



# Risici og arbejdsmiljø blandt unge på de nye digitale arbejdsmarkeder

**– et kollaborativt udviklingsprojekt**

**(RADAR-projektet)**



# **Risici og arbejdsmiljø blandt unge på de nye digitale arbejdsmarkeder**

**- et kollaborativt udviklingsprojekt (RADAR-projektet)**

**Mette Lykke Nielsen<sup>1</sup>**  
**Cæcilie Sloth Laursen<sup>1</sup>**  
**Johnny Dyreborg<sup>2</sup>**  
**Louise Yung Nielsen<sup>3</sup>**

1. Center for Ungdomsforskning, Institut for kultur og læring, Aalborg Universitet København
2. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
3. Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab, Roskilde Universitet

## **NFA-rapport**

Titel	Risici og arbejdsmiljø blandt unge på de nye digitale arbejdsmarkeder
Undertitel	Et kollaborativt udviklingsprojekt (RADAR-projektet)
Forfattere	Mette Lykke Nielsen, Cæcilie Sloth Laursen, Johnny Dyreborg og Louise Yung Nielsen
Udgivere	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Aalborg Universitet
Udgivet	2021
Finansiel støtte	Projektet har modtaget støtte fra Arbejdsmiljøforskningsfonden (AMFF-projekt nr.: 46-2017-09)
ISBN	978-87-7904-376-3
Internetudgave	nfa.dk og CeFU.dk

### **Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø**

Lersø Parkallé 105  
2100 København Ø  
Tlf.: 39165200  
Fax: 39165201  
e-post: nfa@nfa.dk  
Hjemmeside: nfa.dk

### **Center for Ungdomsforskning, Det Humanistiske Fakultet Institut for Kultur og Læring**

Aalborg Universitet, A.C. Meyers Vænge 15, A, 3433  
2450 København SV  
Tlf.: 99403433  
e-post: nka@hum.aau.dk  
Hjemmeside: cefu.dk

# Forord

Denne rapport sammenfatter resultaterne af forsknings- og udviklingsprojektet 'Risici og arbejdsmiljø blandt unge på de nye digitale arbejdsmarkeder – et kollaborativt udviklingsprojekt (RADAR-projektet)'. Projektet er gennemført i perioden januar 2018 til og med november 2020.

Det overordnede formål med projektet har været at skabe viden om unges arbejde på nye digitale arbejdsmarkeder, disse unges arbejdsmiljø, samt undersøge hvordan disse unge kan nås med arbejdsmiljøindsatser.

Projektet er udført som et kollaborativt forskningssamarbejde mellem Center for Ungdomsforskning, Aalborg Universitet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) samt Institut for Kommunikation og Humanistisk Forskning, Roskilde Universitet. Den kollaborative tilgang har betydet, at der fra projektets start har været etableret stærke samarbejdsrelationer gennem dialog og interaktion mellem forskerne og de potentielle brugere af forskningen.

Vi takker alle, der har bidraget til, at projektet kunne gennemføres:

- Arbejdstilsynet, Jobpatruljen, HK Privat, 3F Ungdom, Bloggers Delight, Splay One, AC (Akademikernes Centralorganisation) & MePloy, som har deltaget aktivt i workshops med at forme forskningsprojektet, udvikle et pilotspørgeskema og komme med anbefalinger til deres egen organisationer.
- De deltagende interviewpersoner som har givet os indsigter i deres arbejdsliv på de nye digitale arbejdsmarkeder.
- De digitale platforme, virksomheder og organisationer som har sendt pilotspørgeskemaet ud til deres brugere.

Rapporten er lektorbedømt af Kari Anne Holte, Research Professor, NORCE (Norwegian Research Centre), og Sisse Grøn, Ph.d. og post.doc., Department of Management, Technology and Economics, DTU.

Det er vores håb, at projekts resultater kan indgå i diskussion af, hvordan vi bedst muligt forebygger unges arbejdsmiljø, nu og i fremtiden. I bilag 1 findes en oversigt over formidling i projektet. Projektet er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden (Projekt nr. 46-2017-09).

Forfatterne, København, januar 2021.



# Indhold

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Indhold</b> .....	<b>5</b>
<b>Sammenfatning</b> .....	<b>7</b>
Unge arbejdstagere på digitale arbejdsmarkeder .....	8
Konsekvenser af atypiske beskæftigelsesformer .....	9
<b>Summary</b> .....	<b>11</b>
Young workers on digital labor markets .....	12
Consequences of new forms of employment.....	14
<b>Baggrund og formål</b> .....	<b>15</b>
Baggrund .....	15
Formål .....	17
<b>Metode og udførelse</b> .....	<b>18</b>
Workshops.....	18
Kvalitative forskningsinterviews.....	20
Persona-metoden .....	23
Udvikling af RADAR-pilotspørgeskema .....	24
<b>Resultater</b> .....	<b>33</b>
En kategorisering af unge der arbejder på de digitale.....	33
Persona 1: Studiearbejde via en digital platform.....	34
Persona 2: Sabbatårs arbejde via en digital platform .....	36
Persona 3: Ved at etablere sig på arbejdsmarkedet, arbejde via digital arbejdsplatform.....	37
Persona 4: Begrænset kommerciel succes på sociale medier .....	39
Persona 5: Succesfuld med socialt mediebrand .....	40
Persona 6: Medieplatform som professionaliseret hobby .....	42
Stor variation blandt unge på de digitale arbejdsmarkeder.....	43
Uigennemskuelige beskæftigelsesrelationer i platformøkonomien .....	44
Uigennemskuelighedens konsekvenser .....	47
Algoritmisk management på digitale platforme.....	47
Oplevelser med et algoritmisk styret arbejdsliv .....	47
Personlige profileres betydning for unge med platformsarbejde.....	49
Følelsesarbejde på de digitale arbejdsmarkeder.....	49
<b>Resultater af RADAR pilot spørgeskema</b> .....	<b>51</b>
Udvalgte data fra pilot spørgeskemaet .....	51
Opsamling .....	53
<b>Diskussion, konklusioner og anbefalinger</b> .....	<b>55</b>

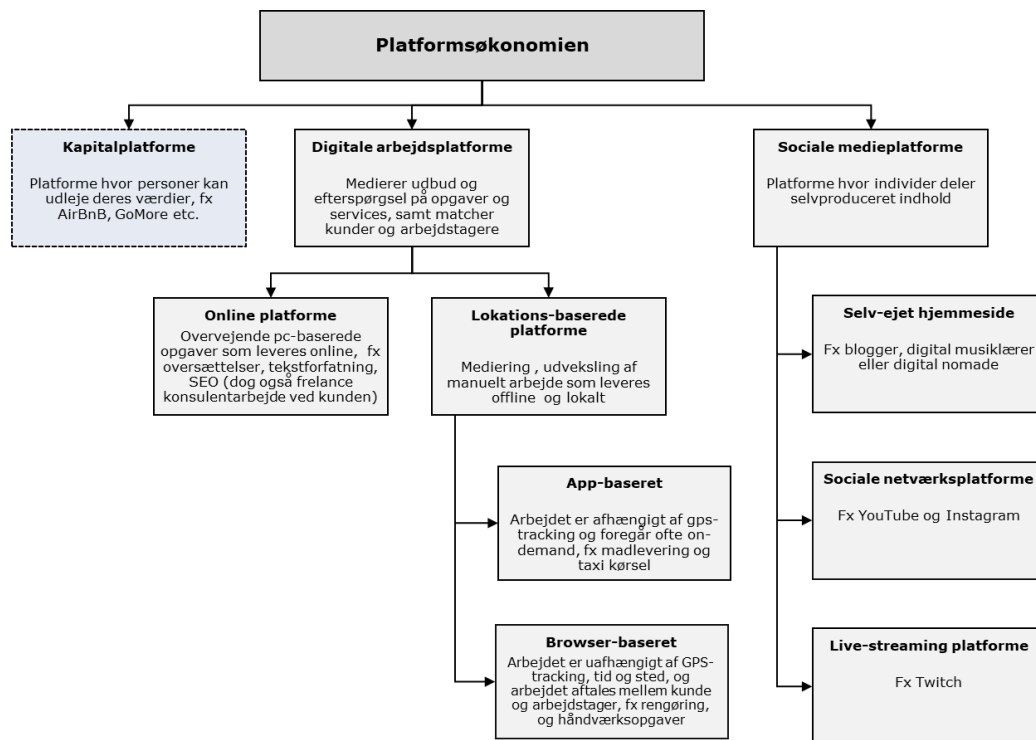
Anbefalinger .....	57
Anbefalinger fra workshopdeltagere .....	58
Projektets anbefalinger .....	59
<b>Perspektivering: Refleksioner omkring den kollaborative proces .....</b>	<b>61</b>
<b>Afslutning og tak .....</b>	<b>63</b>
<b>Referencer .....</b>	<b>64</b>
<b>Bilag 1: Formidling fra projektet .....</b>	<b>69</b>
<b>Bilag 2: Abstracts på videnskabelige artikler.....</b>	<b>74</b>
<b>Bilag 3: Interviewguide .....</b>	<b>78</b>
<b>Bilag 4: Pilotspørgeskema .....</b>	<b>80</b>



# Sammenfatning

Med den omfattende digitalisering af samfundet bliver der kontinuerligt skabt nye måder at arbejde på via digitale platforme (Huws, 2015). Det er arbejdsformer, som især unge tager til sig (Garben, 2017; Popescu et al., 2018). Disse nye arbejdsformer udfordrer det, vi traditionelt forstår som arbejde, og arbejdets traditionelle organiseringsformer (Coyle, 2017; Huws, 2015; Ilsøe, 2017; Jesnes et al., 2016). Et centralt begreb i denne udvikling er platformøkonomien, som er en betegnelse for forskellige forretningsmodeller, hvor en kommerciel platform fungerer som mellemlid mellem en arbejdstager og en kunde (Rasmussen & Madsen, 2017; Weber, 2018). På samme måde har sociale medieplatforme skabt grobund for nye typer af arbejde (Slots- og Kulturstyrelsen, 2018).

Det overordnede formål med projektet har været at skabe viden om unges arbejde på nye digitale arbejdsmarkeder, disse unges arbejdsmiljø, samt at undersøge hvordan disse unge kan nås med arbejdsmiljøindsatser. Vi har været interesseret i at undersøge lønnet beskæftigelse blandt unge under 30 år, der er muliggjort eller skabt af digitale teknologier, og som udføres på- eller gennem digitale platforme eller markeder. Projektet er det første af sin slags i Danmark. Resultaterne bygger blandt andet på dybdegående interviews med 20 unge under 30 år, som arbejder via digitale arbejdsplatforme, samt internetpersonligheder som gamere, YouTubere og bloggere. I projektet indgår meget forskellige former for digitale platforme, som kan være vanskelige at adskille fra hinanden. Som et resultat af projektet, har vi derfor udarbejdet nedestående figur 1 til at skabe overblik over de forskellige platforme i platformøkonomien. I dette projekt har vi haft fokus på digitale arbejdsplatforme og sociale medieplatforme.



Figur 1. Overblik over forskellige former for platforme i platformøkonomien.

Projektet er gennemført som et kollaborativt projekt med inspiration fra den canadiske 'Knowledge-Transfer-Exchange-model' (KTE-modellen) (Reardon et al., 2006; Van Eerd, 2018) og forskningsmetoden 'forskningscirkler' (Persson, 2009; Riddersporre & Persson, 2011). Således er alle projektets faser udviklet i tæt dialog med praksis gennem seks workshops, hvor forskerne samarbejdede med interessenter inden for de nye digitale arbejdsmarkeder.

