

# Hotet mot det sociala självet till följd av covid-19 pandemin

## – En sonderande analys

Aida Alvinus och Bengt Starrin

I samband med covid-19 pandemins utbredning tvingades arbetsgivare ställa om sina verksamheter. Pandemin blev en sjukvårdskatastrof men också en kris med sociala och emotionella konsekvenser för arbetstagare. Syftet med denna artikel, som har ett emotionssociologiskt perspektiv, är att sondera förekomsten av hot mot det sociala självet inom arbetslivet som tar sig uttryck i termer som signalerar skam eller skamrelaterade känslor och beteenden, som kan kopplas till pandemin. Hotet mot det sociala självet kan vara avsiktligt eller oavsiktligt och bestå av beteenden och gester som upplevs som nedsättande och i termer av mobbning, kränkningar, förödmjukelser, trakasserier eller organisatoriska ingrepp och förändringar.

*Nyckelord:* arbetsmiljö, covid-19; emotionssociologi, skam och stigma, hot mot det sociala självet

### PANDEMIN – ETT HOT MOT HÄLSA OCH DET SOCIALA SJÄLVET

Covid-19 blev en världsomfattande pandemi vilket deklarerades av Världshälsoorganisationen (WHO) den 11 mars 2020. Enligt WHO (2022) har hittills 6,5 miljoner människor i världen avlidit till följd av covid-19-viruset. Siffran för Sverige är drygt 19 000 (<https://coronavirus.se>). Pandemin blev en katastrof och skapade en osäkerhet och otrygghet som människor i allmänhet och vårdpersonal i

#### FÖRFATTARE

Aida Alvinus, docent och universitetslektor, Institutionen för Ledarskap och Ledning (L&L), Försvarshögskolan, Karlstad (SEDU), Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, aida.alvinus@fhs.se

Bengt Starrin, professor emeritus i ämnet socialt arbete, Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap, Institutionen för sociala och psykologiska studier, Karlstads universitet (KAU), bengt.starrin@kau.se

ARTIKEL

synnerhet fick förhålla sig till och hantera under en lång tidsperiod (Tomlin m.fl., 2020). Exempel på åtgärder som sattes in för att förhindra spridning var främst fysisk distansering, användning av skyddsmask, vaccinering, förbud av olika slag (besöksförbud, vistelseförbud) samt nedstängning.

Beslutsfattare och krishanteringsaktörer i Sverige underströk vikten av varje enskilt ansvarstagande snarare än att beordra en total nedstängning av hela samhället. Sedan åtgärder såsom fysisk distans, ökad hygien och vaccination sattes in globalt och lokalt, muterade viruset vilket i vissa fall orsakade ökad smittspridning som resulterade i nya restriktioner.

Pandemin har påverkat arbetslivet på flera sätt. Drygt 40 procent av förvärvsarbetande kvinnor och män i Sverige kom att arbeta på distans (SCB, 2021). Fortsatt närvarande på sina arbetsplatser var yrkesgrupper inom exempelvis sjukvård, vård- och omsorg, viss industri, handel (Arnetz m.fl., 2020; Danielis, 2021) samt inom skola och förskola (Allen m.fl., 2020). Arbetsuppgifterna utfördes under hög stress och med stor risk för smittspridning. Vissa verksamheter såsom förlossningsvården drabbades särskilt hårt av covid-19 pandemin och protester om arbetsmiljöproblem har avlöst varandra i media (se exempelvis Semaan m.fl. 2020; Weilenmann, 2021).

Långvariga samhällskriser påverkar många människor och skapar oro, ångest, stress och nedstämdhet. Det är känslor som kommer till uttryck i vardagen såväl som i arbetslivet. Utifrån ovanstående redogörelse tycks dessa känslor hänga ihop med pandemins utbredning. Att således studera pandemins inverkan på arbetslivet ur ett emotionssociologiskt perspektiv är därför motiverat.

## ETT EMOTIONSSOCIOLOGISKT PERSPEKTIV PÅ COVID-19 I ARBETSLIVET

Emotionssociologi gör anspråk på att kunna bidra till en vidgad förståelse av oss själva, av socialt samspel och företeelser i samhället. Det emotionssociologiska perspektivet utgår således från att emotioner är en grundläggande drivkraft bakom mänskligt beteende. Emotioner utgör ett sofistikerat signalsystem som ger besked om hur det står till med saker och ting. Om det till exempel är fara på färde eller grönt ljus. Det emotionssociologiska perspektivet utgår från att företeelser skulle vara i det närmaste obegripliga om de inte betraktas genom en emotionsprisma. Exempel är krig och våld som inte kan förstås om vi inte beaktar emotioner som rädsla, hat, ilska, förbittring. Ett annat exempel är mobbning och kränkning som inte blir begripligt om de inte ses i ljuset av känslor som skam och dess relaterade känslor. Emotioner kan alltså sägas utgöra grunden för all mänsklig interaktion i samhället. Det är genom emotioner som vi utvecklar starka band med varandra (Scheff, 1990; 2003).

Ur ett emotionssociologiskt perspektiv kan emotioner placeras längst ett kontinuum som består av tre perspektiv: *organismiskt*, *interaktionistiskt* och *soci-alkonstruktivistiskt* (Dahlgren & Starrin 2004; Hochschild 1983;1990). Det första perspektivet handlar om medfödda emotioner, det andra perspektivet anser att emotioner är både biologiska och sociala och det tredje perspektivet hävdar att emotioner är kulturellt och socialt konstruerade. Hochschild (1983; 1990) hävdar vidare att emotioner karaktäriseras av olika komponenter det vill säga om vår bedömning av en given situation, kroppsliga upplevelser och kroppsspråk. Dessutom karaktäriseras emotioner av hur vi benämner dem i olika kontexter. Till exempel benämner vi dem stolthet, skam, rädsla, glädje etc.

Historiskt sett avgränsades emotioner enbart till hemmet. Arbetslivet kännetecknades av neutralitet och rationalitet (Barbalet, 2001) vilket innebar att emotionsaspekten marginaliserades. De senare decennierna aktualiserades emotioner i arbetet av en mängd internationella såväl som nationella forskare (se exempelvis Bergman Blix & Wettergren, 2016; Dahlgren & Starrin, 2004; Fineman; 1993). Hochschild (1983) utvecklar dessutom teorin om emotionellt lönearbete som förklarar hur emotioner styrs av arbetsgivaren och hanteras av de anställda. Med utgångspunkt i emotioner i arbetslivet och dess relation till arbetsmiljö och arbetsvillkor är det av betydelse att tillägga ytterligare en aspekt. Det handlar nämligen om covid-19 pandemin i arbetslivskontexten.

Ur ett emotionssociologiskt perspektiv är det två grundläggande emotioner som spelar en central roll för förståelsen av covid-19 pandemin. Den ena är *rädsla* som signalerar hot mot liv och lem och den andra är *skam* som signalerar hot mot det sociala självet. Rädsla är en signal om att vara vaksam på att fara för liv och lem föreligger. Skam är en signal om att vara vaksam på att fara för det sociala självet föreligger vilket innebär risk för att bli avvisad av andra (Dahlgren & Starrin, 2004).

Pandemin utgjorde således inte enbart ett hot mot liv och lem utan även mot det sociala självet inte minst på grund av att de socialpsykologiska spelreglerna i sätten att förhålla sig till varandra förändrades i allmänhet och i arbetslivet i synnerhet. Vissa åtgärder som sattes in för att förhindra att människor insjuknade fysiskt, kom till skada eller avlida kom också att utgöra ett hot mot det sociala självet. Med hot mot det sociala självet avses situationer och händelser då man riskerar att bli avvisad av andra och som innebär en försämring av den egna självkänslan. Det kan ske direkt i ett personligt möte eller indirekt via organisatoriska ingrepp och sociala medier. Mobbning, trakasserier, kränkningar, förödmjukelser, skamgöranden, skuldbeläggande, stigmatisering är de mer kraftfulla exemplen.

