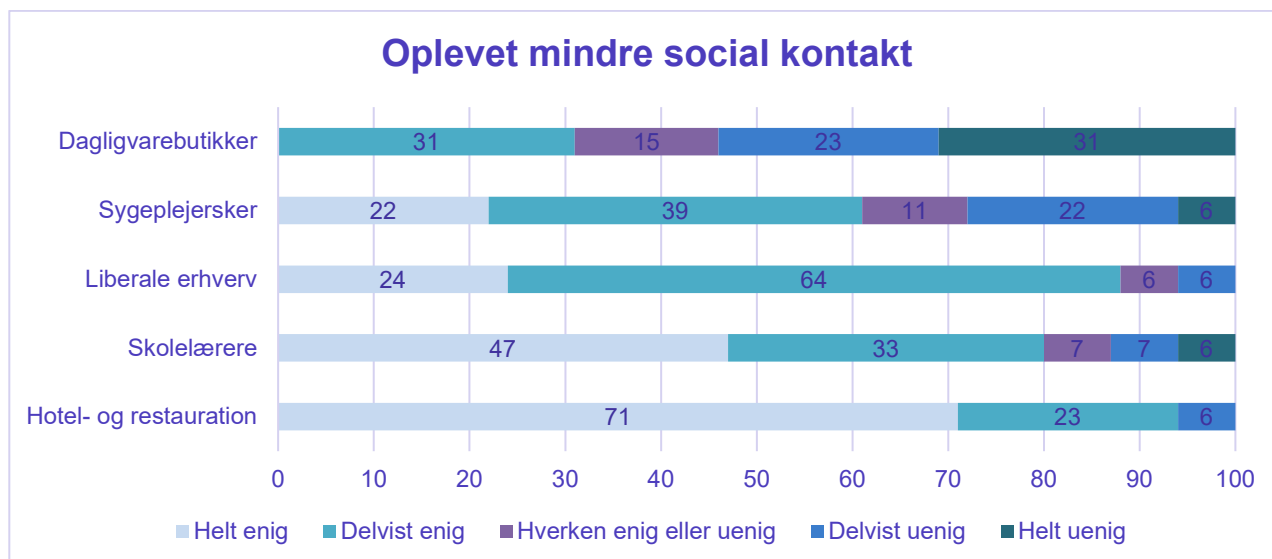


For de hjemmearbejdende og især de hjemsendte gav Corona-tiden mulighed til at bruge mere tid sammen med familien. 80 procent af skolelærerne og 76 procent af de ansatte i hotel- og restaurationsbranchen er enige i, at de fik mere tid til at være sammen med familien. Omvendt er 69 procent af de ansatte i dagligvarebutikker og 45 procent af sygeplejerskerne uenige i, at de fik mere tid til at være sammen med familien i Corona-perioden.

Forandringen i balancen mellem arbejdsliv- og familieliv var dog ikke den eneste væsentlige forandring i arbejdsforholdene på tværs af de fem grupper af erhvervsaktive. På grund af reglerne om social distance oplevede mange af faggrupperne også væsentligt mindre social kontakt i deres arbejdssituation, end de var vant til. Det var naturligt nok mest markant i gruppen af hjemsendte hotel- og restaurationsmedarbejdere.

Figur 7 viser faggruppernes oplevelse af social kontakt under Corona-perioden. 95 procent af de ansatte på hoteller og restauranter har oplevet mindre social kontakt i Corona-tiden. Det førte også til, at et flertal af de ansatte på hoteller og restauranter oplevede en større følelse af ensomhed som følge af deres arbejdssituation (64 procent), måske ikke mindst fordi de ansatte i denne branche er vant til at omgås mange mennesker og måske får energi fra netop de interaktioner. Omvendt så oplevede de ansatte i dagligvarebutikkerne ikke den samme nedgang i social kontakt, og her var der også et stort flertal af de ansatte (69 procent), som var uenige i, at de oplevede en større følelse af ensomhed som følge af deres arbejdssituation. For sygeplejersker og ejendomsmæglerne var der en mindre andel, som var helt enige i, at de havde mindre social kontakt, mens det var næsten halvdelen af skolelærerne.

Figur 7. Tænk på de seneste 2½ måned og hvordan din arbejdssituation har været: Jeg har oplevet mindre social kontakt som følge af min arbejdssituation? (procent)



Samlet set er der stor forskel på hvilke forandringer, som de fem forskellige grupper var udsat for, og hvordan det påvirker deres oplevede trivsel. Ofte er forandringerne ikke entydige, men bærer præg af at føre positive aspekter med sig på den ene side samtidig med, at der opstår negative sidekonsekvenser af det også. Det er måske ikke så overraskende, at især sygeplejerskerne fremstår som den gruppe, der er påvirket mest negativt, og dermed også er den gruppe, hvor den største andel af de adspurgte er uenige i, at de er blevet mere glade som følge af forandringer under Corona-tiden. Sygeplejersker skulle være parat til omfattende forandringer i deres arbejdssituation, de oplevede mere utryghed end de øvrige grupper (måske som følge af den potentielle smitterisiko), og samtidig påvirkede arbejdssituationen også familiesituationen i form af at arbejdet for et flertal tog mere tid.