Projektet bidrager med indblik i, hvilke arbejdsmiljøproblemer som særligt knytter sig til det digitale aspekt i arbejdet og den nye organisering af arbejdet via de digitale platforme. Indsigterne kan opsummeres i følgende punkter:

- Arbejdet på digitale arbejdsmarkeder udfordrer arbejdsmiljøfeltets traditionelle organisering, idet der ofte hverken er en traditionel arbejdsgiver eller en ansat. Arbejdstagere betragtes og behandles som selvstændige. Arbejdet, der udføres, er kendetegnet ved at være yderst individualiseret og dereguleret.
- Arbejdet via digitale platforme udfordrer således den traditionel tosidede beskæftigelsesrelation mellem en arbejdsgiver og en ansat; beskæftigelsesrelationen udgøres her af tre til fem aktører, hvoraf minimum en af aktørerne er en digital platform. Beskæftigelsesrelationen er således tre- til fem-sidet.
- På grund af uigennemskuelighed i disse beskæftigelsesrelationer mangler de unge ofte indsigt i det ansvar, som er uddelegeret til dem som selvstændige (generelt og i relation arbejdsmiljø).
- Digitale arbejdsplatforme benytter algoritmer til at matche, rangere og sortere jobs og arbejdstagere. Således har arbejdsplatformene uddelegeret ledelsesopgaver fra mennesker til algoritmer. Disse algoritmiske kontrolmekanismer opleves ofte som uigennemskuelige af de unge. Desuden viser vores analyse, at platformenes kontrolmekanismer påvirker arbejdstagernes 'job kontrol' og 'skema kontrol' (Wheatley, 2017). Fra arbejdsmiljøforskningen er det velkendt, at manglende kontrol og autonomi i arbejdet kan have en negativ indvirkning på arbejdsmiljøet.
- Unge med platformsarbejde får ingen eller meget begrænset oplæring og introduktion.
- De arbejdsmiljøproblemer, som de unge fortæller om, er særligt psykosociale, såsom sammensmeltning af arbejde og privatliv, og savnet af kolleger.
- Platformsarbejde kræver en høj grad af følelsesarbejde (Hochschild, 2012), der i nogle tilfælde kan opleves belastende. Herunder kræver det en særlig indsats for at opretholde en grænse mellem det professionelle og det private.
- De unges forhold til arbejdet og arbejdsmiljøet på de digitale arbejdsmarkeder afhænger af deres position i transitionen ind på arbejdsmarkedet.

## **Unge arbejdstagere på digitale arbejdsmarkeder**

Et af projektets hovedresultater er en kategorisering af unge der er beskæftigede på de digitale arbejdsmarkeder. Kategoriseringen skaber et overblik over de forskellige arbejdsformer, som de unge i datamaterialet deltager i på nye digitale arbejdsmarkeder. Kategorierne giver indblik i, hvordan arbejdet spiller sammen med de unges livssituation; hvordan de unge forholder sig til deres

arbejde og arbejdsmiljø; samt hvilke arbejdsmiljøproblemer de oplever i deres arbejde på forskellige dele af det digitale arbejdsmarked. Kategorierne er:

1. Unge med studiearbejde via digitale arbejdsplatforme
2. Unge med sabbatårs arbejde via digitale arbejdsplatforme
3. Unge under etablering på arbejdsmarkedet med arbejde via digitale arbejdsplatforme
4. Unge der arbejder på sociale medier med begrænset kommerciel succes på sociale medier
5. Succesfulde unge med socialt mediebrand
6. Unge med en medieplatform som professionaliseret hobby.

Kategoriseringen viser overordnet, at arbejdet på de digitale arbejdsmarkeder spiller en meget forskellig rolle i de unges liv, samt at de unge har forskellige tidsperspektiver i arbejdet. Kategoriseringen afspejler desuden, at alder ikke altid er en afgørende faktor for, hvordan unge forholder sig til deres digitalt medierede arbejde, men at det derimod er de unges position i deres transitionsproces ind på arbejdsmarkedet, som må ansues som den afgørende faktor.

De arbejdsopgaver, de unge henter via de digitale arbejdsplatforme, er eksempelvis rengøring, børnepasning, tekstforfatning eller oversættelsesarbejde. Arbejdet udføres ofte på samme måde, som hvis den unge var ansat af en arbejdsgiver inden for en traditionel arbejdsorganisering. Derfor er arbejdstagerne også udsat for de samme arbejdsmiljørisici, som vi kender fra traditionelt organiseret arbejde. Overordnet gælder det for alle de unges digitalt medierede arbejdsformer, at risici i forhold til det fysiske arbejdsmiljø primært afhænger af karakteren af de arbejdsopgaver som de unge udfører, uafhængigt af om opgaverne er digitalt medieret. Særligt i relation til belastningsskader og risiko for ulykker er det af afgørende betydning om arbejdet udføres online eller offline

Derudover skaber den digitale dimension af arbejdet en række risici, som føjes til de velkendte risici. Det er disse risici, der er udfoldet i de enkelte skemaer i rapportens resultatafsnit. Her finder læseren desuden en udfoldet præsentation de seks ovennævnte kategorier af unge. På tværs af kategorierne fortæller de unge arbejdstagere om en begrænset mulighed for at langtidsplanlægge, hvilket af nogle opleves som en belastning. Blandt de unge, der arbejder på de sociale medieplatforme, fortæller flere om oplevelser med chikane og trusler. Det kvalitative datamateriale udgør 20 kvalitative interviews, samt den viden der blev produceret som en del af den kollaborative udviklingsproces i projektet. Det har blandt andet dannet grundlag for at udvikle to modeller over beskæftigelsesrelationer i digitalt medieret arbejde, samt kortlægge de risici og mekanismer der er knyttet til disse arbejdsformer. På baggrund af det kvalitative materiale er det ikke muligt at sige noget om hvor udbredt de identificerede arbejdsmiljøproblemer er blandt denne gruppe arbejdstagere. Denne viden håber vi i fremtiden at kunne kortlægge med det udviklede spøgeskema om arbejdsmiljø og helbred blandt beskæftigede på digitale platforme.

## **Konsekvenser af atypiske beskæftigelsesformer**

Gentagende gange i løbet af den kollaborative udviklingsproces diskuterede interessenterne konsekvenserne ved, at den eksisterende arbejdsmiljøorganisering ikke er indrettet til at rumme atypiske beskæftigelsesformer. Det betyder, at nye forretningsmodeller og beskæftigelsesformer i bedste fald udfordrer den eksisterende arbejdsmiljølovgivning, og i værste fald har den konsekvens, at beskæftigede på digitale arbejdsplatforme i mange sammenhænge falder uden for, og

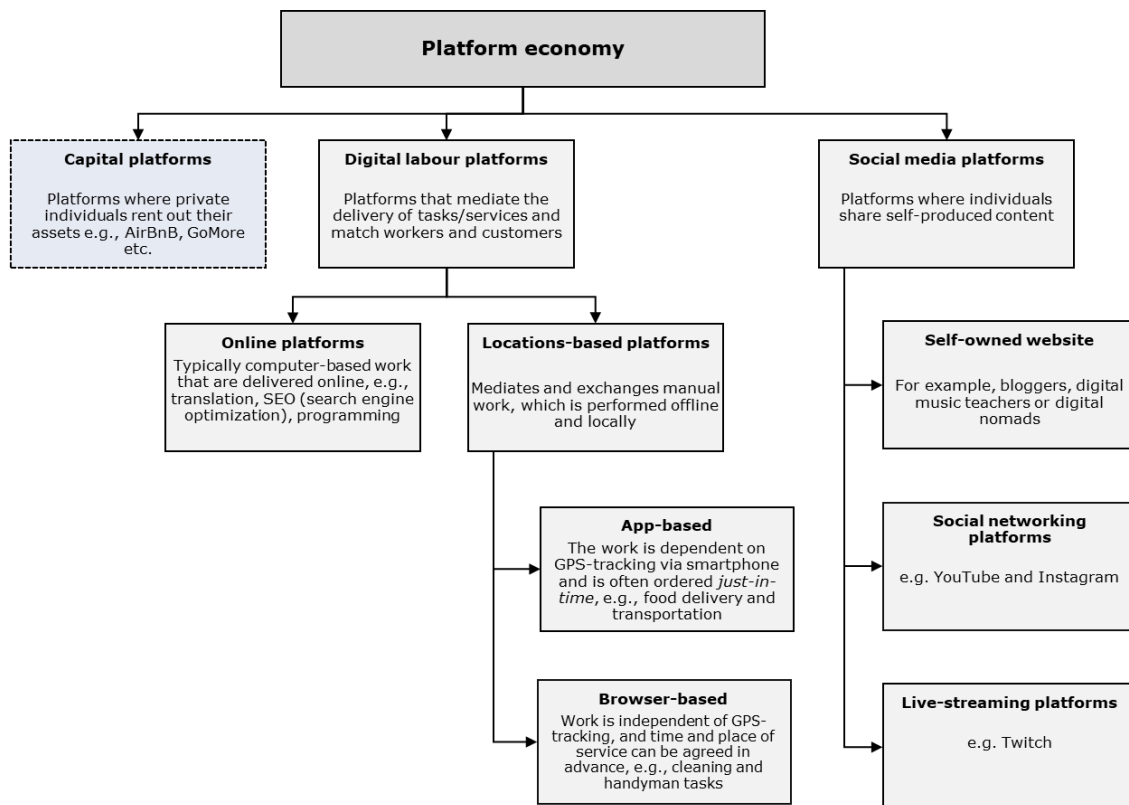
derfor har begrænset gavn af de ressourcer og strukturer som arbejdsmiljøsystemet stiller til rådighed.

I rapporten præsenteres dels en række anbefalinger, der er udviklet af de interessenter, som deltog i projektets udviklingsdel, dels anbefalinger fra projektets forskere. Anbefalingerne går blandt andet på at informere og rådgive de unge om de betingelser, som gør sig gældende på de digitale platforme, samt om det ansvar, som er delegeret til dem under den nuværende lovgivning. Desuden rummer anbefalingerne forslag til, hvordan platformene kan inkorporere arbejdsmiljøhensyn i platformenes udformning.

# Summary

The digital revolution is continuously giving rise to new ways of working via digital platforms (Huws, 2015), which predominantly young people engage in (Garben, 2017; Popescu et al., 2018). These new forms of work challenge our understanding of work, as well as, how work is traditionally organised (Coyle, 2017; Huws, 2015; Ilsøe, 2017). A key concept for these new developments is the platform economy, which is a term for various business models in which commercial platforms act as intermediaries between workers and customers (Ilsøe & Madsen, 2017; Rasmussen et al., 2017). Similarly, social media platforms create opportunities for new types of work (Slots- og Kulturstyrelsen, 2018).

The main purpose of the project has been to create knowledge about young people's work in the new digital labour markets, these young people's working environment, and to investigate what instruments can target the challenges these young people face. We have been interested in investigating paid employment among young people under age 30, mediated by digital technologies, and is performed on or through digital platforms or markets. The project is the first of its kind in Denmark. The results are based on in-depth interviews with 20 young people under 30, who work as platform workers via digital labour platforms, gamers, YouTubers, bloggers and digital nomads. We have created the figure 2 below to provide an overview of the different platforms in the platform economy, which mediate different types of work. In this project, we have focused on digital labour platforms and social media platforms.



**Figure 2.** Overview of the different platforms in the platform economy.

The project has been conducted as a collaborative project with inspiration from the Canadian Knowledge-Transfer-Exchange Model (KTE model) (Van Eerd, 2017) and the research method 'research circles' (Persson, 2009). Thus, all phases of the project have been developed in close dialogue with practitioners and through six workshops, in which we collaborated with stakeholders within the new digital labour markets.

The project contributes with insight into what working environment problems particularly derive from the digital aspect of the work and the new organisation of work via the digital platforms. The insights can be summarised in the following points:

- The work in the digital labour markets challenge the traditional organisation of work, as there is often neither an employer nor an employee in a traditional sense. Workers are considered and treated as self-employed. The work is characterised by being highly individualised and deregulated.
- Work via digital platforms thus challenge the traditional two-sided employment relationship between an employer and employee; the employment relationship is instead constituted by 3 to 5 actors, of which at least one is a digital platform. Thus, the employment relationship is 3- to 5-sided.
- Due to the opaqueness in these employment relations the young workers often lack knowledge of the responsibility which is delegated to them as self-employed. (In general, and in relation to the working environment).
- Digital labour platforms use algorithms to match, rank, and sort jobs and workers. In this way, the labour platforms have delegated management from humans to algorithms. The algorithmic control mechanisms are often experienced as non-transparent by the young workers. Furthermore, our analysis shows that the platforms' control mechanisms affect the workers' 'job control' and 'schedule control' (Wheatley, 2017). From occupational health and safety research, it is well-known that lack of control and autonomy in the work can have a negative impact the working environment.
- Young people with platform work receive no or very limited training and introduction.
- The young people particularly tell about psychosocial working environment issues, such as blurring of boundaries between work and private life and the lack of colleagues.
- Platform work requires a great level of emotional labour (Hochschild, 2012), which in some cases can be experienced as stressful. Within this, the work requires special efforts to uphold a boundary between the professional self and the private self.
- The decisive factor in how young people relate to their digitally mediated work, is the stage of their transition process into the labour market.