Pandemin har haft ett betydande inflytande på socialt samspel mellan människor och infört nya sociala normer som att hålla avstånd och bära

ansiktsmask för att skydda människors hälsa. Den förändrade på ett slag de socialpsykologiska umgängesreglerna. Krav på fysisk distansering och munskydd gjorde det svårare att kommunicera. Och som den svenske socialpsykologen Johan Asplund skriver i sin bok *”Munnens socialitet och andra essäer”* är det svårt att känna igen en person som bär mask (Asplund, 2006). Det är också vanskligt att höra vad personen säger. Rösten blir klanglös och dov. Mycket går förlorat. Dessutom döljs känslorna som gör det näst intill omöjligt att veta om personen är ledsen, glad, rädd, skamsen, arg, förvånad, lugn eller stressad. Det här lade den amerikanske sociologen Randall Collins märke till i sina observationsstudier (Collins, 2020). Missförstånd uppstod. Röster höjdes som vanligen brukar förknippas med ilska och gester och som uttryckte irritation. Collins menar att allt som begränsar möjligheterna att uttrycka sig har sitt pris i form av missförstånd och konflikter som gör att de sociala banden försvagas och blir osäkra.

När de sociala banden hotas är den kroppsliga signalen skam och skam är just den känsla som enligt den amerikanske sociologen Thomas Scheff uppstår när de sociala banden utsätts för hot. Vi ansluter oss till hans definition på skam som ett samlingsnamn för en stor grupp av känslor som uppstår när man ser sig själv negativt, om än bara lätt negativt, genom en annan persons ögon, eller förväntar sig en sådan reaktion från en annan. En sådan definition inkluderar både mindre intensiva former av skam som förlägenhet, och mer kraftfulla former, som förödmjukelse, kränkt och vanära (Scheff, 1990; 2003). Kränkningar, mobbning, skuldbeläggande, stigmatisering, förlöjligande, förminskande är alla exempel på beteenden som indikerar hotade och otrygga sociala band och hot mot det sociala självet.

En form av hot mot det sociala självet är kränkningar. Låt oss exemplifiera. Vårdpersonal är en grupp som under pandemin anklagats för att ha spridit smitta och som påståtts ha lett till att vårdtagare insjuknat och till och med dött. I början av pandemin hyllades vårdpersonalen som hjältar. Det sjöngs och spelades för dem runt om i världen. Det blåstes i saxofoner och trumpeter. Kamplåten ”Bella Ciao” sjöngs och spelades från balkonger och torg. Och människor uppmanades att visa sin solidaritet med dem i deras kamp för att bekämpa viruset. Men de som en gång var hjältar blev också syndabockar och anklagades för att sprida smitta inom äldreboenden. De har trakasserats, kränkts och det har förekommit uttalade dödshot (Dye, m fl., 2020; Dolezal, Rose & Cooper, 2021; Rosander & Nielsen, 2021).

I oktober förra året hade tidskriften Nature följande rubrik. *’I hope you die’: how the COVID pandemic unleashed attacks on scientists* (Nogrady, 2021). I en undersökning uppgav mer än två tredjedelar av forskarna negativa upplevelser som ett resultat av att de framträtt i media. Drygt var femte hade hotats fysiskt. Flera hade fått sin hemadress avslöjat. Några hade också blivit fysiskt attackerade.

De flesta av forskarna uppgav att deras erfarenheter av att uttala sig i media för det mesta varit positivt. Men några menade att deras negativa erfarenheter gjort dem mindre benägna att prata med media i framtiden (Nogrady, 2021). Även i Sverige har forskare och läkare blivit utsatta för hotelser. En av dem är professorn och barnläkaren Jonas F Ludvigson efter det att hans forskning visat att skolbarn sannolikt inte driver pandemin och att de sällan blir svårt sjuka i covid-19. Till slut valde han att sluta både forska och debattera om pandemin (Torkelsson, 2021). Under pandemin varnade man för att den inte bara medförde lidande och död. Tidigt kom det illavarslande signaler om att yrkesgrupper för illa.

Med detta som inramning är syftet med denna artikel att sondera förekomsten av hot mot det sociala självet inom arbetslivet och som tar sig uttryck i termer som signalerar skam eller skamrelaterade känslor och beteenden samt som kan kopplas till covid-19 pandemin. Hotet mot det sociala självet kan vara avsiktligt eller oavsiktligt och bestå av beteenden och gester som upplevs som nedsättande och i termer av mobbning, kränkningar, förödmjukelser, trakasserier eller organisatoriska ingrepp och förändringar. Den emotionella responsen på ”hotet mot det sociala självet” är således känsla av skam som omfattar kränkningar, mobbning, skuldbeläggande, stigmatisering, förlöjligande, förminsande och indikerar hotade och otrygga sociala band.

### **Disposition och tillvägagångssätt**

Artikeln disponeras på följande sätt. Vi börjar med att redogöra för tidigare forskning om kränkande särbehandling och mobbning som senare i analysen sätts i en ny kontext, nämligen i ljuset av pandemin. Vi inleder med att lyfta fram negativa konsekvenser av distansarbete, stigmatisering och skuldbeläggande av kollegor. Vi fortsätter med förekomst och accentuering av destruktivt ledarskap samt avslutar med att problematisera organisatoriska förutsättningar med ökad arbetsbelastning. De senare har funnits i arbetslivet redan innan pandemin bröt ut. En hel del talar dock för att den har antagit en *pandemisk* skepnad under denna pågående kris. Vi tar också upp eventuella postpandemiska konsekvenser för arbetslivet.

Artikeln bygger på litteraturstudier varvid vi sökt litteratur som innehåller teman som faller under det vi benämner hot mot det sociala självet och utgör indikatorer på skam och eller skamgöranden enligt den definition på skam som vi ansluter oss till. Vi är medvetna om att arbetsmiljön under pandemin även haft en positiv inverkan på det sociala självet och som indikeras av känslan stolthet som i sin tur är en indikator på trygga och säkra sociala band i arbetslivet.

## TIDIGARE FORSKNING OM HOTET MOT DET SOCIALA SJÄLVET I ARBETSLIVET

Sverige var det första landet i världen som tog fram regler för att hantera kränkningar och mobbning på arbetsplatsen och det skedde år 1993.

Kränkande särbehandling och den allvarigare formen mobbning innebär att en eller flera individer blir utsatta för enstaka eller återkommande negativt beteende, missaktning psykiskt och ibland fysiskt våld där syftet är att skada, skrämra, misskreditera eller tysta ner offret (Blomberg & Rosander, 2020; Mattson & Jordan, 2022). Utöver mobbning och kränkande särbehandling finns andra benämningar på det som kränker enskilda individers värdighet. I Frankrike benämns mobbning också som moraliska trakasserier och i USA använder man även benämningen ”rankism”, som handlar om rangövergrepp och missbruk av makt (Fuller, 2007). I Frankrike är moraliska trakasserier ett brott. Den som upprepar mobbar en annan människa kan få fängelse och böter. I Sverige är kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen ännu inte ett brott, utan räknas som en förseelse mot arbetsmiljön.