## TRIVSEL

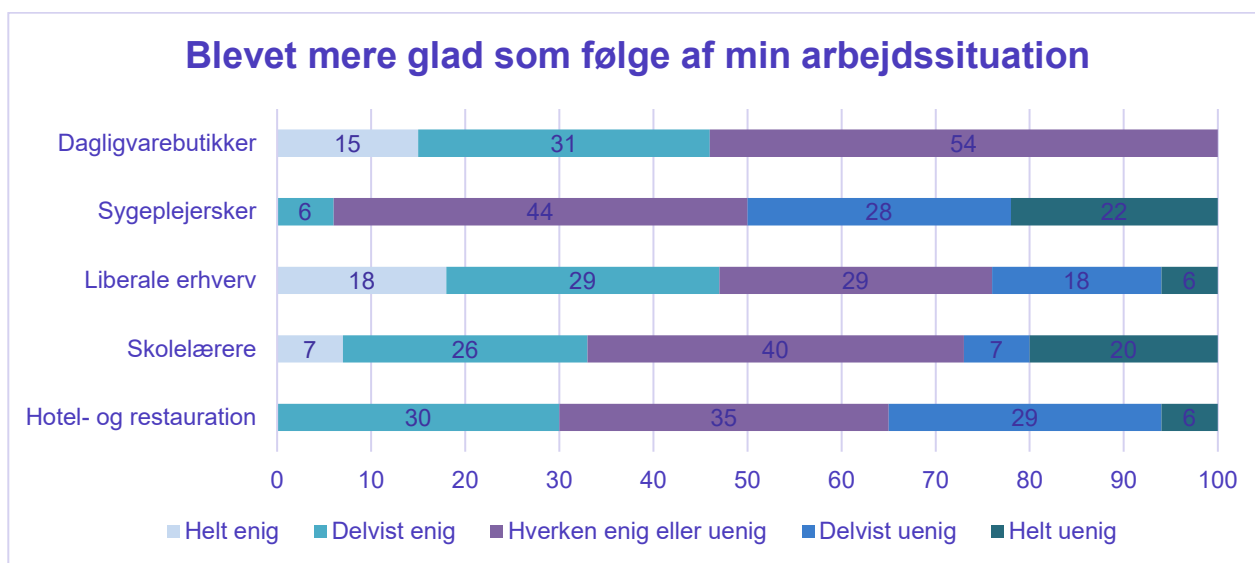
Vi har ligeledes undersøgt respondenternes trivsel og følelsesmæssige reaktioner på den forandrede arbejdssituation som følge af Corona-tiden. Besvarelserne varierer alt efter den arbejdslivssituation respondenterne var i under Corona-nedlukningen: Udearbejdende, hjemmearbejdende eller hjemsendte.

Generelt er de hjemsendte i hotel- og restaurationsbranchen mest påvirket i form af f.eks. følelser af ensomhed, men også oplevelsen af mere utryghed og af at kede sig mere (figurer ikke vist). Det er ikke overraskende, eftersom denne gruppe havde den største forandring i arbejdssituation, fordi de ikke længere måtte varetage deres jobfunktioner, og der var og fortsat hersker usikkerhed omkring de langsigtede konsekvenser af Corona-epidemien for denne gruppe. For sygeplejersker og ansatte i dagligbutikkerne har Corona-krisen på den ene side medført større anerkendelse af

deres arbejde, hvilket påvirker den mentale sundhed positivt, men på den anden side også en oplevelse af mere stress i arbejdet.

Figur 8 viser om de fem grupper samlet set er blevet mere glade som følge af den ændrede arbejdssituation.

Figur 8. Tænk på de seneste 2½ måned og hvordan din arbejdssituation har været: Jeg har oplevet at være mere glad som følge af min arbejdssituation? (procent)



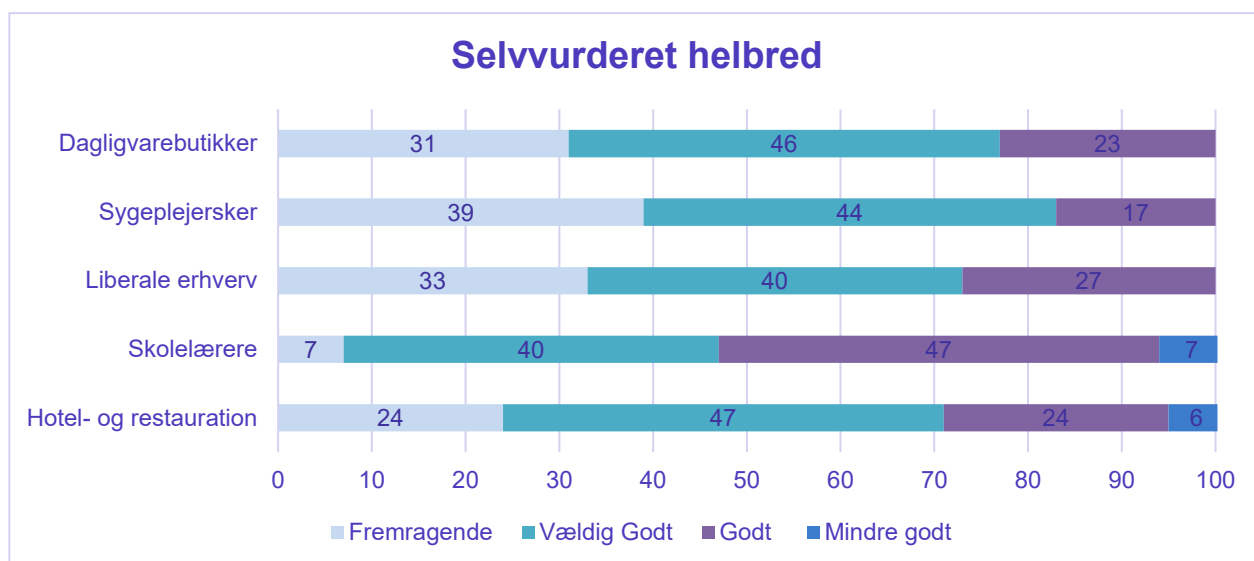
De mest positive er ansatte i de liberale erhverv og i dagligvarebutikker, hvor henholdsvis 47 procent og 46 procent angiver at være helt eller delvist enige i, at de er blevet mere glade. Til gengæld angiver 50 procent af sygeplejerskerne og 35 procent af de ansatte i hotel og restaurationsbranchen, at de er helt eller delvist uenige i at de er blevet mere glade.