## **Young workers on digital labor markets**

One of the main results of the project is the development of a categorisation of young people employed in the digital labour markets. The categorisation provides an overview of the different forms of work in the new digital labour markets that the young people in our data material participate in. The categories provide insights into how the work integrates in the young people's life situation; how young people relate to their work and working environment; as well as, what

working environment problems they experience in the different forms of work in the digital labour market. The categories are:

1. Student worker via digital labour platforms
2. Sabbatical year worker via digital labour platforms
3. Young worker setting off as self-employed on the labour market via digital labour platforms
4. Young people with limited success on social media platforms
5. Extremely successful young people with a social media brand
6. Young people with a media platform as a professionalised hobby.

On a general level, the categorisation shows that the work in the digital labour markets plays a very different role in the lives of young people and that the young people have different time perspectives in the work. The work in the digital labour markets is special precisely because it can be carried out while the young people are under education, or while they have other forms of paid employment. The categorisation reflects that age is not always a decisive factor in how young people relate to their digitally mediated work, but instead it is the stage of their transition process into the labour market, that must be regarded as the decisive factor.

For all the digitally mediated forms of work which the young workers engage in, the physical working environment depends primarily on the nature of the work, and is unaffiliated with the digital mediation of the tasks. Especially in relation to strain injuries and the risk of accidents it is critical whether the work is done online or offline. The tasks that young people obtain through the digital labour platforms are, for example, cleaning, childcare, copywriting or translation work. The work is often done in the same way as if the young person was employed by an employer within a traditional labour organisation. Therefore, workers are also exposed to the same health and safety risks that we know from traditional payroll labour.

However, the risk of work-related accidents and injuries might be more prevalent in platform work due to the temporary and task defined nature of the work which is known to correlate with the risk of injuries (Garben, 2017). In addition, the digital dimension of the work creates a number of risks that are added to these well-known risks. These risks are described in the individual tables in the result section of the report. Here the reader also finds six characters of young workers who work in different areas of the digital labour market, which exemplifies the six categories. Across the categories we see that the young workers tell about limited opportunities for long-term planning, which is experienced as stressful by some workers. While many of the young people who work on different forms of social media platforms tell about a considerable risk of harassment and threats from followers. The qualitative data material are comprised of 20 interviews and materials from the collaborative research process and exchanges with stakeholders in the platform economy, and has provided the basis for mapping types of digital work as well as the types of risk and mechanisms associated with these types of work. However, it is not possible to say anything about how widespread the identified occupational health and safety problems are among this group of workers. We hope to be able to map this knowledge in the future with the developed questionnaire on working environment and health among employees on digital platforms.

## **Consequences of new forms of employment**

On several occasions during the project's collaborative research process, the stakeholder discussed the consequences of the current working environment organisation that lacks the ability to accommodate atypical forms of employment. This means that new business models and forms of employments, at best, challenge the existing Danish Working Environment Act, and, at worst, have the consequence that workers on digital labour platforms in many cases are excluded, and therefore have limited benefits from the resources and structures provided by the working environment system.

The report presents a number of recommendations developed by the stakeholders who participated in the collaborative research process and additional recommendations from the project's researchers. Recommendations include information and advice to young people about the conditions that apply to the digital platforms, as well as the responsibilities delegated to them under current legislation. In addition, the recommendations cover suggestions on how digital platforms may incorporate occupational health and safety considerations into the design of the platforms.



# Baggrund og formål

## Baggrund

*'forretningsmodeller, der er vokset frem siden årtusindeskiftet og som har det til fælles, at digitale, ofte internetbaserede, platforme er mellemedet mellem den der ønsker at gøre brug af en tjeneste, service eller aktivitet og den, der ejer den'*  
(Rasmussen & Madsen, 2017, s. 48).

Inden for platformsøkonomien formidles der arbejde, tjenesteydelser og services (her begrebsliggjort som 'platformsarbejde') gennem kommercielle digitale platforme, som for eksempel 'HandyHand' og 'Worksome'. En del af disse platforme er globale og distribuerer opgaver, der ikke kræver et fysisk møde. Det er typisk opgaver, der kan løses foran en computer som oversættelse, programmering, korrekturlæsning eller grafisk arbejde. Andre platforme formidler arbejde eller serviceydelser mere lokalt, der kræver fysisk tilstedeværelse, såsom håndværksarbejde, rengøring, havearbejde mv. Både de stedbundne opgaver og de ikke-stedbundne opgaver defineres i nogle sammenhænge som 'gigs' eller 'arbejde uden jobs' (Ilsøe, 2017). Det arbejde, der udføres, kan både kræve højt specialiseret viden eller ingen eller mindre specialiseret viden (Huws, 2015; Ilsøe & Madsen, 2017; Rasmussen & Madsen, 2017).

Derudover udgør de sociale digitale platforme også en ny scene, hvorpå unge kan skabe sig selv og positionere sig i forhold til de ungdomskulturelle fællesskaber, de orienterer sig imod (Nielsen, 2016). Dette har skabt grobund for en ny type arbejde; influencere, som modebloggere, instagram- og YouTubestjerner er eksempler på dette. De 14 største influencer-bureauer i Danmark fordoblede deres omsætning mellem 2016 og 2018. Derudover er disse 14 bureauers antal fastansatte steget fra 37 personer i 2016 til 76 i 2018 (Slots- og Kulturstyrelsen, 2018). Det er dog stadig et marked som er relativt underbelyst og svært at opnå viden omkring, da det må antages, at der findes et stort mørketal af aktiviteter og transaktioner som ikke dukker op i statistikkerne (Roliggaard, 2019). En af konsekvenserne af denne udvikling er et stadigt større fokus på, hvordan personlige egenskaber, følelser og affekt indgår i en '*affektiv økonomi*' (Farrugia et al., 2018; Hardt, 1999) og bliver en del af den vare, der produceres. Gruppen af unge der arbejder i 'atypiske' beskæftigelsesformer på de digitale arbejdsmarkeder er både teoretisk og empirisk underbelyst i en dansk sammenhæng (Rasmussen & Madsen, 2017).

Det er et velkendt fænomen, at globale arbejdsmarkedsforandringer og nye arbejdsformer først bliver synlige blandt unge, for derefter at brede sig i de øvrige aldersgrupper. Madudbringningsbude er et eksempel på denne udvikling. Ifølge arbejdsmarkedsforskerne Ilsøe & Madsen (2017) havde én procent af alle danskere i 2017 tjent penge på en digital arbejdsplatform, 36 % af dem var studerende. Dette tal er sandsynligvis vokset siden.

Det digitale arbejde vurderes at være i hastig vækst (Huws, 2015; Ilsøe, 2017; Jesnes et al., 2016) og en stadig voksende gruppe af unge arbejder på de digitale arbejdsmarkeder (Garben, 2017; Popescu et al., 2018). Men vores viden om disse unges arbejdsliv og de arbejdsmiljøproblemer, der knytter sig til nye digitale arbejdsmarkeder er dog stadig meget begrænset (Bajwa et al., 2018).

Dette gør det relevant at fokusere på, hvilke arbejdsmiljøudfordringer unge på de digitale arbejdsmarkeder har. Derfor har dette projekt, 'Risici og arbejdsmiljø blandt unge på de nye digitale arbejdsmarkeder' (herefter RADAR), haft til hensigt at undersøge de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af denne udvikling.

I nærværende projekt har vi blandt andet interviewet unge, der finder arbejdsopgaver via digitale arbejdsplatforme. Mange af disse unge fremhæver friheden og fleksibiliteten i arbejdet som motiverende. De fortæller om en følelse af frihed ved selv at kunne bestemme hvornår og hvor længe, de skal arbejde (Nielsen & Laursen, 2020). Men kritikere af nye arbejdsformer peger samtidig på, at friheden er begrænset. Platformsejerne bestemmer over de vilkår, som arbejdet udføres under. Den britiske sociolog og debattør Guy Standing argumenterer for, at 'taskers' (Standing, 2016), som han kalder disse arbejdstagere, er underlagt nye former for kontrol, styring og disciplinering. Det gælder fx når et madudbringningsbud bliver dirigeret gennem byen af en app, og platformens algoritmer afgør, hvilke bestillinger buddet får adgang til, hvilke ruter hun kører, og hvornår der kan udbetales en højere timeløn.

Madudbringningsbuddet er et konkret eksempel på en form for platformsarbejde, hvor hvert enkelt bud bliver tilknyttet en madudbringningsplatform som selvstændig erhvervsdrivende. Platformen betegner den enkelte beskæftigede som "kurer-partner"; en partner der indgår i en beskæftigelsesrelation mellem platformen og de kunder der benytter sig af platformen. Det samme gælder de fleste andre digitale arbejdsplatforme. I denne relation mellem den beskæftigede/arbejdstageren og kunderne påtager platformsejerne sig typisk ikke et arbejdsgiveransvar. De unge, der finder arbejde her, står dermed uden den sociale og økonomiske sikkerhed, som traditionelt ansatte har. Hvis madudbringningsbuddet kommer til skade i sit arbejde er det derfor hans/hendes eget ansvar.

De beskæftigelsesformer vi beskæftiger os med i nærværende projekt er dermed karakteriseret ved at være deregulerede og dekollektiverede, idet der hverken er en traditionel arbejdsgiver eller en traditionel arbejdstager, hvilket udfordrer de grundlæggende relationer vi kender fra den danske arbejdsmarkedsmodel (Ilsøe, 2017). Tidligere studier har vist, at dette kan få stor betydning for arbejdsmiljøet og for de muligheder der er til rådighed for at forebygge arbejdsmiljøproblemer (Jesnes et al., 2016; Samant, 2019).

I dette forskningsprojekt har vi blandt andet undersøgt, hvad det betyder for de unges arbejdsmiljø, at det traditionelle tosidede forhold mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager, som kendetegner den danske arbejdsmarkedsorganisering, i platformøkonomien erstattes af et tresidet forhold mellem en arbejdstager, en platform og en privat kunde. Vi har undersøgt, hvad det betyder, når den traditionelle måde at regulere arbejdsmiljøet sættes ud af drift. For eksempel passer den styring som en algoritme udøver over en arbejdstager ikke ind i den traditionelle arbejdsmiljøorganisering.

I projektet har vi derfor blandt andet stillet spørgsmålet: Hvad sker der med arbejdsmiljøet, når arbejdsgiveren er en app?

## Formål

Det overordnede formål med projektet har været at skabe viden om unges arbejde på nye digitale arbejdsmarkeder, disse unges arbejdsmiljø, samt undersøge, hvordan disse unge kan nås med arbejdsmiljøindsatser. Projektet har haft følgende delformål:

- Afdække og skabe overblik over de arbejdsformer, som unge deltager i på nye digitale arbejdsmarkeder.
- Afdække arbejdsmiljøproblemer blandt unge under 30 år på de digitale arbejdsmarkeder.
- Udvikle praksisrelevante anbefalinger til, hvordan unge på de digitale arbejdsmarkeder kan blive introduceret til og oplært i at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.
- Udvikle og teste spørgeskema om arbejdsmiljø for unge, der arbejder på digitale arbejdsmarkeder.

I projektet har vi rettet fokus mod unge arbejdstagere under 30 år, der arbejder på de nye digitale arbejdsmarkeder fx platformsarbejde (arbejde der formidles gennem digitale tjenester, enten web- eller mobilbaseret), samt arbejde som blogger, e-gamer eller YouTuber.

## Metode og udførelse

Projektets forskningsdesign har været opbygget som en kollaborativ forskningsproces. Forskningsprocessen har været kollaborativ i den forstand, at 8-10 centrale interessenter og forskerne har mødtes over seks udvekslingsseminarer/workshops og gennem en koordineret proces udvekslet ideer, erfaringer og information, som en integreret del af forskningsprocessen. Desuden er der indhentet kvalitative data, i form af interviews med unge der finder arbejde på digitale arbejdsmarkeder. Den kollaborative forskningsproces, samt de kvalitative data har skabt grundlaget for udviklingen af et praksisrelevant spørgeskema efter model fra Arbejdsmiljø og Helbredsskemaet (NFA), der kan anvendes i vurdering af forekomst af arbejdsmiljøproblemer i målgruppen. Metoderne udfoldes nedenfor.