Professor Heinz Leymann påbörjade under 1980-talet studier om vuxenmobbning på arbetsplatsen (Leymann, 1986; 1990;1996). Han har varit en av de första som särskilde mobbning bland vuxna från mobbning bland barn. Mobbning bland barn kan vara av mer fysisk karaktär jämfört med vuxenmobbningen som karaktäriseras av subtila och mer sofistikerade handlingar (Hoel & Einarsen, 2010; Leymann, 1996; Nielsen m.fl., 2010; se även van Heugten, 2010).

På 1990-talet mättes förekomst av mobbning på svenska arbetsplatser och då uppgick den till fyra procent. Aktuella studier och statistik visar att nära 20 procent av svenska arbetstagare årligen utsätts för handlingar som gränsar till kränkande särbehandling. Av dessa 20 är 7 procent utsatta för pågående mobbning (Myndigheten för Arbetsmiljökunskap, 2021; 2022; Blomberg & Rosander, 2020; Nielsen m.fl., 2010). De som löper högre risk att bli utsatta för kränkningar och i förlängningen mobbning är kvinnor inom både mansdominerade (Brown & Battle, 2019) och kvinnodominerande yrkesgrupper (Einarsen m.fl., 2020ab; Lang m.fl., 2021), äldre arbetare (Jönson m.fl., 2021) samt personer med utländsk bakgrund (Bergbom m.fl., 2015; Rosander & Blomberg, 2022).

Konsekvenser av mobbning och kränkande särbehandling på arbetsplatser är allvarliga och kan vara både fysiska och psykiska med ångest, depression och långvariga sjukskrivningar som följd (Leyman, 1990; Mattson & Jordan, 2022). Andra konsekvenser som Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022) tar upp är minskat engagemang, lägre kreativitet, bristande arbetstillfredsställelse, ökad personalomsättning, höjd konfliktnivå och stigande psykisk ohälsa bland medarbetarna. Det är inte ovanligt med självmord som en konsekvens av mobbning (Blomberg & Rosander,

2020; Pompili m.fl., 2008). Cirka 100 till 300 individer i Sverige begår självmord varje år till följd av arbetsrelaterad mobbning (Ekelöf, 2020; Sohlgren, 2018).

Som en orsak till uppkomst av kränkande särbehandling och i förlängningen mobbning nämns omorganisationer, omstruktureringar, otydliga mål och krav (Agervold, 2009). Låstad med kollegor (2016) har studerat samband mellan förekomst av anställningsotrygghet och mobbning samt kränkningar på arbetsplatsen och funnit att det finns en stark koppling. I samma studier med hänvisning till Torkelsson med kollegor (2016) framkommer att otrygga arbetsförhållanden kan predicera beteenden som aggressivitet och bristande respekt på arbetsplatsen. Ytterligare en orsak till mobbning och kränkningar är dåliga chefer eller det som också benämns destruktivt ledarskap (Fors Brandebo m.fl., 2018; Schyns & Scilling, 2013). En vanlig orsak till att chefer utsätter anställda för kränkande särbehandling och/eller mobbning är att de anställda framför någon form av kritik (Låstad m.fl., 2016). Låstad med kollegor (2016) fann att chefer på vissa arbetsplatser straffade de anställda med represalier, till exempel i form av kränkande utskällningar, personangrepp, upprepade trakasserier, sämre löneutveckling eller försämrade arbetsuppgifter. Ytterligare orsaker till förekomst av kränkande särbehandling och/eller mobbning är konkurrens till följd av nedskärningar och pågående interpersonella konflikter (Einarsen, 1999; Einarsen m. fl., 2009).

Kränkande särbehandling och mobbning kan ske i olika riktningar men är vanligast mellan kollegor och mellan chef och anställd (Fors Brandebo m.fl., 2016). Vittnesmål under pandemin tyder på att det förekommer externa hotelser och kränkningar som sker utanför arbetsorganisationen och uttrycks anonymt i sociala medier eller på annat sätt riktas mot specifik yrkeskår (Nogrady, 2021; Torkelsson, 2021). Kränkningar och mobbning utgör allvarigare former av skamgöranden. Mindre allvarliga och betydligt vanligare är det med mildare varianter som nedlåtande behandling. I en värländsk studie var det drygt en tredjedel av kvinnorna och drygt en fjärdedel av männen som under de senaste tre månaderna behandlats på ett nedlåtande sätt. Bland dem i förvärsarbete var siffran 43 procent för kvinnor och 30 procent för män (Starrin, 2018).

## KONFLIKTYTOR OCH SPÄNNINGAR I ARBETSMILJÖN KOPPLAT TILL PANDEMIN

Vi inleder med att ta upp ett generellt problem under pandemin. För att förhindra spridning av covid-19 och för att skydda befolkningen från att smittas infördes en rad restriktioner som vi förväntades följa. Tvätta händerna. Håll avstånd. Avstå från folksamlingar och sammankomster (MSB, 2021). Håll dig hemma om du har symtom. På arbetsplatser gällde speciella regler för dem som möter patienter eller kunder. På det hela taget verkade det som om folk i allmän-

het följde normerna. Och den huvudsakliga orsaken var rädslan att bli smittad (Harper, 2020). Om vad som händer om man bryter mot normerna visar professor Magnus Söderlund vid Stockholms universitet i en experimentell studie av butiksanställda (Söderlund 2021). Kunder fick möta anställda i en livsmedelsbutik som på ett eller annat sätt bröt mot gängse normer under pandemin. De kunde handla om att den anställde hostade, nös, inte bar handskar, inte höll avstånd och till och med rörde vid kunden. Kunderna reagerade mycket negativt på att anställda bröt mot normerna. Man ansåg att de brast i kompetens och ansågs som mindre vänlig. Det väckte också starka känslor som avsky. Studien visar att i ett läge när normer har accepterats och internaliserats väcker normbrytande beteende starka negativa känslor.

I det följande tar vi upp fem konfliktytor och spänningar nämligen (1) distansarbete, (2) skyddsutrustning med fokus på ansiktsmask, (3) ovaccinerade (4) destruktivt ledarskap, (5) organisatoriska förändringar och slutligen det vi benämner postpandemiska reflexer.

### **Distansarbete**

En konsekvens av covid-19 pandemin var den snabba omstruktureringen och anpassningen till distansarbete (Ferreira, m fl., 2021). Det innebar att många fler arbetstagare kom att arbeta hemifrån. Den tekniska utvecklingen, digitalisering, datorer, smartphones, trådlösa internetuppkopplingar gjorde det möjligt att organisera arbetet så att det kunde förläggas på andra ställen än på den fysiska arbetsplatsen och på andra tider än på den ordinarie arbetstiden (Charalampous, m fl., 2019; Gillberg, 2018). Många medarbetare välkomnade beskedet att arbeta hemifrån inte minst på grund av familjepusslet. Man kunde till exempel spara in den vanliga restiden till och från arbetet.

Den fysiska hälsan blev bättre för vissa individer under distansarbete då flera rörde på sig mer och kände sig mer avslappnade på hemmaplan (Widar m.fl., 2021). Dock är förbättrad hälsa helt beroende på om det förekommer ett tydligt organisatoriskt stöd för dem som arbetar hemifrån (Oakman, m fl., 2020).

Men internationell forskning visar att distansarbete i samband med covid-19 pandemin även kan ha medfört negativa effekter, inte minst för kvinnor då de traditionella könsrollerna vid fördelning av hushållsarbetet accentuerades (Çoban, 2022). Forskare har noterat en tydlig ökning av obalans mellan privatliv och arbetsliv (Andrade & Petiz Lousã, 2021; Lambert m.fl., 2021). Kvinnor rapporterade dessutom in färre hälsoeffekter när de arbetade hemifrån (Oakman m.fl., 2020).