Udover disse subjektive oplevelser, som deltagerne rapporterede om i vores spørgeskema, stillede vi ligeledes to standardiserede spørgsmål om deltagernes trivsel. Et spørgsmål om respondenternes selvvaluerede helbred og et spørgsmål om deres niveau af oplevet stress (Cohen 1994).

Figur 9 viser respondenternes selvvaluerede helbred. Respondenterne i denne undersøgelse har et selvvalueret helbred, der svarer til det, den arbejdende befolkning typisk angiver i f.eks. Den Nationale Sundhedsprofil. 97 procent angiver at have et fremragende, vældig godt eller godt helbred, og kun 3 procent angiver at have et mindre godt helbred. Som nævnt ovenfor indikerer det igen, at vi har at gøre med en relativt velfungerende gruppe på arbejdsmarkedet, hvorfor vi ikke har nogen grund til at tro, at deres oplevelser skulle være præget af særligt negative oplevelser. Der er ikke nogen væsentlige forskelle i deltagernes selvvaluerede helbred på tværs af de fem grupper, selvom der dog er en tendens til, at en lidt større andel af skolelærere angiver at have

vældig godt (40 procent) og især godt (47 procent) selv vurderet helbred, mens der for de øvrige grupper er en stor andel, som angiver at have et fremragende helbred. Det kan muligvis skyldes, at især denne gruppe har været tvunget til at arbejde mere i hjemmet og dermed haft mindre fysisk aktivitet.

Figur 9. Hvordan synes du dit helbred er alt i alt? (procent)



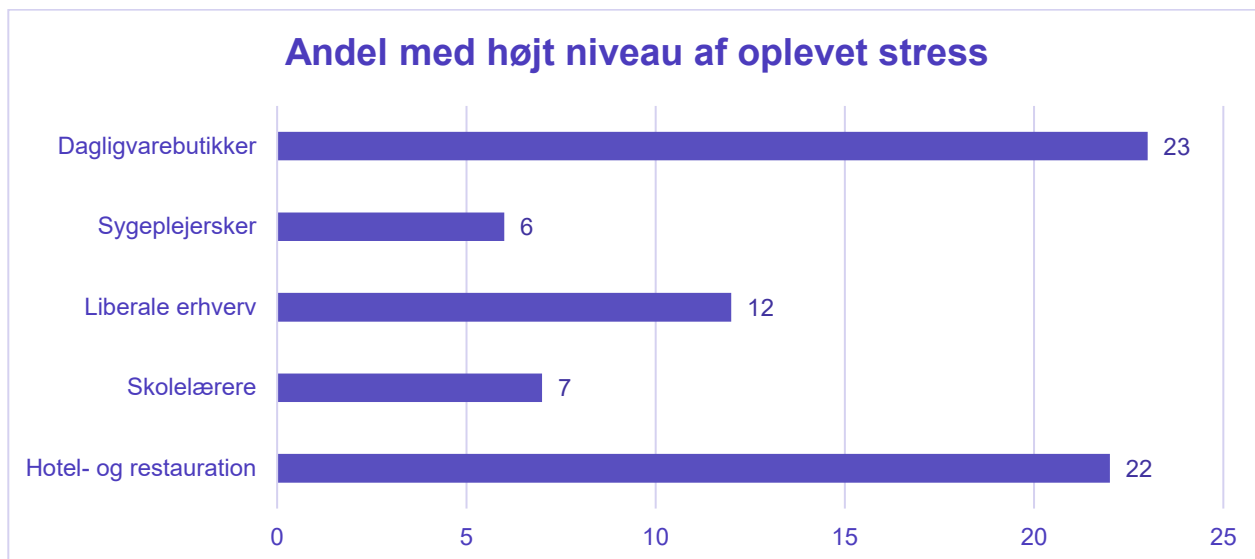
Udover generelt selv vurderet helbred bad vi også respondenterne svare på den korte version af "Cohens perceived stress scale", som har været hyppigt anvendt i danske undersøgelser de seneste årtier. Fordelen ved dette batteri er, at det ikke eksplicit omtaler stress, men i stedet forsøger at måle på følelsesmæssige reaktioner, som knytter sig til oplevelsen af stressende livsomstændigheder, f.eks. i form af 'ikke at have kontrol over betydningsfulde ting i sit liv' eller følelsen af at 'vanskeligheder hobede sig op'.<sup>4</sup> Blandt respondenterne i vores undersøgelse var det generelle niveau af oplevet stress lavt. Det gennemsnitlige niveau af stress for alle deltagerne lå lavere end gennemsnittet for hele den danske befolkning. Der var små variationer i stressniveauet på tværs af de fem grupper.