Der findes fortsat en meget begrænset forskning om arbejdsmiljø på de digitale arbejdsmarkeder. Derfor blev det valgt at gennemføre projektet som en kollaborativ forskningsproces med udgangspunkt i to allerede afprøvede metoder, tilpasset projektets problemfelt. Dels den canadiske 'Knowledge-Transfer-Exchange-model' (KTE-modellen) (Reardon et al., 2006; Van Eerd et al., 2018), dels forskningsmetoden 'forskningsskikkelser' (Persson, 2009; Riddersporre & Persson, 2011). Involvering af interessenter fra arbejdsmiljøfeltet og de digitale arbejdsmarkeder i forskningsprocessen har sikret, at der blev etableret en direkte dialog mellem dem, der producerer forskning, og dem der bruger forskning (Keown et al., 2008; Lavis et al., 2003; Mitton et al., 2007; Reardon et al., 2006) for at imødekomme det problem, der kan betegnes som 'The knowing - doing-gab' (Ellström, 2017). Formålet var at sikre projektets praksisrelevans (Keown et al., 2008; Lavis et al., 2003; Mitton et al., 2007; Reardon et al., 2006). Fra tidligere forskning ved vi, at fælles læringsaktiviteter og delt ejerskab øger gennemslagskraft i praksis (Ellström, 2017; Lavis et al., 2003; Mitton et al., 2007), og at mange nye ideer og innovation ofte kommer fra praksis (Ellström, 2017). Grundlaget for den kollaborative forskningsproces er, at forskere hjælper praktikerne med at opbygge en kapacitet til at anvende forskningsviden, og at brugerne af forskningen/praktikerne omvendt hjælper forskere med at gøre deres forskningsresultater mere relevante for praktikere (Persson, 2009; Riddersporre & Persson, 2011; Skovhus & Buhl, 2014). Men samtidig peger forskningen på, at sådanne forskningsprocesser kan være både komplicerede og tidskrævende at gennemføre.

Dette projekts kollaborative udviklingsproces bestod af seks workshops med deltagelse af projektets forskningsgruppe, samt otte repræsentanter fra virksomheder og organisationer der alle havde en praksisrelevant viden, eller erfaring med unge med digitalt arbejde og/eller unges arbejdsmiljø. Alle deltagerne havde således en interesse i den viden, som blev udviklet i projektet om unge på digitale arbejdsmarkeder og deres arbejdsmiljø. Undervejs i forløbet samarbejdede deltagerne om input til interviewguides, deltog i analyseprocessen, tilrette et pilotspørgeskema og bidrage med anbefalinger. Dette havde bl.a. betydning for udformning af spørgsmål om seksuel chikane i digitalt arbejde.

### Workshops

Rekrutteringskriteriet for deltagelse i den kollaborative proces var først og fremmest at deltageren havde interesse i den viden, der blev udviklet i projektet (Reardon et al., 2006). Vi opfordrede særligt nye aktører på arbejdsmiljøfeltet til at deltage, ligesom både deltagere fra A- og B-siden var repræsenteret. I processen deltog således repræsentanter fra Arbejdstilsynet, Jobpatruljen, HK

Privat, 3F Ungdom, Bloggers Delight, Splay One, AC (Akademikernes Centralorganisation) & MePloy. Den kollaborative forskningsproces blev planlagt til at forløbe over tre faser med to workshops i hver fase. Således blev der planlagt i alt seks workshops med relevante aktører med henblik på at udveksle viden mellem forskning og praksis.

De planlagte faser er beskrevet i figur 3 nedenfor:



**Figur 3:** Projektets tre faser.

Som figur 3 viser, udvekslede forskere og praktikere viden gennem alle forskningsprojektets faser, fra udvælgelse af informanter, tolkning af data og udformning af anbefalinger til praksis.

Igennem den kollaborative udviklingsproces opstod der gentagende gange frugtbare diskussioner og vidensudvekslinger, der kredsedde om de juridiske og praktiske konsekvenser af, at de beskæftigede på digitale arbejdsmarkeder kategoriseres som selvstændige. Desuden blev det flere gange i forløbet diskuteret, hvilke konsekvenser denne kategorisering har for deltagernes muligheder for at forebygge arbejdsmiljø på denne del af arbejdsmarkedet i de respektive organisationer som de repræsenterer. Et eksempel på sådan en diskussion var, da repræsentanten fra Arbejdstilsynet pegede på, at denne gruppe af beskæftigede i den eksisterende lovgivning betragtes som selvstændige, hvorfor de aktuelt falder uden for Arbejdstilsynets ansvarsområde. Repræsentanten fandt det derfor vanskeligt at udarbejde målrettede anbefalinger til, hvordan Arbejdstilsynet inden for den eksisterende lovgivning kan forebygge denne gruppes arbejdsmiljø. Denne problemstilling fik flere gange i forløbet deltagerne til at diskutere konsekvenserne af, at den eksisterende arbejdsmiljøorganisering ikke er indrettet til at kunne rumme atypiske beskæftigelsesformer, således at nye forretningsmodeller og beskæftigelsesformer i bedste fald udfordrer den eksisterende arbejdsmiljølovgivning og i værste fald betyder, at beskæftigede på digitale arbejdsplatforme tilsyneladende falder udenfor arbejdsmiljølovens ansvarsområde, og arbejdsmiljøet derfor bliver den unges eget ansvar.

Et eksempel kom fra deltageren fra en fagforening, som pegede på, at kategorien 'selvstændig' gør det vanskeligt at forebygge arbejdsmiljøet blandt denne gruppe, da de traditionelt ikke er medlemmer og dermed ikke er dækket af en overenskomst. Det betød ligeledes, at hun som repræsentant for fagforeningen ovevejede, hvorhen hun skulle rette sine anbefalinger om forebyggelse af arbejdsmiljø.

Samtidig blev der flere gange sat spørgsmålstegn ved kategorisering af platformsarbejdere som selvstændige, eksempelvis fra repræsentanten fra HK privat, og repræsentanter fra AC og Jobpatuljen, der argumenterede for, at platformene må ansues som mere end blot neutrale formidlere af arbejdsopgaver. Gennem alle de seks workshops diskuterede deltagerne muligheder og begrænsninger ved den eksisterende kategorisering af denne gruppe beskæftigede som 'selvstændige', ligesom gråzoner og grænsedragninger mellem arbejdstagere og arbejdsgivere blev analyseret og diskuteret gennem hele forløbet.

Dette dannede udgangspunkt for, at forskningsgruppen valgte at gå i dybden med, hvad de forandrede beskæftigelsesrelationer på de digitale arbejdsmarkeder betyder for de unge og for deres arbejdsmiljø. Resultatet af denne proces udfoldes yderligere nedenfor. Men et meget konkret resultat af den beskrevne proces er udviklingen af to modeller, der illustrerer de komplekse beskæftigelsesrelationer som unge indgår i på digitale arbejdsplatforme og på sociale medieplatforme (jf. afsnittet 'Uigennemskuelige beskæftigelsesrelationer på digitale arbejdsmarkeder').

## **Kvalitative forskningsinterviews**

For at få en større indsigt i de former for arbejde og arbejdsprocesser på digitale platforme, samt de relaterede arbejdsmiljøproblemer, blev projektets empiri baseret på kvalitative interviews med unge mellem 18 og 30 år, som finder arbejde via nye digitale arbejdsmarkeder. Kriterier for udvalg af informanter er et strategisk kriterium om, hvilke informanter der ideelt set er mest 'rige på information' i relation til projektets problemstilling (Flyvbjerg, 2010). Informanter blev således ikke udvalgt ud fra et ideal om repræsentativitet eller generaliserbarhed, men fordi de kunne bidrage med vigtige indsigter i relation til projektets og deltagernes vidensambitioner. Vi tilstræbte en

jævn fordeling mellem køn, alder, lange, korte og ingen uddannelse samt om de finder arbejde via digitale arbejdsplatforme som fx HandyHand og Freelancer.com, eller sociale medieplatforme som YouTube og Twitch.

**Rekruttering:** De unge blev rekrutteret via deres offentligt tilgængelige profiler på nettet ved brug af de unges egne kontaktinfo (offentlige profiler på digitale arbejdsplatforme m.fl.). På flere digitale arbejdsplatforme er profilerne på dem, der udbyder arbejde på platformene ikke offentligt tilgængelige, hvorfor disse unge blev kontaktet gennem sociale medier og deltagernes faglige netværk. 46 unge blev kontaktet og spurgt om de havde lyst til at deltage i forskningsprojektet. Ud af disse vendte 20 tilbage med et positivt svar. Det er vores erfaring, at denne gruppe beskæftigede er en meget vanskelig gruppe at få adgang til. Interviewene varede mellem 1-1,5 time og blev indhentet af projektets forskere. De blev udført hjemme hos den unge, på Aalborg Universitet eller på cafeer på tidspunkter, der passede ind i de unges hverdag.

**Tablet 1.** Oversigt over gennemførte interviews.

Type platform	Antal interviews	Alder og køn
YouTube	6	5 mænd og 1 kvinde mellem 20-30 år
Twitch	2	1 kvinde og 1 mand mellem 23- 27 år
Blog	2	1 kvinde og 1 mand mellem 30- 32 år
Digital platform for online arbejde	4	2 kvinder og 2 mænd mellem 21- 28 år
Digital platform for offline arbejde	6	3 kvinder og 3 mænd mellem 19-24 år

**Interviewguide:** I projektet blev der udviklet en interviewguide, med hvilken der blev spurgt åbent og undersøgende (Järvinen & Mik-Meyer, 2005; Staunæs & Søndergaard, 2005) til den unges arbejdsrutiner, arbejdsorganisering, aflønning, introduktion og oplæring generelt såvel som til sikkerhed, risici og arbejdsmiljø. Et udkast til interviewguiden blev udviklet af forskerne, hvorefter den er blevet suppleret og tilpasset med spørgsmål som blev foreslået af interessenterne i den kollaborative forskningsproces. Interviewguiden findes i bilag 2. Arbejdsliv på digitale platforme er karakteriseret ved mange former for grænsebrydninger (Coté & Pybus, 2011; Huws, 2015). Helt fundamentalt brydes der kontinuerligt grænser for, hvordan det er muligt at arbejde og hvad der karakteriserer et arbejde. Under interviewene var der således fokus på at få indblik i de unges erfaringer med sådanne grænsebrydninger, hvilket vi gennem de kvalitative forskningsinterviews kunne få nuanceret og detaljeret viden om (Järvinen & Mik-Meyer, 2005; Staunæs & Søndergaard, 2005).

**Analysetilgang:** Alle interviews er blevet udskrevet, og interviewpersonernes navn og andre personlige kendetegn blev fjernet, således de ikke kan identificeres. Interviewene blev tematisk

kodet (Braun & Clarke, 2006) i NVivo 12. Nogle koder var fastsat på forhånd, hvorimod andre fremkom i analyseprocessen.

Som en del af den analytiske bearbejdning af interviewmaterialet udviklede vi en række tematiske koder, der relaterede til forskningsspørgsmålet og til tidligere forskning på området. Disse koder var: Informantens baggrund; ansættelsesforhold, løn og kontraktlige forhold; introduktion/læring/social støtte; fysisk og psykosocialt arbejdsmiljø; affektivt/følelsesarbejde; algoritmer/anmeldelser/rankings; tillid og troværdighed; distribuering af arbejdet; fremtidsperspektiver; motivation; tidsstyring/planlægning og italesættelse af tid. Alle interviews blev systematisk gennemgået og kodet (Braun & Clarke, 2006) i programmet NVivo 12 for at afdække de forskellige aspekter af de unges arbejde på digitale platforme.

**Tabel 2.** Oversigt over anvendt datamateriale i de enkelte artikler.

<b>Artikler produceret under projektet</b>	<b>Anvendt datamateriale</b>	<b>Anvendte dele af kvalitative interviews (tematiske koder)</b>
Unge på digitale arbejdsplatforme	10 interviews med unge platformsarbejdere	Citater kodet tematisk med: 'tidsstyring/planlægning og italesættelse af tid', 'motivation' og 'fremtidsperspektiv'.
Who takes care of Health and Safety among young workers? Transforming Employment Relations in the Platform Economy.	27 kvalitative interviews med unge på digitale arbejdsmarkeder (indhentet i nærværende projekt og et nordisk forskningsprojekt), samt officielle dokumenter publiceret af arbejdsplatformene selv angående 'Terms and Conditions' i platformsarbejde.	Citater kodet tematisk med: 'fysisk og psykosocialt arbejdsmiljø', 'ansættelsesforhold, løn og kontraktlige forhold', 'introduktion/læring/social støtte'
Young workers' experiences of algorithms on digital platforms - uncovering the autonomy paradox	10 interviews med unge platformsarbejdere	Citater kodet tematisk med: 'distribuering af arbejdet' og 'algoritmer/anmeldelser/rankings'
Neoliberalt digitalt arbejde: Personlige profiler betydning for unge med platformsarbejde	20 kvalitative interviews med unge på det digitale arbejdsmarkeds amt platformenes egne beskrivelser af, hvordan en profil oprettes.	Fire interviews med platformsarbejdere, der særligt giver indsigt i oprettelse og anvendelse af personlige profiler
Emotional labour on the digital labour market	27 kvalitative interviews med unge på digitale arbejdsmarkeder (indhentet i nærværende projekt og et nordisk forskningsprojekt)	Citater kodet tematisk med emnet 'affektivt/følelsesarbejde'

I selve analysearbejdet blev 'tekstbidder' i interviewene kategoriseret ved hjælp af de tematiske koder, hvorved der sker en fortolkning af de enkelte interviews og der gives indhold til de



etablerede analytiske koder. I de videnskabelige artikler, vi har arbejdet med i projektet, har vi læst og analyseret relevante udtræk af disse kodninger i relation til de enkelte artiklers fokus. Den teoretiske analyseoptik der er blevet anvendt i analysen af interviewene afhænger af de enkelte artiklers fokus, se evt. abstractene senere i rapporten.