I aktuella studier har det tagits upp att distansarbete under pandemin kan ha påverkat arbetsrelationerna negativt (Heiden m.fl., 2021) som till exempel att det skapats spänningar mellan dem som väljer att vara på kontoret och dem som väljer att distansarbeta. Det har varnats för en ”vi och de” kultur där distansarbe-



tarna hamnar i en så kallad ”professionell isolering” vilket kan påverka karriären och löneutvecklingen negativt (Golden m.fl., 2008). Kränkande särbehandling riskerade att ta nya former när många arbetstagare jobbar i ”det dolda”. Den dagliga kontakten med kollegor, ”vittnen” till kränkningar, brist på socialt stöd och en rädsla att göra något åt saken är konsekvenser av att inte kunna vara på plats.

Ovanstående är bara några av risker som tagits upp i samband med distansarbete. Men problemet är komplicerat. Och frågan är vad som nu händer vid återgång till arbetsplatsen.

### **Munskydd, ansiktsmask och annan skyddsutrustning**

Munskydd och ansiktsmask ingår som skyddsutrustning för att förhindra spridning av covid-19 och personal inom vård och omsorg har rutinmässigt använt sig av den. Men det har också medfört svårigheter i kommunikationen med patienter och omsorgstagare. Det visar bland annat sociologen Erika Wall i sin studie (Wall, 2021). Störningar i kommunikationen uppstod framförallt i förhållande till patienter med nedsatt hörsel. Det har uttryckts oro för att pandemin förvärrat situationen för hörselnedsatta särskilt i länder där det varit obligatoriskt för personalen att använda munskydd. För kassapersonal inom handeln iordningställdes skyddsglas vid kassan som en säkerhetsåtgärd. Och där kunde det uppstå kommunikationsproblem och svårt att höra vad som sades. Och kassapersonal kunde också lägga märke till om man inte höll avståndet. Och också om det uppstod irritationsmoment i kön som en lätt nysning och blickar som sa ”varför stannar du inte hemma”. Listan på irritationsmoment kan göras lång. Söderlund visar att de som hostar, nyser, inte håller avstånd bemöttes negativt – som till exempel med arga blickar (Söderlund, 2021).

### **Ovaccinerade**

För att förhindra spridning av covid-19 erbjöds vaccin. Det var frivilligt. Men det fanns en underton om att man borde vaccinera sig. De ovaccinerade blev en grupp för sig som det kom att skrivas och talas mycket om. I folkmun kom de ovaccinerade som grupp betraktat att definieras som avvikande och ifrågasatt grupp som borde skämmas. Att det blev en *allmänhetens fråga* visar en sökning på Googles sökmotor. ”Stigmatizing the unvaccinated” ”covid” OR ”shaming the unvaccinated” ”covid” närmare 10 000 träffar.

Vaccination mot covid-19 kom att bli en polariserad fråga i många länder. I Sverige är vaccination frivillig men något som man starkt rekommenderar. Det kom också under en period vara ett krav för att få möjlighet att delta i olika tillställningar och sammankomster. På arbetsplatser kunde det uppstå spänningar kring frågan om vaccination i mötet mellan vaccinerade och ovaccinerade. Vaccinerade kunde prata om att ”Jag har tagit tredje sprutan” men den ovaccinerade

som vägrar vaccin höll tyst visar Rrahmani & Atoya i en kvalitativ studie (Rrahmani & Atoya, 2022). Och om någon öppet deklarerade att de är vaccinståndare kunde det sluta illa som det gjorde för Elsa i Rrahmani & Atoyas studie. Hon valde att säga ifrån när det hettade till om vaccin. Det ledde till att hennes kollegor slutade äta frukost och lunch med henne. Elsa fann ingen annan väg än att säga upp sig. Livet på arbetsplatsen för de ovaccinerade blev för flera outhärdligt. De kände sig ifrågasatta, stigmatiserade och avvikande.

Diskussionen om covid-19 och vaccinationens effekter har lyfts fram som en facklig fråga eftersom konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare som av olika skäl inte vaccinerat sig kan skapa grogrund för kränkande särbehandling. I offentliga sammanhang kan det krävas covid-pass innehållande uppgifter om genomgången sjukdom eller dubbelvaccinering. Arbetsgivaren har inte rätt att kräva vaccination men kan komma att omplacera tillfälligt den som inte kan uppvisa ett sådant pass. På Unionens hemsida (Unionen, 2022) kan man läsa följande svar på frågan om arbetsgivaren kan kräva vaccination:

Nej, arbetsgivaren får inte kräva att du vaccinerar dig. Däremot kan det i särskilda fall finnas skäl att tillfälligt, under en begränsad tid, omplacera någon som inte har vaccinerat sig. Det krävs då att det är medicinskt motiverat att du får andra arbetsuppgifter. Om din arbetsgivare uppger att du kommer sägas upp om du inte vaccinerar dig bör du snarast kontakta din fackliga representant.

Det är vanligt med polariserande åsikter. Det individuella valet och den individuella friheten och skyddet av den kroppsliga integriteten ställs mot det kollektivistiska och solidariska tanken för allas bästa och behovet att snabbt bekämpa virusets framfart. Båda dessa krafter är starka och drar åt olika håll vilket kan öka risken för stigmatisering och skapa grogrund för utbredning av kränkande särbehandling. Denna farhåga har också lyfts fram i media och skapat oro, inte minst frågan om hur ovaccinerade ska bemötas vid återgång till arbetet (Feelgood, 2021).

### **Destruktivt ledarskap**

Destruktivt ledarskap utgör hot mot det sociala självet och är ett vanligt förekommande fenomen på svenska arbetsplatser samt en av orsakerna till sämre arbetsmiljö och psykisk ohälsa bland medarbetarna (Fors Brandebo m.fl., 2018). De senaste decennierna har forskning om ledarskapets negativa effekter fått stor uppmärksamhet internationellt (Einarsen m.fl., 2007; Krasikova m.fl., 2013; Schyns & Schilling, 2013) såväl som inom Sverige (Fors Brandebo, 2020). Destruktivt ledarskap handlar om beteenden som över tid upplevs av medarbetare som negativa och fientliga och som överträder organisationens legitima intressen (Fors

Brandebo m.fl., 2018, s. 28-29). Det innebär hot mot den enskildes självkänsla och rymmer beteenden som kan klassas som kränkande särbehandling och trakasserier. Destruktiva beteenden kan vara både passiva och aktiva. Till exempel kan brist på att ta ansvar eller visa engagemang tyda på passivitet medan utskällningar och aggressivt beteende är exempel på aktiva destruktiva handlingar. Huruvida ledarbeteenden är avsiktliga eller inte spelar mindre roll. Det är medarbetarnas egna uppfattningar som är avgörande (Fors Brandebo m.fl., 2018).

Under pandemin har destruktivt ledarskap berörts och betydelsen av att skapa tillitsfulla relationer har särskilt betonats (Ahern & Loh, 2020). Enligt Fors Brandebo (2021a) tenderar upplevt destruktivt ledarskap i vardagen att förstärkas under perioder av sociala kriser. Vanligast är de passiva formerna. Destruktivt ledarskap har också en negativ inverkan på de underställdas förutsättningar att själva hantera uppkomna kriser och olyckor (Fors Brandebo (2021a; Douglas, 1995). Andra internationella studier har visat att chefens frånvaro vid distansarbete skapat problem som bristande engagemang och socialt stöd (Dolce m.fl., 2020).

Det har också hävdats att utbredningen av pandemin globalt sett berodde på handlingsförlamning och dåligt agerande från ledare på alla nivåer i samhället och samtliga delar av krisberedskapen. Politiska ledare liksom beslutsfattare inom exempelvis WHO och andra krishanteringsorganisationer har anklagats för att ha antagit ett ”vänta och se” förhållningssätt till pandemin vilket utlöste ännu mer osäkerhet och brist på handlingskraft (Wise, 2021).