Hvis vi anvender den samme grænseværdi for højt niveau af stress, der blev anvendt ved den seneste analyse af data fra Den Nationale Sundhedsprofil, får vi figur 10

<sup>4</sup> De fire items giver til sammen en score mellem 0 og 16, hvorfor en grænseværdi på 7 vil være sammenlignelig med den, der anvendes i afrapporteringen af stressniveauet i den danske befolkning i Den Nationale Sundhedsprofil, hvor 10-item versionen af PSS anvendes og hvor grænseværdien er fastsat til 16. Omregner vi gennemsnittet for deltagerne i vores undersøgelse til scoren på 10-item versionen svarer det til en score på 11, hvilket er lidt lavere end gennemsnittet for de erhvervsaktive i Den Nationale Sundhedsprofil.

nedenunder. Af figuren fremgår den andel af deltagerne indenfor hver af de fem grupper, som har et højere niveau af stress end grænseværdien

Figur 10. Andel af respondenterne med højt niveau af oplevet stress (procent)



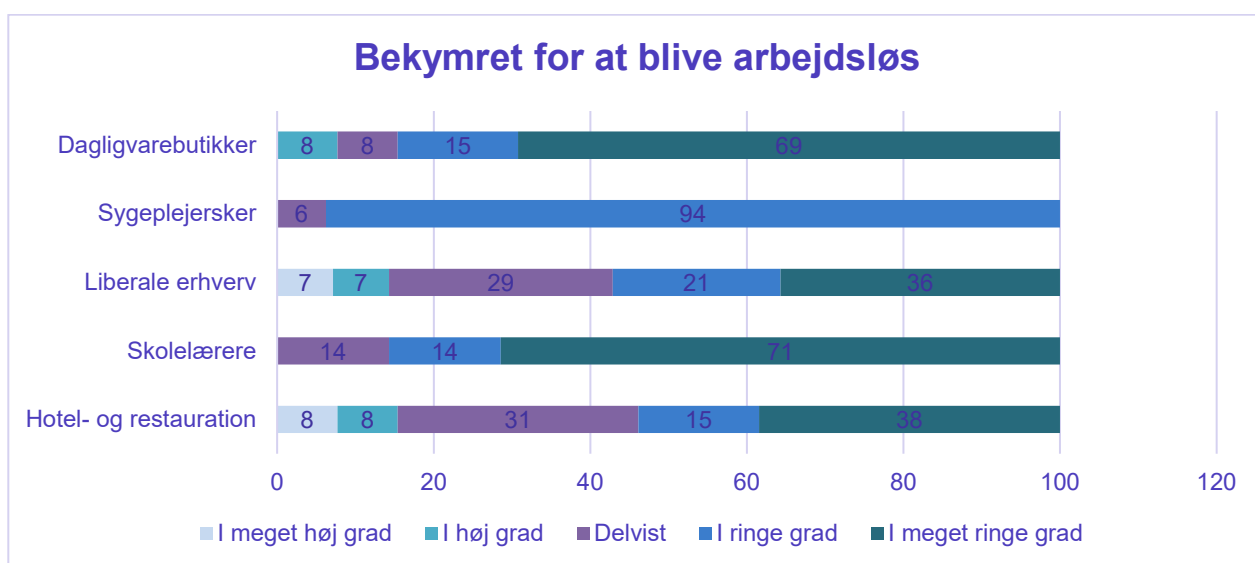
Ansatte i dagligvarebutikker (23 procent) og ansatte i hotel og restauration (22 procent) var mere tilbøjelige til at angive et højere stressniveau, mens sygeplejersker (6 procent) og skolelærere (7 procent) havde det laveste niveau. Det er værd at minde om, at målet ikke alene forholder sig til arbejdsrelateret stress, men forsøger at afdække oplevelse af stress i.f.t en persons samlede livsomstændigheder. Vi konstaterede tidligere, at sygeplejerskerne var dem, der var mest uenige i, at de havde været mindre stressede under Corona-tiden. Derfor kan det umiddelbart overraske, at en meget lav andel af sygeplejerskerne rapporterer et niveau af oplevet stress, der ligger over grænseværdien. Der er dog ikke umiddelbart en modsigelse her. Det hænger sammen med, at skalaen som nævnt måler på de samlede livsomstændigheder personerne udsættes for, og her har sygeplejerskerne i denne undersøgelse generelt set et lavt niveau af oplevet stress. Derfor er resultaterne for sygeplejerskerne også interessante, fordi de ikke afspejler en generel kritisk stillingtagen til deres arbejde i det hele taget, men derimod reflekterer de særlige erfaringer, som denne gruppe har gjort sig under Corona-tiden. At de ansatte i hotel- og restaurationsbranchen er blandt dem, der har den højeste andel af stressede, er således heller ikke overraskende, eftersom denne gruppe har været udsat for markante forandringer i deres arbejdssituation og samtidig er i en usikker og utryk situation, fordi det er uvist, hvornår nedlukningen af samfundet vil føre til, at denne branche kan genoptage sine arbejdsrutiner på samme måde, som før epidemien brød ud.