## Persona-metoden

I nærværende rapport præsenterer vi en række 'personaer'. Personaerne er udarbejdet på baggrund af de indhentede kvalitative interviews og indeholder detaljerede og nuancerede beskrivelser af en livssituation, som den kunne se ud for en ung arbejdstager på det digitale arbejdsmarked. Metoden giver os adgang til at beskrive de unges livssituationer og deres positioner i transitionsprocessen i overgangen fra uddannelse til arbejde, frem for at beskrive fragmenterede dele af den unges liv. Dette er afgørende for at beskrive de unges forhold til deres arbejde og arbejdsmiljø. Persona-metoden har dels fungeret som et analysegreb i arbejdet med at analysere de kvalitative interviews, dels som en måde at formidle projektets resultater. Personaerne er skrevet med inspiration fra (Nielsen, 2013).

Den oprindelige ide med metoden er, at en designer konstruerer en række personaer for at forstå, hvilke behov en given bruger af et design har, og hvordan denne bruger vil bruge et givet produkt. Altså som en empati-dreven tilgang til design. Metoden anvendes for at undgå at designeren udvikler et design på baggrund af egne præferencer, stereotyper og forudantagelser af brugeren, frem for brugernes erfaringer fra hverdagslivet (Nielsen, 2013). I dette projekt har vi hentet metoden ind i forskningsprocessen, og har som en del af den videnskabelige analyseproces skabt en række empirisk-baserede 'personaer' på basis af analyser af de kvalitative interviews.

Personaerne er på den ene side generaliseringer af viden om unges forhold til digitalt arbejde, men på den anden side fremstår de i en personaliseret individualiseret form, som appellerer til indlevelse og genkendelse. Selvom personaerne fremstår som virkelighedsnære portrætter af navngivne unges livssituationer, er de således skrevet på baggrund af interviewdata og de fremanalyserede resultater, og skal på den måde betragtes som videnskabelige repræsentationer af forskningsresultater. Portrætterne repræsenterer data i den forstand, at de er beskrivelser af nogle generelle mønstre, der går på tværs af den gruppe unge, der karakteriseres gennem personaerne.

Den gruppe unge, der karakteriseres via en enkelt persona, har således livsomstændigheder der har fællestræk på tværs af gruppen. Personaerne er situerede og specifikke i den forstand, at de er konstruerede inden for rammerne af dette forskningsprojekts forskningsspørgsmål. Forskningsspørgsmålene har således fungeret som en analytisk optik i konstruktionen af dem.

Personaerne gennemgås i nærværende rapportes resultat afsnit, fire af personaerne er desuden publiceret i artiklen 'Unge på digitale arbejdsplatforme'.

# Udvikling af RADAR-pilotspørgeskema

## Spørgeskemaudvikling

Et af målene med projektet var at udvikle og afprøve et pilotspørgeskema til at undersøge arbejde og arbejdsmiljø blandt unge på det digitale arbejdsmarked.

Udviklingen af spørgeskemaet fulgte i hovedtræk de principper og faser, der er anvendt for udvikling af det psykosociale spørgeskema 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ), som er udviklet af forskere fra NFA (Clausen et al., 2019; Clausen et al., 2017) (se tabel 3, nedenfor).

De grundlæggende principper for udviklingen af spørgeskemaet om arbejdsmiljøet blandt unge der arbejdede på digitale platforme inkluderede følgende punkter: (1) det skulle så vidt muligt være baseret på teoretisk viden om arbejdsmiljøfaktorer, (2) det skulle inkludere væsentlige aspekter af arbejdet på digitale platforme, herunder både individuelle og organisatoriske forhold, (3) dække bredt de forhold der er relevante for digitale arbejdspladser og, (4) dække de væsentligste typer af job på digitale platforme.

Spørgeskemaet blev udviklet i et kollaborativt samarbejde med interessentgruppen i løbet af 3 workshops. Formålet med denne proces var at udvikle spørgsmål, der passer til arbejdet via digitale platforme.

Som beskrevet under metode blev primært spørgeskemaet Arbejdsmiljø og Helbred (A&H) fra NFA anvendt som grundlag for udviklingen af et spørgeskema tilpasset personer, der arbejder på digitale arbejdsmarkeder. Vi har dog også anvendt Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ) som grundlag for nogle spørgsmål. Formålet hermed var, så vidt det var muligt, at have muligheden for benchmarking med lignende spørgsmål i A&H-undersøgelsen, samt sikre at den nyeste viden om psykosociale spørgsmål indgik i RADAR-spørgeskemaet.

**Tabel 3.** De fire faser for udvikling af RADAR-spørgeskemaet.

Faser	Aktiviteter
<b>Fase 1:</b> Identifikation af de relevante dimensioner og udvikling og tilpasning af de enkelte items (spørgsmål) der skulle indgå i RADAR-spørgeskemaet.	<p>Review af den internationale litteratur om arbejdsmiljø på digitale platforme.</p> <p>Analyse af arbejdsmiljø og helbredsspørgeskemaet for at identificere relevante dimensioner og items der skulle indgå i RADAR-spørgeskemaet.</p> <p>Kvalitative interviews med 20 personer der arbejder på digitale arbejdsmarkeder samt 3 workshops med interessenter med relation til digitalt arbejde blandt unge, for at identificere relevante dimensioner der ikke er indeholdt i eksisterende spørgeskemaer.</p> <p>På baggrund af denne proces blev der identificeret 4 overordnede dimensioner med 94 items der indgik i den kvalitative test af RADAR-spørgeskemaet.</p>

<p><b>Fase 2:</b> Kvalitativ evaluering af RADAR-spørgeskemaet</p>	<p>Design af den kvalitative evaluering af RADAR-spørgeskemaet. Relevansen og forståeligheden af de udvalgte dimensioner blev testet blandt 3 repræsentanter fra platformsejere, 3 repræsentanter fra arbejdstagerorganisationer, samt en repræsentant fra Arbejdstilsynet, i forbindelse med 3 workshops.</p> <p>Spørgeskemaet som helhed samt udvalgte dimensioner af skemaet blev testet og kommenteret af en ekspert på det psykosociale område på NFA, samt forskere med fysisk og ulykkesrelateret ekspertise fra NFA. Ligeledes blev de arbejdsmarkedsrelaterede aspekter (fx typer af platformsarbejde) testet og kommenteret af forskere med baggrund i arbejdsmarkedsforhold (FAOS).</p> <p>Derudover gav en ekspert i udformning af spørgeskemaer samt en psykosocial forsker skriftlige kommentarer.</p> <p>Derefter gennemførtes den første test af RADAR-skemaets dimensioner, spørgsmål og layout blandt deltagerne på workshops. Spørgeskema blev sat op så det også kunne anvendes på smartphones, som det var forventet, at de fleste respondenter ville anvende.</p> <p>På baggrund af dette udviklede forskerne den endelige version af RADAR-spørgeskemaet til den kvantitative test.</p>
<p><b>Fase 3:</b> Design af den kvantitative test af RADAR-spørgeskemaet</p>	<p>Design af den kvantitative afprøvning, fx udvælge respondenter og udsendelsesmåde (fx Facebook-gruppe og direkte mail)</p> <p>Identifikation og aftale med de platforme og potentielle brugere der skulle afprøve skemaet.</p> <p>Metoder til at bestemme respondentgruppens størrelse (antal potentielle svarpersoner).</p>
<p><b>Fase 4:</b> Test af svarprocent på spørgeskema og enkeltspørgsmål</p>	<p>Plan for test udarbejdes.</p> <p>Svarprocent på spørgeskemaer blev vurderet for tre forskellige kanaler til udsendelse af spørgeskema, nemlig via direkte mail fra forskerne til udvalgte respondenter, direkte mail fra platformsejere eller faglig organisation til udvalgte respondenter samt udsendelse via facebookgruppe.</p> <p>En samlet svarprocent for hvert spørgsmål blev beregnet.</p> <p>På dette grundlag kan en endelig version af RADAR-spørgeskemaet udformes til afprøvning i stor skala, herunder en strategi for udsendelse af spørgeskemaet.</p>

## Fase 1: Udvikling af RADAR-spørgeskema

Den internationale litteratur, der beskæftiger sig med digitalisering og arbejdsmiljø, blev gennemgået. Der var ikke tale om en systematisk søgning, men der blev anvendt den litteratur som forskerteamet kendte til i forarbejdet på nærværende projekt samt tidligere projekter (Nielsen 2017b; Nielsen et al. 2019).

Ligeledes blev A&H-spørgeskemaet gennemgået og relevante dimensioner og spørgsmål, der var relevante for det digitale arbejdsmarked, blev udtaget til RADAR-spørgeskemaet. Resultater fra et tidligere projekt om unge blev ligeledes inddraget (Dyrborg et al., 2018). I tillæg til dette blev data

og informationer fra de 20 interviews, som beskrevet i afsnittet om de kvalitative analyser, gennemgået med henblik på at identificere nye temaer eller til at underbygge de temaer, der var udvalgt i de afholdte workshops.

Endeligt blev der på de sidste tre workshops (ud af seks workshops), indsamlet viden fra interessenterne, og spørgeskemaet blev testet i de forskellige faser. Den kollaborative forskningsproces gav mulighed for at inddrage interessenterne direkte i udviklingen af spørgeskemaet.

Først præsenterede vi udkast til de spørgsmål som forskerne havde valgt at inkludere i pilotspørgeskemaet. For at give mening til disse spørgsmål og den viden der kan skabes, blev det besluttet at præsentere interessentgruppen for resultater fra NFA's unge-rapport (Dyreborg et al., 2018). Dernæst blev listen med valgte spørgsmål justeret i forhold til interessentgruppens vurdering af relevansen. Efterfølgende blev de enkelte spørgsmål gennemgået og diskuteret i grupper af 2 og 2. Grupperne diskuterede spørgsmålenes forståelighed og relevans og kom herefter med forslag til, hvordan de kunne blive tilpasset respondentgruppen.

Endelig blev udformning af spørgeskemaet, dimensionerne i skemaet samt enkelte spørgsmål diskuteret med en psykosocial forsker (seniorforsker Thomas Clausen, NFA) og en statistiker (Peter Linde, leder af Data- og Analyseafdelingen, NFA) med erfaring i udvikling af spørgeskemaer og gennemførelse af surveys (*fase 2*).

### **Ordet 'beskæftigelse', er der ingen der forstår**

I første workshop af de tre workshops blev der fokuseret på grundlæggende begreber som arbejde, arbejdsplads og beskæftigelse og hvordan det forstås på det digitale arbejdsmarked. Workshopen diskuterede således emnet:

*Hvad er arbejde og hvad er en arbejdsplads på digitale platforme/medier? Skal vi bruge andre betegnelser for dette?*

Deltagerne nævnte, at allerede når der står - sæt kun et kryds ved '*hvor får du din indtægt fra*', bliver respondenterne sat af, idet disse unge har flere indtægter. Ligeledes voldte ordet 'beskæftigelse' problemer, idet opfattelsen var, at dette begreb ikke giver mening i forhold til platformsarbejde, og risikoen var, at de unge respondenter ikke ville svare på spørgsmål om dette. Der var således enighed om, at beskæftigelse ikke er et godt ord, da det ikke fanger disse unges arbejdssituation.