### **Organisatoriska förutsättningar och förändringar**

I detta avsnitt diskuteras organisatoriska förutsättningar i samband med arbetslivets omställning till följd av pandemin. Digitalisering och resursbrist är i fokus. En viktig organisatorisk förutsättning för en god arbetsmiljö vid omställningen till distansarbete är hög digitaliseringsgrad, tekniska resurser och kompetensutveckling. Men detta har inte alltid varit fallet. Aktuell översiktsstudie visar att det har funnits positiva sidor av digitalisering i samband med pandemin men också en hel del negativa aspekter som exempelvis technostress, överbelastningsångest och missbruk av digitala plattformar (Marsh, m.fl., 2022).

När det gäller resursbrist präglas arbetsmarknaden av olika villkor för olika yrkesgrupper (Bergman, 2004). För personal inom offentlig sektor exempelvis inom vård, omsorg och skola är arbetsmiljön, anställningsvillkor och organisationsstrukturer bland de tuffaste på hela arbetsmarknaden och karaktäriseras av hög stress, sjukfrånvaro och ibland också sjuknärvaro med anledning av personalbrist (Alvinus & Wallenius, 2021). Ekonomiska resursneddragningar som rådde innan pandemin utbröt med en nedbantad personalstyrka, minimala lager av skyddsutrustning och strävan efter kostnadseffektiviseringar påverkade hur vissa yrkesgrupper var rustade för att klara av pandemin. Läget innan pandemin känne-

teknades i många fall av organisatorisk självsvält som är ett tillstånd av obalans mellan arbetsuppgifter och tillgång på resurser. Denna obalans kunde leda till långa arbetsdagar, delade turer, kortare raster utan möjlighet till återhämtning (Alvinus & Wallenius, 2021).

För flera yrkesgrupper var arbetsvillkor och arbetsmiljö innan pandemin inte de bästa. Pandemin har tvingat många, inte minst inom sjukvård och skola att stå mer eller mindre beredda vid frontlinjen i kampen mot viruset. Bristande beredskap för att möta krisen och arbetslivets omställning har fått olika typer av konsekvenser för människor i form av arbetsrelaterad social, emotionell och ekonomisk oro och stress i vardagen (Jukkala m.fl., 2021; Larsson, 2021) och således utgjort ett hot mot det sociala självet.

Covid-19 pandemin härjade i drygt två år vilket kan för många individer ha inneburit en ackumulerad och förhöjd stressnivå. Hög stress under en längre tidsperiod kan påverka hälsan negativt (Larsson, 2021). Bengtsson och Flisbäck (2020) lyfter fram en faktor som till viss del kan ha skyddande effekt men oftast är en riskfaktor och det är att leva ut sitt kall i arbetslivet. En känsla av vidare mening som skulle leda till en förhöjd arbetstillfredsställelse är positivt men det kan i sin ”mörka” form leda till stark plikt-känsla och arbetsnarkomani. Detta förstärks också genom att vissa yrken dessutom med anledning av pandemins framfart är klassade som samhällsbärande och samhällsviktiga. Facket har motsatt sig denna typ av klassificeringar eftersom det förknippas med självupppoffring inom just traditionellt kvinnodominerande yrken utan möjligheten att få skälig ersättning för sina insatser (Bengtsson & Flisbäck, 2020).

En vanlig typ av konflikt som lyfts i media är personalens protester om dålig arbetsmiljö vilket bemöts med att ledningen inte delar samma lägesbild och att åtgärder har vidtagits för att förbättra situationen. I Dagens Medicin (Awad m.fl., 2021) publicerades en debattartikel 3 juni 2021 på detta tema som sammanfattar väl ovanstående resonemang:

Många av landets sjukhus styrs likt storföretag där ägarna, regionens styrande politiker, förväntar sig fullständig lojalitet från sjukhusets olika chefer. Detta är något de flesta inom vården känner till men få pratar öppet om. De flesta av dessa chefer är direkt eller indirekt i beroendeställning till regionens politiker, vilket är högst allvarligt. Fram växer en farlig kultur där det tycks svårare och svårare för chefer att sparka uppåt ju högre de själva klättrat i sjukhushierarkin. Trots upprop och massprotester från sjukvårdspersonal under senare år får personalen näst intill aldrig offentligt medhåll från sina chefer. I stället försöker sjukvårdens chefer allt som oftast tona ner larmropen från golvet.

Forskning har pekat på att ogynnsamma organisatoriska arbetsvillkor ökar risken för kränkande särbehandling. Risken förstärks om det finns konflikter mellan personalen och ledningen vad gäller resursfördelning – en risk som ofta döljs under en tystnadskultur. Under pandemin har denna konflikt kunnat fortsätta. Pressen på anställda ökade risken för psykisk ohälsa bland sjukvårdspersonal och i enstaka fall till och med självmord. Om detta skrev en medicinsk tidskrift som rapporterade om Dr. Lorna Breen som begick självmord till följd av den press som följde av pandemi och tystnadskultur inom sjukvården (Feist m.fl., 2020). En japansk studie (Iida, 2021) visar att mobbning och kränkande särbehandling på arbetsplatser har ökat under pandemin. För arbetare inom lågstatus- och högstatusyrken hade kränkande särbehandling fördubblats (Iida, 2021). Huruvida detta har varit fallet även i Sverige är svårt att säga någonting om, men är en fråga som borde studeras.

### **Den (post)pandemiska reflexen och hotet mot det sociala självet**

Mycket talar för att pandemin på det hela taget har skapat en mer vaksam, disciplinerad, återhållsam och självkontrollerad människa, åtminstone på kort sikt, vilket medfört att beteenden som inpräntats under pandemin lever kvar som fysisk distansering, undvikande av folksamlingar, noggrann hygien, bärande av ansiktsmask samt förändrade hälsningsritualer. Hos somliga har dessa beteenden blivit starkt internaliserade och uppträder mer eller mindre reflexmässigt. Vi kallar detta *för den (post)pandemiska reflexen*. Den (post)pandemiska reflexens grundläggande känsla är rädsla som har till uppgift att signalera när det råder fara för liv och lem. Men när den internaliserats och uppträder reflexmässigt upprätthålls den mera som en konvention som något som hör till. Men att hålla fast vid ett beteenden när restriktioner har hävts kan innebära att man blir utsatt för nedsättande kommentarer och då uppleva att det sociala självet hotas.

På nätet finns en livlig och omfattande diskussion om postpandemiska beteenden. Ett exempel är förändrade sätt att hälsa. Före pandemin var det vanligt med handhälsning. Under pandemin var det ovanligt och andra och nya sätt att hälsa blev allt vanligare. Efter pandemin verkar det som om de nya formerna i stor utsträckning lever kvar. En undersökning visar att före pandemin var det 51 procent som rutinmässigt handhälsade. I juni 2021 var det 25 procent och i början på detta år 18 procent (Warner, 2022). Men om detta kommer att bli bestående uttalar sig professorn i antikens historia Christian Laes att historien lär oss att det kommer att vara övergående. Handhälsning och kramar kommer tillbaka.

Ett annat exempel på (post)pandemisk reflex är att bära ansiktsmask. Det har kommit rapporter om att många av dem som fortsätter att bära ansiktsmask på jobbet där det inte är beordrat behandlas nedlåtande. Begreppet är ”mask shaming” som vid en sökning på google.com tillsammans med ”covid” ger drygt

13 000 träffar. Medarbetare som ”fortfarande” bär ansiktsmask ifrågasätts och isoleras från normalt umgänge. I USA verkar det vara en stor fråga. Men såvitt vi kan bedöma finns ännu inga data om hur utbrett fenomenet är.