Samlet set finder vi altså store forskelle i de trivsel- og følelsesmæssige reaktioner på Corona-tiden på tværs af de grupper, vi har undersøgt. Om Corona-perioden fører til mere langsigtede konsekvenser for faggrupperne, vil vi undersøge nærmere i de efterfølgende dataindsamlinger til efterår 2020 og foråret 2021.

## Arbejdslivet fremover

Det sidste element vi vil fremhæve, er overvejelser om arbejdslivet fremover, nærmere bestemt bekymringer for at blive arbejdsløs, forventninger om at finde et nyt arbejde og fremtidsudsigter i jobbet.

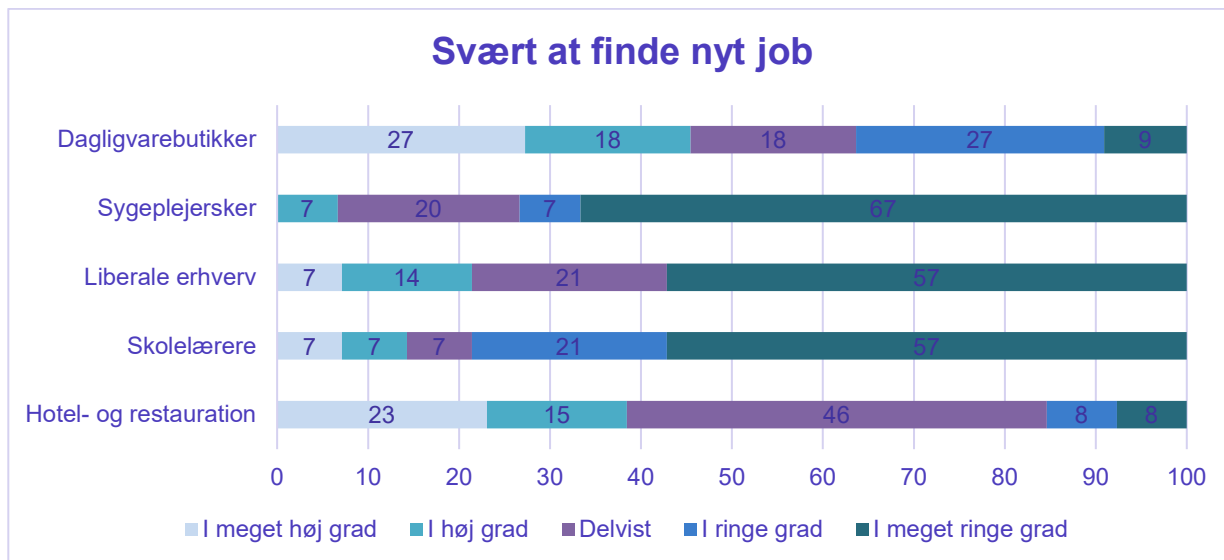
Figur 11. Er du bekymret for at blive arbejdsløs? (procent)



Ansatte i hotel- og restaurationsbranchen er ikke overraskende mest bekymrede for at blive arbejdsløs. Selvom hovedparten i ringe grad er bekymret for at blive arbejdsløse (53 procent i meget ringe eller ringe grad), så er 16 procent er i meget høj grad eller høj grad bekymret for at blive arbejdsløse. Tilsvarende er 14 procent af respondenterne fra liberale erhverv i meget høj grad eller høj grad bekymret for at blive arbejdsløse. Blandt skolelærere og sygeplejersker er der stort set ingen bekymring for at blive arbejdsløs. Bekymringerne for arbejdsløshed afspejler således hvordan arbejdsløsheden har ramt den private sektor langt hårdere end den offentlige sektor (jf. Danmarks Statistik, 2020a, 2020b, 2020c).

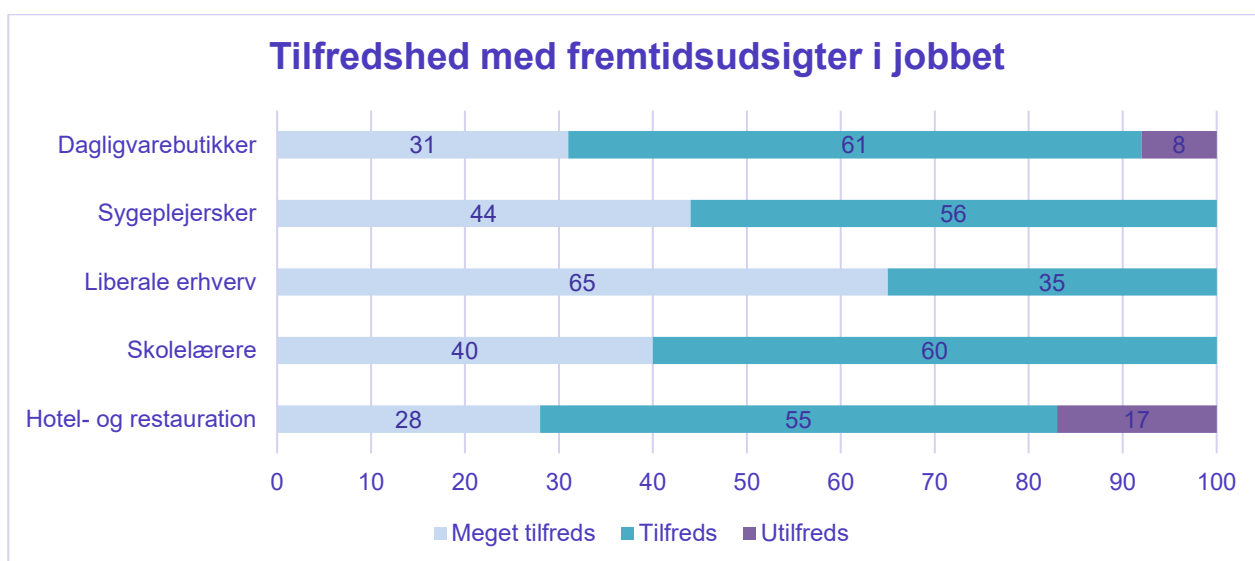
Det samme gælder bekymringerne for, om man kan finde et nyt job, hvis man bliver arbejdsløs (jf. figur 12). 45 procent af de ansatte i dagligvarebutikkerne, 38 procent af de ansatte på hoteller og restauranter og 21 procent i de liberale erhverv er i meget høj eller høj grad bekymrede for, at det kan blive svært at finde et nyt job. Det samme gælder blot 14 procent af skolelærerne og 7 procent af sygeplejerskerne.