Forslag til andre måder at beskrive arbejdet på det digitale arbejdsmarked blev skrevet på plancer. For eksempel er A&H-spørgeskemaet bygget op omkring en forståelse af, at respondenterne er traditionelle lønmodtagere, der har en arbejdsplads, hvor de møder op, og hvor der er kolleger og ledere samt en arbejdsmiljøorganisation. Arbejdstagere, som arbejder på de nye digitale arbejdsmarkeder, har typisk ikke en arbejdsplads, og de har ingen leder. Deltagerne mente derfor ikke, at ordet '*arbejdsplads*' kunne anvendes i spørgeskemaet fordi det forbindes med et fysisk sted – hvor flere mennesker arbejder sammen. Deltagerne understregede også vigtigheden af, at spørgeskemaet skulle skelne præcist mellem stedet hvor arbejdet udføres og hvordan arbejdet formidles, fx via platforme. Derfor er ordet '*arbejdsplads*' skiftet ud med '*i dit arbejde*'. Ligeledes pointerede deltagerne, at ordet beskæftigelse ikke er et velkendt ord for de unge og de opfordrede generelt til, at flere betegnelser blev forklaret i spørgeskemaet.

Dernæst blev workshopdeltagerne præsenteret for det traditionelle A&H-spørgeskema, og markerede her de spørgsmål og formuleringer, som de ikke mente passede til arbejdet på de digitale arbejdsmarkeder. Dernæst diskuterede deltagerne emnet:

*Hvad er de arbejdsmiljørelevante spørgsmål på digitale platforme/socialt medier? Eksempelvis chikane? Bekymringer for fremtiden osv.*

Nogle spørgsmål blev på forhånd ekskluderet af forskergruppen som værende ikke relevante for digitale platforme. På workshoppen blev der taget udgangspunkt i udvalgte spørgsmål fra spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred (NFA, 2020). Det var især spørgsmål som vi vidste var særligt relevante, fx forskellige former for digital chikane eller bekymringer for fremtiden.

Dernæst blev de inkluderede spørgsmål tilpasset i samarbejde med interessentgruppen, så spørgsmål der ikke passer til arbejdet via digitale platforme blev modificeret eller fjernet. På baggrund af viden fra de kvalitative analyser blev der tillige tilføjet relevante spørgsmål, hvor det var nødvendigt, bl.a. om hån og upassende kommentarer fra følgere.

Begrebet 'keyboard turrets' blev fremhævet; det betegner, at følgere hurtigt og tilsyneladende uden grund indtaster upassende kommentarer eksempelvis om noget de har læst, eller fordi en hjemmeside er langsom eller lignende. Det blev beskrevet som en del af den sprogekultur, der er/hersker på sociale medier, og at det går på tværs af de forskellige platforme. Opfattelsen blandt deltagerne var, at der samtidig er en kultur, hvor unge forsøger at lyde 'rimelig tough', som om det ikke går dem på, men det gør det alligevel i nogle tilfælde. Parallelt med dette er der i interviewene unge, der siger 'Jeg er heldigvis god til at sige fra', og på den måde tager ansvaret på sig.

I forhold til chikane (herunder seksuel chikane) pointerede deltagerne, at det skulle nuanceres om chikane fandt sted online eller 'face-to-face'. Deltagerne diskuterede det grænseoverskridende ved at møde en følger i det offentlige rum. Der blev ligeledes peget på den 'rollekonflikt' en arbejdstager på det digitale arbejdsmarked kan have som privatperson og som offentlig person. Det kan ligeledes være grænseoverskridende, hvis man bliver tillagt andre forventninger end de forventninger der hører til det egentlige betalte arbejde (at game eller passe børn). Hvis forventningerne fra kunden/følgerne går ud over det man bliver betalt for at udføre, eller hvis det er uklart, hvad følgeren/kunden forventer at få ud af betalingen, kan dette virke grænseoverskridende for platformsarbejderen.

## **Fase 2: Kvalitativ evaluering**

Relevansen og forståeligheden af de udvalgte dimensioner blev testet blandt 3 repræsentanter fra platformsejere, 3 repræsentanter fra arbejdstagerorganisationer, samt en repræsentant fra Arbejdstilsynet, i forbindelse med 3 workshops.

Hele spørgeskemaet eller udvalgte dimensioner heraf blev evalueret og kommenteret af en ekspert på det psykosociale område på NFA, samt forskere med fysisk arbejdsmiljø samt arbejdsulykker og sikkerhed fra NFA. Ligeledes blev de arbejdsmarkedsrelaterede aspekter (fx typer af platformsarbejde) inddraget i forbindelse med en workshop med deltagelse af en forsker med baggrund i arbejdsmarkedsforhold (FAOS).

Derudover gav en ekspert i udformning af spørgeskemaer samt en psykosocial forsker skriftlige kommentarer. Eksempelvis blev seksuel chikane tilpasset nyere spørgsmål i DPQ, som i øvrigt var i fin overensstemmelse med interessenternes forslag. Den erfaring som interessenterne havde med

praktisk at arbejde på digitale medier eller platforme kunne tilføre eksempler fra praksis der kunne nuancere spørgsmålene. Samtidig var det kvalitative materiale fra projektets interviews med personer der arbejder på digitale platforme, også en kilde til at forstå de former for fx negative hændelser, som personer på det digitale arbejdsmarked oplever.

Når der arbejdes på digitale platforme eller medier foregår den seksuelle chikane eksempelvis ofte gennem ikke-fysisk kontakt, det kan være kommentarer om tøj, krop og livsstil, eller ved at personen modtager materiale med pornografisk indhold, hvorfor sådanne aspekter blev inkluderet i spørgeskemaet. Det reviderede spørgeskema blev præsenteret for interessentgruppen på den efterfølgende workshop 5 og yderligere tilpasset på baggrund af deres kommentarer. Endelig blev funktionalitet og oplevelse af en online-version afprøvet af deltagerne og diskuteret på workshop 6.

Forskerne i projektgruppen samlede efterfølgende op på kommentarerne fra deltagerne, og udarbejdede en ny udgave af RADAR-spørgeskemaet, som, så vidt det var fagligt muligt, var i overensstemmelse med deltagernes forslag og rettet specifikt mod de nye digitale arbejdsmarkeder. Den endelige pilotversion af RADAR-spørgeskemaet blev udformet med indlagte svartvang på nogle centrale spørgsmål og uden svartvang på andre spørgsmål, idet svartvang på alle spørgsmål kunne betyde, at respondenterne ikke fuldfører spørgeskemaet, hvis respondenterne støder på spørgsmål der opleves svære at svare på.

Udviklingsarbejdet resulterede i et spørgeskema med 94 spørgsmål fordelt på 4 temaer. Der var især fokus på at få formuleret spørgsmål vedrørende negative hændelser, da dette blev vurderet som et væsentligt problem i respondentgruppen.

Spørgeskemaet har følgende temaer:

- 1) Respondentens primære indkomst og typen af lønnet digitalt arbejde
- 2) Respondentens arbejdstid og anciennitet på digitale platforme
- 3) Respondentens mulighed for opretholdelse af lønindtægt
- 4) Respondentens oplevede arbejdsmiljø og helbred.

Det primære formål har været at udvikle et spørgeskema, der kan bruges af de relevante aktører fremover. Det endelige spørgeskema blev sat op i SurveyXact og udformet sådan, at det kunne besvares på både smartphone og pc.

### **Fase 3: Design af den kvantitative afprøvning**

Det var vores formodning, at det kunne være vanskeligt at nå disse respondentgrupper, hvorfor vi yderligere undersøgte:

- a) om det er muligt at nå respondentgruppen af forskellige kanaler, fx via sociale medier, email-lister eller via apps eller Facebookgrupper
- b) om det var muligt at få fuld besvarelse på de fremsendte spørgeskemaer
- c) om der var særlige spørgsmål der kunne volde problemer.

Det blev aftalt med de forskellige platforme, hvordan spørgeskemaerne skulle sendes ud samt gennemført en vurdering af det potentielle antal svarpersoner. Spørgeskemaer blev således udsendt via Facebookgrupper, såsom Happy Social Club og Hilf Community, email lister (HK)

samt direkte kontakt via e-mails til udvalgte personer. Afsenderne af spørgeskemaer var platformsejerne, agenturerne, samt medlemsorganisation.

Ligeledes var det et mål at finde metoder til at estimere størrelsen på den relevante respondent-gruppe, med hensyn til fremover at kunne designe repræsentative undersøgelser af arbejdsmiljøet for unge på digitale platforme. Det kan være meget vanskeligt, næsten umuligt, at etablere et repræsentativt udsnit af personer, der arbejder på det digitale arbejdsmarked, hvorfor spørgeskemaet i dette projekt er sendt ud via de kanaler, som er etableret med samarbejdspartnerne (Bloggers Delight, Splay, HK privat osv.). Desuden indvilligede flere andre digitale arbejdsplatforme i at sende spørgeskemaet ud, fx HappyHelper, HandyHand, Wolt, Worksome, Hilfr og Jobbi. Ikke alle fik sendt ud inden for tidsfristen 1. september 2020, men det var positivt, at alle de større platforme i Danmark ønskede at medvirke.

#### Fase 4: Test af svarprocent på spørgeskema og enkeltspørgsmål

Det færdige pilot-spørgeskema er blevet testet i målgruppen blandt 3.169 personer, og der indkom i alt 329 svar fra et bredt udsnit af respondenter (se tabel 4), og dermed en gennemsnitlig svarprocent på 10,4 %.

**Tabel 4.** Svarpersoner fordelt på type af arbejdsopgaver de udfører via digitale platforme.

Arbejdsopgaver via digitale platforme udføres primært ...		
(a) på min computer og afleveres online (eks. oversættelse, skriveopgaver, kodning, grafisk design, blog og lign.)	8	2 %
(b) i kundens/arbejdsgiverens hjem (eks. håndværksopgaver, rengøring, børnepasning, havearbejde)	64	19 %
(c) på en arbejdsplads (eks. praktiske opgaver, projektledelse, kommunikationsopgaver, ingeniørarbejde)	3	1 %
(d) ved at jeg bevæger mig rundt på gader og veje (eks. madudbringning, flytning eller andre transportopgaver)	116	35 %
(e) andre arbejdsopgaver via digitale platforme	4	1 %
(f) uoplyste arbejdsopgaver	134	41 %
(g) total antal respondenter	<b>329</b>	100 %

To platforme (Worksome og Jobbi) fik ikke udsendt spørgeskemaer inden for projektets tidsramme, og indgår derfor ikke i undersøgelsen. Samlet set var der en positiv interesse fra platformsejerne og fra HK i at få viden om arbejdsmiljøet blandt platformsbrugerne.

Fra to platforme (Wolt og HappyHelper) kom der relativt mange svar, og de fik tilbagemeldinger i form af en kort opgørelse over de resultater der dækkede deres område, herunder en vurdering af,

hvordan deres arbejdsmiljø så ud i forhold til sammenlignelige grupper på det ordinære arbejdsmarked. Dette blev positivt modtaget med ønske om uddybning.

Som det ses i tabel 4 udfører de to største grupper af respondenter rengøringsarbejde eller andre jobs i kundens/arbejdsgiverens hjem (eks. håndværksopgaver, rengøring, børnepasning, havearbejde) samt opgaver relateret til fx madudbringning, flytning eller andre transportopgaver, hvor personer bevæger sig rundt på gader og veje for at nå ud til kunderne. Der er også en mindre gruppe der arbejder med online-opgaver.

Svarprocent for spørgeskemaet var højest blandt personer der tidligere havde deltaget i interviews, nemlig 55 %. Det forhold, at der har været en kontakt mellem forskere og respondenter i forbindelse med interview, har formentlig betydet højere svarprocent. Mail til personer på forskellige platforme, som vi ikke tidligere har været i kontakt med, gav en svarprocent på 23,7 %. Udsendelse via Facebookgrupper har givet en svarprocent på 6,9 %, som er meget lav set i forhold til at sende mail direkte til respondenterne. Via Facebookgrupper kan man relativt nemt nå en stor population, men svarprocent kan dels afhænge af, hvor mange der faktisk er aktive på deres Facebookprofil, dels om de enkelte medlemmer føler sig ansvarlige for at besvare et spørgeskema, som er sendt til en hel gruppe. Den lave svarprocent fra Facebookgrupperne er formentlig også et udtryk for, at der er en stor andel, der er passive brugere af Facebookgruppen, dvs. de poster ikke indlæg, og måske er de slet ikke inde på deres profil.