### **Konsekvenser för samhället, organisationen och individen**

Med ovanstående i tanke fortsätter vi sondera konsekvenserna på olika nivåer gällande kränkande särbehandling och mobbning. På en samhällsnivå tyder händelserna på en möjlig social konflikt och polarisering som kan ta sig i uttryck inom arbetslivet. På individnivån är isolering eller distansering både fysisk och social. Människor isoleras från den tidigare kollegiala gemenskapen vilket utgör ett effektivt sätt att frånta en människa hennes sociala och emotionella resurser och därmed också identitet. För att passa in i ett pandemiskt samhälle krävs en mer ”återhållsam” kollega som anpassar sitt beteende efter rådande restriktioner. Detta kan komma att påverkas vid återgången till arbetsplatser. Ytterligare konsekvenser på individnivån kan ses i ljuset av passivt ledarskap som är en av de sämsta formerna av ledarskap sett ur ett medarbetarperspektiv. Frånvaro av ledarskap och passivitet tycks vara ett ”modernt” sätt att leda där mycket av ansvar läggs på medarbetaren att lösa (Fors Brandebo, m.fl., 2018; Fors Brandebo, 2021ab). Även i tidigare publikationer har det ”moderna” ledarskapet diskuterats. Låt-gå karaktäristika kan präglas av ledarens frånvarande och likgiltiga uppträdande vilket enligt Starrin och Wettergren (2010) alstrar skamkänslor hos den underordnade på ett mer sofistikerat sätt än det traditionella (auktoritära) ledarskapet. Den ”moderne ledarens” strävan mot autonomi och självkontroll kan yttra sig som likgiltighet gentemot de underordnade. När medarbetare inte blir uppmärksammade väcker det skam och de arbetar ännu hårdare för att göra bra ifrån sig. I tider då distansering är mer en regel än undantag kan likgiltigheten och frånvaro av ledarskap manifesteras ännu tydligare och på något sätt också ”ursäktas”.

En konsekvens på organisatorisk och samhällelig nivå är ovisshet och oförutsägbarhet. Under en kris kan oavsiktligt eller avsiktligt skamgörande förekomma på arbetsplatser i syfte att upprätthålla social kontroll av anställda. När ovisshet råder är det lättare att skapa syndabockar. De som reagerar på felaktigheter i organisationer, så kallade visseblåsare betraktas ofta som ”illojala” och riskerar att bli helt isolerade (Douglas, 1995). Att detta är ett problem vittnar behovet och implementeringen av en ny visseblåsarlag. Den nya lagen trädde i kraft 17 december 2021 och innebär möjligheten att larma om missförhållanden på arbetsplatsen.

### **Arbetsliv, pandemi, krig och andra orosmoln – en slutreflektion**

Covid-19 pandemin skakade om hela samhället och inte minst ett arbetsliv som är under en kraftig förändring. I denna artikel har vi sonderat – ur ett emotions-

sociologiskt perspektiv – läget vad gäller konfliktytor och spänningar i arbetslivet till följd av pandemin. Vi har också bidragit med diskussion om det vi kallar för *postpandemiska reflexer* i arbetslivet och reflekterar därmed över olika konsekvenser för ett hållbart arbetsliv. Men en fortsatt sondering förutsätter ett beaktande av andra orosmoln och inte minst Rysslands invasion av Ukraina och det krig som i skrivandets stund pågått i drygt ett halvt år med stor förödelse och mänskligt lidande som följd. Sedan andra halvan av 2021 har det skett en kraftig uppgång i energipriserna globalt och till följd av invasionen har världsmarknadspriserna på energi stigit kraftigt. Och inflationen är den högsta på många år. I Sverige har vi bevittnat ökande social oro i form av bland annat cyberattacker, gängkriminalitet och dödligt våld, skolattacker och upplopp i flera städer.

Sammantaget finns således allvarliga orosmoln och hot med konsekvenser för arbetslivet i allmänhet och enskilda individen i synnerhet. Frågan om vad allt detta kan komma att betyda för ett framtida arbetsliv är svår och komplicerad. En långvarig samhällskris utgör ett hot mot det sociala självet och hälsan. Det kommer att ta i anspråk mänskliga, tekniska och ekonomiska resurser och sätta hård press på såväl den enskilde individen som hela samhället.

Det krävs fortsatt forskning på området. Det behövs mer fokus på förebyggande faktorer och identifiering av potentiella riskfaktorer, även efter pandemin. Fackföreningarnas roll i detta bör studeras också liksom lagstiftningens verkan och uppföljning. Beslut kopplade till arbetsmiljöfrågor i allmänhet och med koppling till pandemi i synnerhet behöver belysas diskursivt i syfte att fånga hur kränkande särbehandling och mobbning hanteras på arbetsplatsen, vad problematiseras och vad som lämnas utanför denna diskurs. Att både forskning och åtgärder mot kränkande särbehandling och vuxenmobbning i arbetslivet behövs, har det konstaterats även av Myndigheten för Arbetsmiljökunskap som har under 2021 tagit fram nya riktlinjer för hantering av det ovannämnda. Arbetslivet kan komma att präglas av nya behov att driva oväntad krisverksamhet. Frågor om krisberedskap, försvar, säkerhet och krishantering kan komma att bli en mer naturlig del av varje verksamhet. Kommer frågor om kränkande särbehandling och mobbning i arbetslivet att vara lika aktuella eller hamna i skymundan? Konfliktytor som har belysts i denna text visar att det kan finnas incitament till att studera hur samhällskriser påverkar arbetslivet i fråga om olika typer av kränkningar i arbetslivet.

## TILLKÄNNAGIVANDE

Författaordningen är alfabetisk och vi använder praxis där vi tillämpar två ”försteförfattare” i denna studie. Båda författarna har genom samarbete bidragit lika mycket till studiens idéer, design, analyser skrivande samt diskussion. Vi tackar docent Arita Holmberg för värdefulla kommentarer på manuskriptet.