Figur 12. Er du bekymret for, at det kan blive svært at finde et nyt job, hvis du bliver arbejdsløs? (procent)



Et sidste spørgsmål vi bad deltagerne i undersøgelsen tage stilling til var, hvor tilfredse de var med de fremtidsudsigter, de havde ift. deres arbejde. Figur 13 viser generelt, at et stort flertal af respondenterne er enten meget tilfredse (42 procent) eller tilfredse (53 procent) med fremtidsudsigterne i arbejde. Det er faktisk kun en lille andel i gruppen af hjemsendte fra hotel- og restaurationsbranchen (17 procent) og ansatte på hoteller og restauranter (8 procent), der er utilfredse med fremtidsudsigterne i jobbet.

Figur 13. Hvor tilfreds er du med dine fremtidsudsigter i arbejdet? (procent)





## KONKLUSIONER

Denne undersøgelse er den første større videnskabelige undersøgelse af Corona-krisens betydning for arbejdslivet og den mentale sundhed i Danmark. Vi har gennem interviews og en mindre spørgeskemaundersøgelse dokumenteret og analyseret et unikt øjeblik i dansk arbejdslivshistorie. Hvad skete der, og hvordan oplevede de involverede forandringerne af arbejdslivet? Det er således øjenvidneberetninger fra Corona-nedlukningens frontlinje.

Vi har undersøgt Corona-nedlukningen for tre arbejdslivssituationer, der på kort tid blev grundlæggende forandret: Udearbejdende, hjemmearbejdende og hjemsendte. For hver arbejdslivssituation har vi udvalgt faggrupper, som har oplevet vigtige forandringer af arbejdsliv og mental sundhed: Sygeplejersker og ansatte i dagligvarebutikker som eksempler på udearbejdende, skolelærere og udøvere af liberale erhverv som eksempler på hjemmearbejdende samt hotel og restaurationsansatte som eksempler på hjemsendte.

Der er både fælles og forskellige erfaringer i de fem faggrupper. Det væsentligste fællestræk er, at covid-19 har forhindret tidligere fysiske interaktioner og medført nye former for interaktioner. Alle fem faggrupper har oplevet mindre social kontakt under Corona-nedlukningen, uanset om de har været udearbejdende, hjemmearbejdende eller hjemsendte. Sygeplejersker og butiksansatte skal holde fysisk afstand til patienter og kunder. Skolelærere overgik til online fjernundervisning. Advokater, ejendomsmægler m.v., har afholdt digitale møder. Alle vores respondenter har accepteret og forstået nødvendigheden af social distance, men den har påvirket deres arbejdsliv og mentale sundhed forskelligt.

**Sygeplejerskerne** har generelt oplevet mange og detaljerede retningslinjer for at beskytte patienter og borgere samt for at undgå smittespredning. Retningslinjerne har forandret arbejdets indhold og organisering. Sygeplejerskerne har generelt accepteret nødvendigheden af retningslinjerne, men det har medført et stort arbejdspress. Den fysiske afstand til patienter og borgere opleves af nogle sygeplejersker som en hindring for at udøve sin faglighed, f.eks. i forbindelse med svære samtaler og omsorgsopgaver. Online- eller telefonsamtaler bliver af mange sygeplejersker heller ikke opfattet som en velegnet erstatning for fysiske møder og bringer samtidig frygt for, at digitaliseringserfaringerne fremover vil medføre yderligere effektiviseringer og besparelser. Til gengæld har mange sygeplejersker oplevet, at Corona-krisen har muliggjort, samarbejder og opblødt faggrænser, som ikke var mulige før krisen, og de håber, det kan fortsætte efter Corona-krisen. Sygeplejerskerne har ligeledes oplevet anerkendelse for deres arbejde, hvilket har påvirket deres trivsel positivt. Der er dog også mange sygeplejersker, som har frygtet at smitte familie, venner og bekendte og derfor har selvisoleret sig, hvilket har påvirket trivslen negativt. Mange sygeplejersker har - formentlig ligesom den øvrige befolkning - været igennem forskellige følelsesmæssige faser under covid-19 udbruddet fra utryghed og nervøsitet i starten til lettelse og stolthed i slutningen.