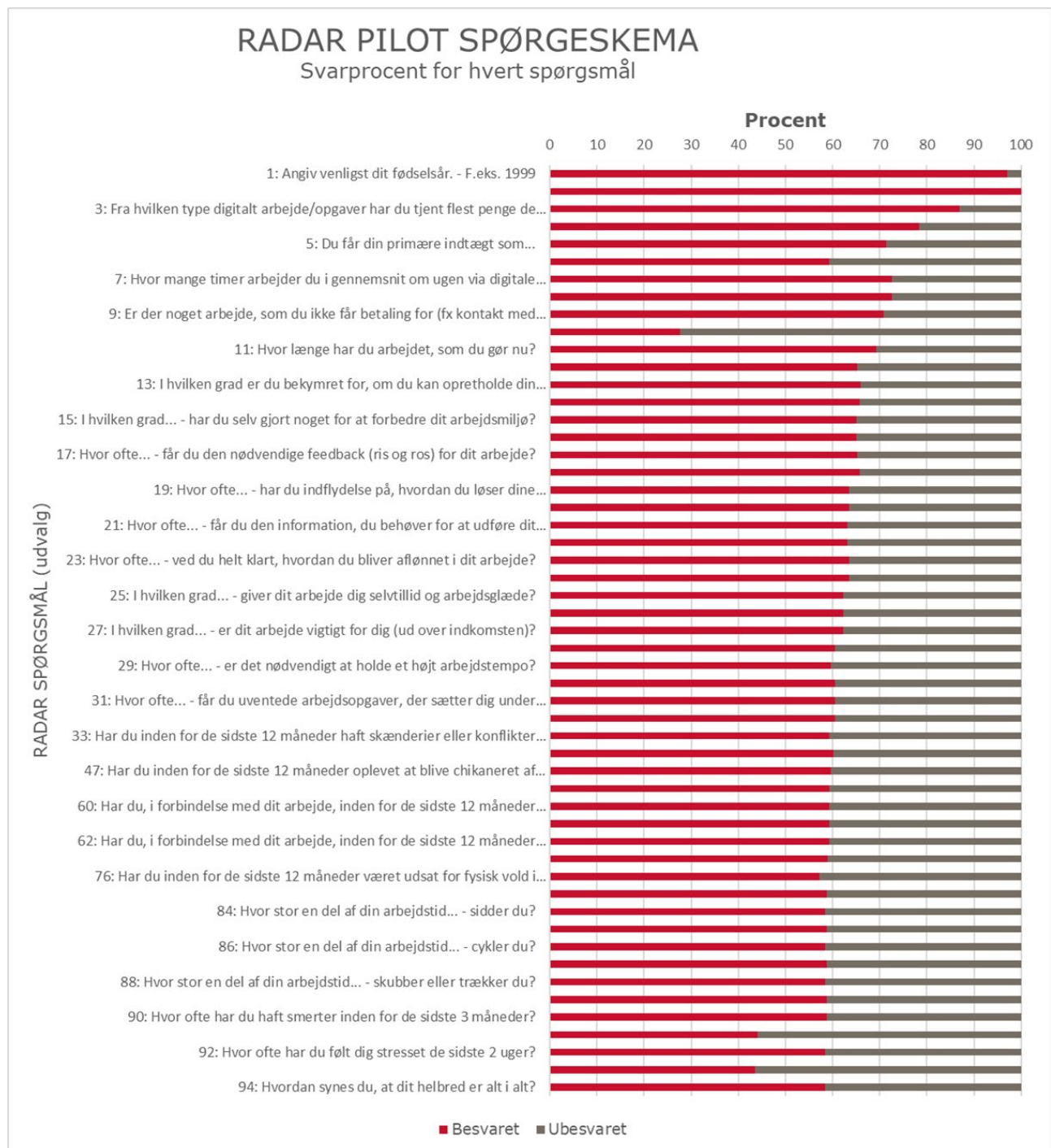
**Tabel 5.** Svarprocenter fordelt på udsendelsesmetode.

Spørgeskema udsendt via:	Antal (potentielle) respondenter	Svar	Svarprocent
Mail til interviewpersoner	20	11	55,0 %
Mail	599	142	23,7 %
Facebookgrupper	2.550	176	6,9 %
Gennemsnit	3.169	329	10,4 %

Direkte mails blev sendt fra platformsadministratorerne til udvalgte brugere. Der blev udvalgt brugere på baggrund af kriterier om hvor aktive de var på den enkelte platform, fx brugere der via platformen havde aftalt et vist antal jobs i løbet af det sidste halve år. Spørgeskemaet blev i disse tilfælde sendt til de personer der var mest relevante for projektet, idet de havde et minimum af arbejdsaktiviteter inden for det pågældende område. Dette har tydeligt givet en noget højere svarprocent, men stadig lavere end svarprocenten på Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen, som i 2018 lå på 60 % (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018) som gennemsnit for alle aldersgrupper, men noget lavere for unge. Der var ikke på forhånd aftalt en rykkerprocedure med de forskellige platforme. Men det blev aftalt at udsende en rykker til de respondenter der var udvalgt via Wolt-platformen, og det gav efterfølgende omkring 50 yderligere besvarelser. Da besvarelserne var anonyme kan det kun vurderes med nogenlunde sikkerhed, idet vi ikke præcist ved, hvor mange af besvarelserne der indkom fra Wolt. Men dette indikerer dog, at en



rykkerprocedure yderligere kan øge svarprocenten for denne gruppe også. I figur 4 er vist svarprocent for de enkelte spørgsmål i RADAR spørgeskemaet.



**Figur 4.** Andelen af besvarede og ubesvarede for hvert primære spørgsmål i RADAR-spørgeskemaet. Betingede svar samt svar med flere svarmuligheder er ikke inkluderet.

Endelig sendte vi spørgeskemaer til de 20 personer, der var interviewet til projektets kvalitative del. Denne personlige kontakt til gruppen gav en noget højere svarprocent set i forhold til de øvrige grupper. Her kender vi svarprocenten, idet der blev sendt ud til denne gruppe på et andet tidspunkt end de øvrige grupper.

Vi var på forhånd interesseret i at spørgeskemaet var så kort som muligt af hensyn til besvarelsesprocenten. I figur 4 nedenfor præsenteres et overblik over svarprocenter for de enkelte spørgsmål.

Svarprocenten svinger omkring 60-70 % for de fleste spørgsmål. Nogle spørgsmål har en noget lavere svarprocent, som fx *'hvor mange ugentlige arbejdstimer der går med ubetalt arbejde'*, *'om de har været begrænset i deres arbejde pga. smerte'* eller *'hvad der var den vigtigste kilde til deres stress'*. Disse svarprocenter ligger formentlig lavere fordi de er betingede spørgsmål, som afhænger af, hvad der var svaret på et forudgående spørgsmål.

Som det ligeledes fremgår af figur 4, så er svarprocenten svagt faldende hen gennem spørgeskemaet. Det tyder ikke umiddelbart på, at spørgeskemaet var for langt, men det kan ikke udelukkes som en faktor, idet der ikke var svartvang på alle spørgsmål, hvorfor det var muligt at hoppe videre til næste spørgsmål.

# Resultater

I dette afsnit redegøres der for RADAR-projektets resultater. Det overordnede formål med projektet har været at skabe viden om unges arbejde på nye digitale arbejdsmarkeder, disse unges arbejdsmiljø, samt undersøge hvordan disse unge kan nås med arbejdsmiljøindsatser. Projektets delformål er at:

- afdække og skabe overblik over de arbejdsformer, som unge deltager i på nye digitale arbejdsmarkeder
- afdække arbejdsmiljøproblemer blandt unge under 30 år på de digitale arbejdsmarkeder
- udvikle praksisrelevante anbefalinger til, hvordan unge på de digitale arbejdsmarkeder kan blive introduceret til og oplært i at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt
- udvikle og teste spørgeskema om arbejdsmiljø for unge, der arbejder på digitale arbejdsmarkeder.

I dette kapitel præsenteres først de resultater der henviser til projektets delformål 1 og 2. Herefter opridses resultaterne fra pilotspørgeskemaet, hvilket besvarer projektets delformål 4. Delformål 3 som vedrører praksisrelevante anbefalinger beskrives i afsnittet 'konklusioner og anbefalinger'.

## En kategorisering af unge der arbejder på de digitale arbejdsmarkeder

For at afdække og skabe overblik over de arbejdsformer, som unge deltager i på nye digitale arbejdsmarkeder, herunder afdække relaterede arbejdsmiljøproblemer, blev der i projektet udviklet en kategorisering af unge på de digitale arbejdsmarkeder. Denne kategorisering baserer sig dels på de indsamlede kvalitative interviews, dels på viden og erfaring fra de deltagende interessenter. De enkelte kategorier giver indblik i de unges livssituation; hvordan de unge forholder sig til deres arbejde, hvad der er deres motivation for arbejdet, samt hvilke arbejdsmiljøproblemer, de oplever i deres arbejde på forskellige dele af det digitale arbejdsmarked. Kategoriseringen afspejler, at alder ikke altid er en afgørende faktor for, hvordan unge forholder sig til deres digitalt medierede arbejde, men at det derimod er de unges position i deres transitionsproces ind på arbejdsmarkedet, som ser ud til at være den afgørende faktor. Dette forhold kan genfindes i tidligere forskning, som beskriver en stor variation mellem forskellige grupper af unge på det traditionelle ungdoms arbejdsmarked (Nielsen & Dyreborg, 2013; Nielsen et al., 2013; Tannock, 2001, 2003), og at disse forskelle primært handler om de unges position i transitionsprocessen fra uddannelse til arbejde (Nielsen et al., 2013). Samtidig viser analyser fra nærværende forskningsprojekt, at nogle typer af arbejde på de nye digitale arbejdsmarkeder kan være en vedvarende indtjening sideløbende med at de unge har etableret sig på det mere traditionelle arbejdsmarked.

Ved at inddrage de enkelte unges livssituation i analyserne af, hvordan de unge forholder sig til deres digitalt medierede arbejde, har vi udviklet følgende 6 overordnede kategorier af unge på det digitale arbejdsmarked.

**Tabel 6.** Ungekategori (arbejdet set i forhold til den unges livssituation).

<b>1. Unge med studiearbejde via digitale arbejdsplatforme</b>
<b>2. Unge med sabbatårs-arbejde via digitale arbejdsplatforme</b>
<b>3. Unge under etablering på arbejdsmarkedet</b> (arbejde via digitale arbejdsplatforme)
<b>4. Unge influencere med begrænset kommerciel succes på sociale medier</b> (fravalg af videregående uddannelse)
<b>5. Succesfulde unge med socialt mediebrand</b> (fravalg af videregående uddannelse)
<b>6. Medieplatform som professionaliseret hobby</b> (udføres parallelt med studie- eller traditionelt lønarbejde)

De første tre kategorier, kategori 1, 2 og 3, er unge som finder arbejde via digitale arbejdsplatforme. Kategori 4, 5 og 6 er unge som arbejder via en social medieplatform.

Nedenfor følger beskrivelser af de seks forskellige personaer (Nielsen, 2013). Personaerne er en konkretisering og personificering af de tværgående karakteristika der efter hver persona bliver beskrevet i tabelform. Personaen er udviklet ved at sammenskrive analyser og informationer omkring de af vores interviewpersoner som hører til i den pågældende kategori (jf. metodeafsnittet). I personaerne er de særlige karakteristika, der gør sig gældende for denne kategori af unge inkluderet.

De er således konstruktioner der er produceret på baggrund af en systematisk analyseproces af det samlede datamateriale. Personaerne har til formål at give læseren et nuanceret indblik i livssituationen for unge i den pågældende kategori. I skemaerne fremgår det desuden, hvilke arbejdsmiljørelaterede problemstillinger, som de unge i de forskellige kategorier peger på, samt hvordan de unge overordnet forholder sig til disse problemstillinger. De arbejdsmiljøproblemer der peges på i kategorierne er således de problemer, som de unge i kategorien selv fortæller om i de kvalitative interviews. Personaerne vil potentielt kunne anvendes i et fremtidigt design af forebyggende tiltag.

Tabellerne for kategorierne 1-3, samt dertilhørende personaer er resultater, som indgår i en artikel i 'Nordisk tidskrift for ungdomsforskning' med titlen '*Unge på digitale arbejdsplatforme- prekært arbejde eller unge entreprenører?*' (Nielsen & Laursen, 2020) (se abstractet i bilag 2).

## **Persona 1: Studiearbejde via en digital platform**

Karen er 24 år, hun er i gang at læse psykologi på universitetet. Hun bor i et bofællesskab i København. Siden hun gik i gymnasiet, har hun passet børn som supplement til hendes SU. Hun elsker børn, og sætter en stor ære i at udføre sit arbejde professionelt. I arbejdet trækker hun på sin tidligere erfaring og på sin viden fra studiet. Da hun flyttede til København havde hun brug for et nyt job, og det første der dukkede op, da hun søgte på nettet under børnepasning var Care.com. Uden at tænke så meget over det oprettede hun en profil og fik hurtigt henvendelser fra private kunder, der boede lige i nærheden af hende. Det synes Karen er en stor fordel, så hun ikke skal bruge tid på transport.