## REFERENSER

- Allen, J., Rowan, L., & Singh, P. (2020). Teaching and teacher education in the time of COVID-19. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 48(3), 233-236. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2020.1752051>
- Alvinus, A., & Wallenius, C. (2021). Covid-19 som en strukturell beslutsutmaning i vård-och omsorgssektorn. *Socialmedicinsk tidskrift*, 98(1), 82-90.
- Agervold, M. (2009). The significance of organizational factors for the incidence of bullying. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50(3), 267-276. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00710.x>
- Ahern, S., & Loh, E. (2020). Leadership during the COVID-19 pandemic: building and sustaining trust in times of uncertainty. *BMJ Leader*, leader-2020. <http://dx.doi.org/10.1136/leader-2020-000271>
- Andrade, C., & Petiz Lousã, E. (2021). Telework and Work-Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors. *Administrative Sciences*, 11(3), 103. <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Arnetz, J., Goetz, C., Arnetz, B. & Arble, E. (2020). Nurse reports of stressful situations during the Covid-19 pandemic: Qualitative analysis of survey responses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8126), 1-12. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218126>
- Asplund, J. (2006). *Munnens socialitet och andra essäer*. Korpen.
- Awad, A., Björnström, L. & Wennmo Zuk, K. (2021, 3 juni). Sjukvårdschefer som vågar protestera riskerar jobbet. *Dagens Medicin*. <https://www.dagensmedicin.se/opinion/debatt/sjukvardschefer-som-vagar-protestera-riskerar-jobbet/>
- Barbalet, J. M. (2001). *Emotion, social theory, and social structure: A macro-sociological approach*. Cambridge University Press.
- Bergman, A. (2004). *Segregerad integrering: Mönster av könssegregering i arbetslivet (Doktorsavhandling, Karlstads universitet, Institutionen för ekonomi Avdelningen för arbetsvetenskap)*. <http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:597040/FULLTEXT01.pdf>
- Bergman Blix, S., & Wettergren, Å. (2016). A sociological perspective on emotions in the judiciary. *Emotion Review*, 8(1), 32-37. <https://doi.org/10.1177/1754073915601226>
- Brown, S. E., & Battle, J. S. (2019). Ostracizing targets of workplace sexual harassment before and after the # MeToo movement. *Equality, Diversity and Inclusion*, 39(1), 53-67. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2018-0162>
- Bengtsson, M., & Flisbäck, M. (2020). Coronakrisen synliggör behovet av att analysera arbete som ett kall. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 26(3), 70-73. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1517633/FULLTEXT01.pdf>
- Bergbom, B., Vartiavaananen, M., & Kinnunen, U. (2015). Immigrants and natives at work: Exposure to workplace bullying. *Employee Relations*, 37(2), 158-175. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2014-0101>
- Blomberg, S., & Rosander, M. (2020). Exposure to bullying behaviours and support from co-workers and supervisors: A three-way interaction and the effect on health and well-being. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(4), 479-490. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01503-7>
- Brandebo, M. F., Nilsson, S., & Larsson, G. (2016). Leadership: is bad stronger than good?. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(6), 690-710. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2014-0191>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Çoban, S. (2022). Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender, Work & Organization*, 19(1), 241-255. <https://doi.org/10.1111/gwao.12684>
- Collins, R. (2020, 8 juli). *Sociology of Masks and Social Distancing*. [Blogginlägg]. <https://www.drrandallcollins.com/sociological-eye/2020/7/8/sociology-of-masks-and-social-distancing>
- Coronavirus (2022). *Corona: Antal Fall & Statistik. Live*. Hämtad 27 september 2022 från <https://coronavirus.se/>
- Dahlgren, L. & Starrin, B. (2004). *Emotioner, vardagsliv och samhälle*. Liber.
- Danielis, M., Peresson, L., Piani, T., Colaetta, T., Mesaglio, M., Mattiussi, E. ... Palese, A. (2021). Nurses' experiences of being recruited and transferred to a new sub-intensive care unit devoted to Covid-19 patients. *Journal of Nursing Management*, 29(5) 1149-1158. <https://doi.org/10.1111/jonm.13253>



- Dolce, V., Vayre, E., Molino, M., & Ghislieri, C. (2020). Far away, so close? The role of destructive leadership in the job demands-resources and recovery model in emergency telework. *Social Sciences*, 9(11), 1-22. <https://doi.org/10.3390/socsci9110196>
- Dolezal, L., Rose, A., & Cooper, F. (2021). COVID-19, online shaming, and health-care professionals. *The Lancet*, 398(10299), 482-483. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)01706-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)01706-2)
- Douglas, T. (1995). *Scapegoats*. Routledge.
- Dye, T. D., Alcantara, L., Siddiqi, S., Barbosu, M., Sharma, S., Panko, T., & Pressman, E. (2020). Risk of COVID-19-related bullying, harassment and stigma among healthcare workers: an analytical cross-sectional global study. *BMJ Open*, 10(12), e046620. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-046620>
- Ekelöf, E. (2020, 4 mars). *Självmordet blir den sista utvägen*. Hämtad 27 september 2022 från <https://arbetsmiljoforskning.se/sjalmordet-blir-den-sista-utvagen/>
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020a). *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice*. CRC Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020b). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: theory, research and practice* (3rd ed., pp. 3-53). CRC Press.
- Feelgood. (2021). Vaccinerad eller ovaccinerad - att hantera medarbetares oro. Hämtad 14 oktober 2021 från <https://feelgood.se/aktuellt/vaccinerad-eller-ovaccinerad-att-hantera-medarbetares-oro>
- Feist, J. B., Feist, J. C., & Cipriano, P. (2020). Stigma compounds the consequences of clinician burnout during COVID-19: a call to action to break the culture of silence. *NAM Perspectives*. <https://doi.org/10.31478/202008b>
- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision factors for remote work adoption: advantages, disadvantages, driving forces and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1-24. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>
- Fineman, S. (1993). *Emotion in organizations*. Sage.
- Fors Brandebo, M. (2021a), How contextual is destructive leadership? A comparison of how destructive leadership is perceived in usual circumstances versus crisis. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 220-239. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2019-1924>
- Fors Brandebo, M., Nilsson, S., & Larsson, G. (2018). *Destruktivt ledarskap: Hur uppkommer det? Vilka effekter får det? Vad kan man göra åt det?*. Studentlitteratur.
- Brandebo, M.F. (2021). Sweden's Covid-19 Strategy from a Leadership Perspective: Importance of Trust and Role Models. I T. Fang & J. Hassler (red.), *Globalization, Political Economy, Business and Society in Pandemic Times* (International Business and Management, vol. 36, pp. 143-156). Emerald Publishing Limited.
- Fuller, R. (2007). *Somebodies and nobodies: Overcoming the abuse of rank*. Post Hypnotic Press.
- Gillberg, N. (2018). Nya sätt att organisera arbete - betydelsen för arbetsmiljö och hälsa. (Kunskapssammanställning 2018:2, Göteborgs Universitet). [https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/nya-satt-att-organisera-arbete-betydelsen-for-arbetsmiljo-och-halsa\\_2018\\_2.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/nya-satt-att-organisera-arbete-betydelsen-for-arbetsmiljo-och-halsa_2018_2.pdf)
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Hedström, K. (2020, 19 oktober). *Svårt att upptäcka mobbning på distans*. Hämtad 27 oktober 2022 från <https://www.prevent.se/arbetsliv/ledarskap/2020/distansarbete-kan-forsvara-arbetet-mot-mobbning/>

- Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B., & Boman, E. (2021). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81(4), 707-722. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00569-4>
- Hoel, H. & Einarsen, S. (2010) Shortcomings of anti-bullying regulations: The case of Sweden. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 30-50. <https://doi.org/10.1080/13594320802643665>
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Hochschild, A. R. (1990). Ideology and emotion management: A perspective and path for future research. In T. D. Kemper (red.), *Research agendas in the sociology of emotions* (pp. 117-142). State University of New York Press.
- Iida, M., Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K., & Kawakami, N. (2021). Increased COVID-19-related workplace bullying during its outbreak: a 2-month prospective cohort study of full-time employees in Japan. *Environmental and Occupational Health Practice*, 3(1), 1-11. <https://doi.org/10.1539/eohp.2021-0006-OA>
- Jukkala, T., Ferlander, S., Aytar, O., Engdahl, E., Hristova, A., Hopstadius, M., Blasko, A., & Misheva, V. (2021). Att leva med en världsomfattande pandemi: En studie om människors oro kopplat till covid-19 i Sverige. *Sociologisk Forskning*, 58(1-2). <https://doi.org/10.37062/sf.58.22256>
- Jönson, H., Alftberg, Å., Andersson, J., Bildtgård, T., Ekstam, L., Harnett, T., ... & Öberg, P. (2021). *Perspektiv på ålderism*. Social Work Press.
- Krasikova, D. V., Green, S. G., & LeBreton, J. M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*, 39(5), 1308-1338. <https://doi.org/10.1177/0149206312471388>
- Lambert, A., Cayouette-Remblière, J., Guéraud, É., Le Roux, G., Bonvalet, C., Girard, V., & Langlois, L. (2020). How the COVID-19 epidemic changed working conditions in France. *Population Societies*, (7), 1-4. <https://doi.org/10.3917/popsoc.579.0001>
- Lang, M., Jones, L., Harvey, C., & Munday, J. (2021). Workplace bullying, burnout and resilience amongst perioperative nurses in Australia: A descriptive correlational study. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13437>
- Larsson, G. (2021). *Vardagsstress och hälsa: En idé om verksamma mekanismer*. Studentlitteratur.
- Leymann, H. (1986). *Vuxenmobbing: om psykisk våld i arbetslivet*. Studentlitteratur.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-26.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Låstad, L., Helligren, J., Näswall, K., Richter, A., & Sverke, M. (2016). 30 års forskning om anställningsotrygghet: En litteraturoversikt. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 22(3/4), 8-27.
- Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2022). The digital workplace and its dark side: An integrative review. *Computers in Human Behavior*, 128(2022), 107118. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118>
- MSB. (2021). *Annonsmaterial med nationella budskap*. <https://www.msb.se/sv/aktuellt/pagaende-handelser-och-insatser/msbs-arbete-med-anledning-av-coronaviruset/ladda-ned-annons--och-kampanjmaterial/annonsmaterial-med-nationella-budskap/>
- Matsson, A., & Jordan, T. (2022). Workplace bullying investigations: A complex endeavor for a complex problem. *Organizational Dynamics*, 51(2), 100840. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100840>
- Myndigheten för Arbetsmiljökunskap. (2021). *Hur ska sociala hälsorisker på arbetet hanteras? Nya riktlinjer från Myndigheten för arbetsmiljökunskap*. Hämtad från 10 oktober 2022 från <https://mynak.se/hur-ska-sociala-halsorisker-pa-arbetet-hanteras/>
- Myndigheten för Arbetsmiljökunskap (2022). *MYNAK:s riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet - kränkande särbehandling och mobbing*. Hämtad från 10 oktober 2022 från <https://www.arbetsmiljoforum.se/kunskapsbank-arbetsmiljoe/psykosocial-arbetsmiljoe/kraenkande-saerbehandling-och-mobbing/mynaks-riktlinjer-foer-hantering-av-sociala-haelsorisker-paa-arbetet-kraenkande-saerbehandling-och-mobbing/>
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979. <https://doi.org/10.1348/096317909X481256>

- Nogrady, B. (2021). 'I hope you die': how the COVID pandemic unleashed attacks on scientists. *Nature*, 598(7880), 250-253. <https://doi.org/10.1038/d41586-021-02741-x>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?. *BMC Public Health*, 20(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Pompili, M., Lester, D., Innamorati, M., De Pisa, E., Iliceto, P., Puccinno, M., Fiori Nastro, P., Tatarelli, R., & Girardi, P. (2008). Suicide risk and exposure to mobbing. *Work*, 31(2), 237-243.
- Rahmani, B., & Atoya, Z. (2022). *Man blir direkt som den udda och då vågar man inte träffas på lika sätt: En kvalitativ studie om Covid-19 vaccinationskravets påverkan på det sociala livet*. Högskolan i Halmstad, Akademin för hälsa och välfärd.
- Rosander, M., & Blomberg, S. (2022). Workplace bullying of immigrants working in Sweden. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(14), 2914-2938. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1891113>
- Rosander, M., & Nielsen, M. B. (2021). Witnessing bullying at work: Inactivity and the risk of becoming the next target. *Psychology of Violence*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/vio0000406>
- SCB. (2021). *Ny statistik: Så många har jobbat hemifrån under pandemin*. Hämtat 30 oktober 2022 från <https://www.scb.se/pressmeddelande/ny-statistik-sa-manga-har-jobbat-hemifr-an-under-pandemin/>
- Scheff, T. J. (2003). Shame in self and society. *Symbolic Interaction*, 26(2), 239-262. <https://doi.org/10.1525/si.2003.26.2.239>
- Scheff, T. J. (1990). *Microsociology. Discourse, Emotion, and Social Structure*. The University of Chicago Press.
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.09.001>
- Semaan A, Audet C, Huysmans E, et al (2020). Voices from the frontline: findings from a thematic analysis of a rapid online global survey of maternal and newborn health professionals facing the COVID-19 pandemic. *BMJ Global Health* 2020;5:e002967.
- Sohlgren, Å. (2018). *Så farligt är det med mobbning på arbetsplatser*. Hämtat 30 oktober från <https://www.suicidezero.se/nyheter/sa-farligt-ar-det-med-mobbning-pa-arbetsplatser>
- Starrin, B., & Wettergren, Å. (2010). The Dynamic of Shame and Psychiatric Ill-Health. I G. R. Jackson, (red). *Psychology of Neuroticism and Shame*. Nova Science Publishers
- Starrin, B. (2018). Trivsel med arbetet. I M. Kalander Blomqvist & C. Nyberg (red.). *Värmlänningarnas liv och hälsa 2017*. (pp. 67-72). *Landstinget i Värmland*.
- Söderlund, M. (2020). Employee Norm-violations in the Service Encounter during the Corona Pandemic and Their Impact on Customer Satisfaction. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 57(102209), 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102209>
- Tomlin, J., Dalgleish-Warburton, B., & Lamph, G. (2020). Psychosocial support for healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11(1960), 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01960>
- Torkelsson, A-C. (2021). Forskare vittnar om hot efter att ha pratat om covid-19 med media. *Läkartidningen*, 43, <https://lakartidningen.se/aktuellt/nyheter/2021/10/forskare-vittnar-om-hot-efter-att-ha-pratat-om-covid-19-med-media/>
- Unionen. (2022). *Coronaviruset och jobbet*. Hämtat från 10 oktober 2022 från <https://www.unionen.se/rad-och-stod/coronaviruset>
- Van Heugten, K. (2010). Bullying of social workers: Outcomes of a grounded study into impacts and interventions. *British Journal of Social Work*, 40(2), 638-655. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcp003>
- Warner, B., (2022 9 februari 2022). It's not just you—the world is beginning to rethink the handshake. *Fortune*. <https://fortune.com/2022/02/09/return-workplace-wfh-demise-handshake-vaccinated-covid-omicron/>
- Weilenmann, L. (2021). Hon ska lösa barnmorskekrisen i Stockholm. *Värdfokus*. <https://www.vardfokus.se/arbetsmiljo/hon-ska-losa-barnmorskekrisen-i-stockholm/>
- Widar, L., Wiitavaara, B., Boman, E., & Heiden, M. (2021). Psychophysiological Reactivity, Postures and Movements among Academic Staff: A Comparison between Teleworking Days and Office Days. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18), 9537. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189537>

Wise, J. (2021). Covid-19: Global response was too slow and leadership absent, report finds. *BMJ*, 373: n1234. <https://doi.org/10.1136/bmj.n1234>

World Health Organization. (2022). *WHO Coronavirus disease (COVID-19) Dashboard*. Hämtat 10 oktober 2022 från <https://covid19.who.int/>

## ABSTRACT

In connection with Covid-19 pandemic, employers were forced to change their behavior and adjust to new working life challenges. Firstly, the pandemic became a healthcare disaster and secondly a crisis with social and emotional consequences for workers. The purpose of this article is to investigate the presence of threats to the social self in the working life context. We are looking for shame or shame-related feelings and behaviors, which can be linked to the pandemic. The threat to the social self can be intentional or unintentional and consist of behaviors and gestures that are perceived as derogatory and in terms of bullying, violations, humiliations, harassment or organizational changes.

*Keywords:* Covid-19, shame and stigma, sociology of emotions, threat to the social self, victimization and work environment