Den anden gruppe af udearbejdende, **ansatte i dagligvarebutikker**, har i modsætning til sygeplejerskerne ikke oplevet så store forandringer af deres arbejdsliv og mentale sundhed. I dagligvarebutikkerne har der i modsætning til sundhedsområdet været få og enkle retningslinjer, som har været ens i alle butikker, hvilket har gjort det let at implementere. Der er dog eksempler på kunder, som ikke respekterer retningslinjerne, hvor de ansatte må fungere som "politibetjent", hvilket opleves som ubehageligt. Corona-krisen har dog med enkelte undtagelser ikke medført større forandringer af arbejdets indhold eller organisering. Corona-krisen har derimod flere steder skabt en korpsånd og glæde ved at bidrage til at få fællesskabet gennem krisen. De ansatte i dagligvarebutikker vi har talt med, forventer dog ikke fremadrettet, at Corona-tiltagene i deres branche vil sætte sig særligt tydelige spor, og de forventer, at hverdagen hurtigt bliver som før. Dog håber de, at tiltagene omkring hygiejne fortsætter, og at kunderne vil tage dem til sig.

Den tredje faggruppe, **skolelærerne**, overgik nærmest fra den ene dag til den anden fra klasseundervisning til online fjernundervisning og hjemmearbejde, da skolerne blev lukket. Som den øvrige del af samfundet var skolerne uforberedte på Corona-nedlukningen og havde derfor ikke et beredskab eller retningslinjer for den nye digitale skole. Derfor var meget overladt til den enkelte skolelærer og lærerteam, hvilket skabte store forskelle mellem og på skolerne, men også tilfredshed med selv at kunne tilrettelægge arbejdet. Lærernes oplevelser med digital undervisning afhænger meget af den enkeltes digitale kompetencer og erfaringer, men generelt er der enighed om, at det har været en stejl læringskurve, hvor skolerne har fået vigtige erfaringer med online undervisning, som kan bruges fremover. Mange skolelærere har arbejdet flere timer end normalt i et unormalt arbejdsmiljø. Hjemmet blev arbejdspladsen, hvilket har udfordret arbejdslivsbalancen for dem med hjemmeboende børn, imens andre har oplevet arbejdsdagen som mere rolig og effektiv. Skolelærerne håber, at de nyerhvervede digitale kompetencer og frihedsgrader i arbejdstilrettelæggelsen vil blive udnyttet fremover.

I den private sektor blev arbejdspladserne ikke lukket, men medarbejderne opfordret til at arbejde hjemmefra, hvis muligt. De fleste **udøvere af liberale erhverv**, som vi har talt med (advokater, ejendomsmæglere, revisorer og enkelte konsulenter) har arbejdet hjemmefra i den første del af Corona-perioden. De fleste havde i forvejen erfaringer med hjemmearbejde og har derfor ikke oplevet det som en stor ændring af deres arbejdsliv. De fleste har oplevet hjemmearbejdet som mere effektivt, idet der er mindre tidsforbrug på transport og kortere møder. De har arbejdet flere timer, men haft mulighed for at sprede arbejdstiden ud over hele dagen og ugen. Ligesom skolelærerne har ansatte i liberale erhverv med hjemmeboende børn været udfordret på familie- og arbejdslivsbalancen. Den skepsis, som tidligere har været i liberale erhverv overfor hjemmearbejde, synes imidlertid forduftet, og de fleste forventer, at der vil komme flere videomøder og hjemmearbejde fremover.

Den sidste faggruppe er **hjemsendte fra hotel- og restaurationsbranchen** har befundet sig en helt ny situation, hvor de hverken er i arbejde eller arbejdsløse. Det har affødt

forskellige reaktioner. Nogle har oplevet hjemsendelsen som utryk, usikker, frustrerende og stressende, imens andre har nydt friheden fra arbejde og tiden til at reflektere over arbejdslivet. For de fleste har det været en brat transition fra et travlt og ofte fysisk krævende arbejdsliv til et hverdagsliv uden arbejde og uden fast struktur. De hjemsendte har selv skulle skabe en ny struktur og rutiner i hverdagen. De har derfor i betydeligt større omfang end de øvrige faggrupper brugt tiden på at tage deres arbejdsliv som helhed op til revision. De har gjort sig mange overvejelser om deres arbejdsliv; om de skal skifte spor, gå i gang med en uddannelse eller andet. De hjemsendte har oplevet en positiv forbedring af deres fysiske trivsel. Nogle har været i kontakt med deres leder og er overbeviste om, at de snart vender tilbage til deres job, imens andre ikke har været i kontakt og frygter at miste jobbet. Der er stor usikkerhed om, hvilken branche de vender tilbage til, når hoteller og restauranter gradvist begynder at genåbne.

Resultaterne af spørgeskemabesvarelsene understreger ligeledes, at Corona-nedlukningen har haft forskellig betydning for de fem faggrupper. Nogle udearbejdende har oplevet større anerkendelse og mening i arbejdet, men også en mere stressende arbejdsdag. Nogle hjemmearbejdende har oplevet en mere effektiv og mindre stressende arbejdsdag (hvis de ikke har hjemmeboende børn). Nogle hjemsendte har fået tid til at reflektere over arbejdslivet, men er også bekymrede for fremtidsudsigterne på arbejdet.

Fælles for dem alle er, at de har oplevet en unik periode i arbejdslivet. I de kommende rapporter vil vi undersøge om Corona-tiden sætter sig mere varige spor i arbejdslivet og den mentale sundhed.

## REFERENCER

Andersen, T. M., Schröder, P. & Svarer, M. (2020): Designing Reopening Strategies in the Aftermatch of COVID-19 Lockdowns: Some Principles with an Application to Denmark, IZA Policy Paper no. 158. <http://ftp.iza.org/pp158.pdf>.

Andersen, T. M., Svarer, M. & Schröder, P. (2020): Rapport fra den økonomiske ekspertgruppevedrørende udfasning af hjælpepakkerne, 27. maj 2020. <https://fm.dk/media/18033/rapport-fra-den-oekonomiske-ekspertgruppe-vedroerende-udfasning-af-hjaelpepakker.pdf>.

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P. & Weytjens, J. (2020): The Covid-19 crisis and telework: A Research survey on Experiences, Expectations and Hope, IZA Discussion Paper no. 13229, Maj 2020. <http://ftp.iza.org/dp13229.pdf>.

Beskæftigelsesministeriet (2020): Trepartsaftale om midlertidig lønkompensation for lønmodtagere på det private arbejdsmarked, dateret 14. marts 2020 [https://bm.dk/media/12873/trepartsaftale\\_corona.pdf](https://bm.dk/media/12873/trepartsaftale_corona.pdf).

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

Danmarks Statistik (2020a): Stort fald i lønmodtagerbeskæftigelsen i april, *Nyt fra Danmarks Statistik*, 22. juni 2020 <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetPdf.aspx?cid=29587>.

Danmarks Statistik (2020b): Bruttoledigheden steget til det højeste niveau i 7 år, *Nyt fra Danmarks Statistik*, 29. maj 2020 <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=30102>.

Danmarks Statistik (2020c): Bruttoledigheden stiger for tredje måned i træk, *Nyt fra Danmarks Statistik*, 30. juni 2020. <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetPdf.aspx?cid=30859>

Danmarks Statistik (2020d): Mange job med lønkompensation i hovedstaden, *Nyt fra Danmarks Statistik*, 23. juni 2020 <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetPdf.aspx?cid=38424>

Det Økonomiske Råd (2020): Den økonomiske situation og den økonomiske politik i lyset af Corona-krisen, diskussionsoplæg 12. juni 2020 <https://dors.dk/files/media/rapporter/2020/f20/f20/diskussionsoplaeg.pdf>.

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

Eurofound (2020): Living, working and covid-19 – first findings April 2020, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20058en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf).

Halvorsen, Knut (1994) Arbidsløshet og arbejdsmarginalisering - levekår og mestring. Oslo: Universitetsforlaget.

Hecker, S., Haklay, M., Bowser, A., Makuch, Z., Vogel, J. & Bonn, A. 2018. *Citizen Science: Innovation in Open Science, Society and Policy*. London: UCL Press.

Hvid, H. & Falkum, E. (2018): *Work and wellbeing in the Nordic countries - Critical perspectives on the world's best working lives*, Routledge.

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

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. & Walters, S. (2006): Opportunities to work at home in the context of working-life balance, *Human Resource Management Journal*, 12(1): 54-76.

Gallie, D. (2003): The quality of working life: Is Scandinavia different? *European sociological Review*, 9(1): 61-79.

Hansen, C. D. (2011): Sygefravær og arbejdsmiljø, Nielsen, K., red. *Arbejdsmiljø og arbejdsliv i et socialt ressource perspektiv*, Aalborg Universitetsforlag.

Jahoda, M. (1982): *Employment and unemployment*, Cambridge University Press.

Kristensen, A. R. (2011): *det grænseløse arbejdsliv – At lede selvledende medarbejdere*, Gyldendal.

Murray, G., Bélanger, J., Giles, A. & Lapointe, P-A. (2013): *Work and employment relations in the high-performance workplace*, Routledge.

Overlægeforeningen (2020): Sådan påvirker covid-19 overlægerne, dateret maj 2020. [https://www.laeger.dk/sites/default/files/saadan\\_paavirker\\_covid19\\_overlaegerne\\_-\\_rapport\\_0.pdf](https://www.laeger.dk/sites/default/files/saadan_paavirker_covid19_overlaegerne_-_rapport_0.pdf).

Shamir, B. & Salomon, I. (1985): Work-at-home and the quality of working life, *Academy of Management Review*, 10(3).

Stavroula, L., Griffiths, A. & Cox, T. (2003): *Work organization and stress*, World Health Organization, Protecting workers health series no. 3.

Sørensen, O. H., Hasle, P., Rønne, R. H. & Herbøl, K. (2012): Nordiske forskningsperspektiver på arbejdsmiljø: Mening, indflydelse og samarbejde, Nordisk Ministerråd.

Sørensen, E. & Torfing, J. (2020): Forskere: Sådan bliver Corona-krisen en gamechanger for offentlig styring, Altinget 7. maj 2020.

Trygfonden (2020): Tryghed i Danmark før og under Corona-krisen, af J. Andersen, A. Hede og J. G. Andersen, Tryghedsmåling 2019-20. <https://www.tryghed.dk/viden/tryghedsmaaling/download-tryghedsmaaling-2019-20>.

Valenduc, G. & Vendramin, P. (2001): Telework: from distance working to new forms of flexible work organisation, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2(1): 244-257.

Waters, L. E. (2003): Coping with unemployment: A literature review and presentation of a new model, *International Journal of Management Review*, 2(2): 169-182.