Karen har selv skrevet sin timepris på sin profil. I starten var den på 100 kr. Hun satte den lavt for at få kunder. Siden har hun sat prisen lidt op, fordi hun vurderede, at hun kunne tage en højere pris og stadig få kunder. Hun har aldrig været i kontakt med nogen fra platformen. Karen bryder sig ikke om selv at skulle forhandle sin løn, slet ikke når hun står ansigt til ansigt i kundes hjem. Hun synes at arbejdet er lavt betalt, men tænker, at det ikke er så væsentligt, fordi det ikke er et arbejde hun skal fortsætte med, efter hun har færdiggjort sin uddannelse. For Karen er det meget uklart og forbundet med stor usikkerhed, hvordan hun skal indbetale SKAT. Men igen betyder det kortsigtede tidsperspektiv, at hun ikke har sat sig så meget ind i det forhold.

Arbejdet via Care.com fungerer på den måde, at private kunder kan skrive til hende via platformen og spørge, om hun kan passe deres barn/børn på et bestemt tidspunkt. Nogle skriver flere uger i forvejen, mens nogle skriver dagen før. Da Karen har et travlt program, siger hun ofte nej til kunder, der skriver med kort varsel. Karen tager sjældent nye opgaver gennem platformen, for hun har allerede etableret en fast kundeskare, som kontakter hende uden om platformen. Første gang kunder henvender sig, tager hun ud til kunden for at møde dem og deres barn/børn. Her aftales lønnen og andre forhold omkring opgaven. Det får Karen ikke betaling for, men for Karen er det afgørende, om hun er tryk ved kunden. Hun kan passe 1-3 børn i perioder, der varierer fra et par timer til et helt døgn. Det mindste barn var under 1 år gammelt.

<b>Persona 1. Unge med studiearbejde via digitale arbejdsplatforme</b>				
<b>Beskrivelse</b>	<b>Arbejdets funktion i ungdomslivet/ Motivation</b>	<b>Eksempler</b>	<b>Udfordringer vedr. arbejdsvilkår</b>	<b>Udfordringer vedr. arbejdsmiljø</b>
Disse unge har:  <b>Lavtlønnet, fleksibelt, ufaglært</b> arbejde via digitale platforme.  Et <b>kortsigtet perspektiv i arbejdet</b> .  Tillægger ikke risici og job-usikkerhed stor betydning.  Typisk ingen forsikring.  Ikke et ønske om at fortsætte efter endt uddannelse.	Arbejder deltid 2-3 gange om ugen, mens de <b>studerer</b> . Gerne aften/week-end/ferie.  Arbejdet <b>tilpasses deres uddannelse</b> .  Derfor er <b>fleksibilitet</b> og muligheden for individuelt at planlægge arbejdstiden en afgørende motivation.  <b>Supplerende</b> indtægt (til SU).  Sammenligner deres løn- og arbejdsvilkår med andet uorganiseret lavtlønnet studiearbejde.	Børnepasning via Care.com.  Hundeluftning via Dogley.  Budbringning via Wolt.  Rengøring via Hilfr.  Arbejdet er typisk servicearbejde i den fysiske verden der inkluderer kundekontakt.	De kan være afhængige af <b>online evalueringer</b> .  <b>Forhandling</b> af løn, og indbetaling til <b>SKAT</b> kan være en udfordring.  Adgangen til opgaver kan variere.  Løn og arbejdsvilkår forhandles individuelt; de har <b>ingen sikkerhed for at aftaler overholdes</b> .	<b>Risici for forskellige fysiske og psykiske</b> skader afhænger af om det er manuelt eller online arbejde mv.  De kan <b>savne kolleger</b> .  De <b>får ikke oplæring, introduktion og støtte</b> i arbejdet.  De kan opleve utryghed/fysiske risici ved at arbejde i <b>fremmede hjem</b> .  De kan opleve belastninger afledt af det affektive arbejde/ <b>relationen til kunderne</b> .

Hun passer ofte i aften- og nattetimerne. Så laver hun også mad og rydder op. Karen tager altid særlige forbehold, når hun skal ud til fremmede hjem, ved at fortælle sin familie, hvor hun er henne.

Hun har erfaring med, at nogle fædre kan opføre sig grænseoverskridende, eller ligefrem krænkende. Men det værste er følelsesmæssigt at skulle håndtere det, hvis børn ikke bliver ordentligt behandlet i deres hjem. Karen kan godt lide sit arbejde og sætter stor pris på, at det kan tilpasses hendes studie og skiftende perioder med eksaminer og ferier. Det er dog ikke et arbejde hun vil fortsætte med, når hun er færdig med studierne.

## **Persona 2: Sabbatårs arbejde via en digital platform**

William er 21 år, og han bor i Odense hos sine forældre. Han er i gang med sit andet sabbatår efter gymnasiet, og har snart sparret nok penge sammen til, at han kan tage på en længere rejse til Asien. Gennem sit sabbatår har han haft mange forskellige jobs og flere jobs samtidig. Han har blandt andet arbejdet som tjener, som vikar i en børnehave og arbejder nu som cykelbud hos madudbringningsfirmaet Wolt.

William opdagede Wolt gennem en reklame på Facebook, og efter at have udfyldt et kort spørgeskema og deltaget i et enkelt opstartsmøde, kunne han begynde med arbejdet. Wolt udleverer en taske til maden, samt arbejdstøj med Wolts logo på. William sørger derfor selv for egen cykel og smartphone, hvor han skal downloade en Wolt-app. William har nu arbejdet gennem Wolt i 3 måneder, og han er glad for arbejdet, fordi det er fleksibelt, og fordi han kan få motion, mens han er på arbejde.

En vagt varer typisk 3-5 timer, og på den tid kan han snildt cykle 40-45 km frem og tilbage i byen. William kan selv vælge sine vagter gennem appen, og han kan tage flere eller færre vagter om ugen, alt efter hvordan hans andre planer ser ud. Han skal dog booke sine vagter på bestemte tidspunkter. Hvis han ikke er hurtig nok, kan han risikere, at de vagter, han gerne ville have, allerede er taget af andre bude. William er sikret en timeløn på 110 kr. i timen, når han har en vagt hos Wolt.

Hvis han cykler hurtigt, og der er mange kunder, kan han dog tjene en højere timeløn. Jobbet som Woltbud kan være fysisk hårdt. William cykler mange kilometer, løber op og ned ad trapper, og tasken med mad kan være tung. Der er også en risiko ved at bevæge sig rundt i trafikken i højt tempo og en smartphone i den ene hånd. Disse risici tillægger William dog ingen betydning. Han cykler ikke med hjelm, selvom han ved, at han burde.

Hos Wolt er man tilknyttet som selvstændig. William er derfor oprettet som en enkeltmandsvirksomhed, og han skal selv indberette, hvor meget han tjener til SKAT. Han optjener ikke feriepenge og pension, eller er sikret løn under sygdom. William har brugt meget tid på at sætte sig ind i skatte- og momsreglerne, og han synes, at det er utroligt svært at gennemskue. Han har lavet nogle beregninger på, hvor meget han cirka kommer til at tjene, og har lavet et par indbetalinger til SKAT.

Men han frygter, at han har gjort det forkert og er derfor bekymret for, om han pludselig får et brev fra SKAT, hvor der står, at han skylder en masse penge. For William er dette den største

ulempe ved jobbet som Woltbud. Men fordi han oplever det som nemt at booke vagter, og det giver ham følelsen af frihed, har det ikke fået ham til at overveje at stoppe arbejdet.

Når William kommer hjem fra sin rejse, planlægger han at søge ind på universitetet. Måske vil han genoptage jobbet som Woltbud i sin studietid, men han regner ikke med at fortsætte arbejdet på længere sigt.

<b>Persona 2. Unge med sabbatårs arbejde via digitale arbejdsplatforme</b>				
<b>Beskrivelse</b>	<b>Arbejdets funktion i ungdomslivet/ Motivation</b>	<b>Eksempler</b>	<b>Udfordringer vedr. arbejdsvilkår</b>	<b>Udfordringer vedr. arbejdsmiljø</b>
<p>Disse unge har:</p> <p><b>Lavtlønnet, fleksibelt, ufaglært</b> arbejde via digitale platforme.</p> <p>Et <b>kortsigtet perspektiv i arbejdet.</b></p> <p>Tillægger derfor ikke risici og jobusikkerhed stor betydning.</p> <p>Typisk ingen forsikring.</p> <p>Ikke et ønske om at fortsætte efter endt uddannelse.</p>	<p>Disse unge <b>holder pause</b> mellem studier og <b>sparer op</b> til en rejse el.lign.</p> <p>De har brug for en fuld indtægt/fultidsarbejde, og kan derfor have <b>flere jobs på én gang i en kortere periode.</b></p> <p>En afgørende motivation for at arbejde er <b>lønindtægten.</b></p> <p>Det er også motiverende, at arbejdet er <b>nemt og hurtigt at få adgang</b> til, og <b>ikke er bindende.</b></p>	<p>Budbringning via Wolt.</p> <p>Tekstforfatter arbejde via Worksome.</p> <p>Tjenerarbejde via Chabber.</p> <p>Ofte mange skiftende arbejdspladser/opgaver over kort tid.</p>	<p>De kan opleve usikkerhed ift. <b>kontinuitet i indtægten.</b></p> <p>Supplerende ekstra vagter/-arbejde kan meldes ud med <b>kort varsel</b> evt. via Facebook/sms.</p> <p>De har <b>dårlig mulighed for langtidsplanlægning.</b></p> <p>De oplever usikkerhed <b>ved lønforhandling af</b> og indbetaling til <b>SKAT.</b></p>	<p><b>Risici for forskellige fysiske og psykiske</b> skader afhænger af om det er manuelt eller online arbejde mv.</p> <p>De kan <b>savne kolleger.</b></p> <p>De får <b>ikke oplæring, introduktion og støtte</b> i arbejdet.</p>

### **Persona 3: Ved at etablere sig på arbejdsmarkedet, arbejde via digital arbejdsplatform**

Vera er 25 år og har en lang videregående uddannelse inden for marketing og kommunikation. Siden hun blev færdig med sin uddannelse har hun arbejdet som soloselvstændig inden for dette felt. Hun bor alene i en lejlighed i Århus, men har i en periode boet og arbejdet i London.

Imens hun har været i gang med at etablere sig som selvstændig, har hun brugt arbejdsplatformen Worksome til at finde kunder, til at få erfaring og til at bygge et netværk op. Hun siger, at hun lærer meget mere ved at springe fra opgave til opgave, end ved at sidde i en fast stilling. Efterhånden som Vera har fået opbygget sit eget netværk, henter hun færre og færre opgaver fra platformen. Den anvendes nu primært som supplement til en mere fast kundekreds.

Nogle opgaver er kortvarige og løses hjemme foran computeren, mens andre er større projekter, der kan strække sig over flere måneder. På de større projekter arbejder Vera nogle gange fra kundens arbejdsplads, hvor hun bliver del af en midlertidig projektgruppe, der i en periode skal arbejde sammen. Hvis Vera har kollegaer, er de således altid midlertidige, og hun er altid den nye i organisationen.

Løn og rammen for udførelse af arbejdsopgaven forhandles individuelt med kunden fra gang til gang. Veras månedsløn er på ca. 18.000 kr. Vera vurderer selv, at hun har arbejdsuger på omkring 60 timer. Hun siger, at hun arbejder så meget for at få virksomheden etableret, og fordi hun kan se indsatsen direkte afspejlet på sin konto. Hun arbejder typisk videre efter aftensmad, og bruger også weekender og ferier til at holde uformelle kundemøder eller færdiggøre opgaver.

Hun har altid sin telefon ved hånden, klar til at svare på mails, eller at byde på opgaver. Hun er altid online og holder meget sjældent helt fri. Hun arbejder hårdt på at fylde sin kalender med opgaver fremadrettet, men kan aldrig vide, hvornår den næste opgave dukker op. Derfor er det vanskeligt for hende at planlægge fremadrettet, og selvom hun har en høj timeløn er hendes indtægt usikker. Hun har ingen sikkerhed for at indgåede kontrakter overholdes, og har erfaring med, at en kunde har brudt en indgået aftale under en projektperiode.

<b>Persona 3. Unge under etablering på arbejdsmarkedet (via digitale arbejdsplatforme)</b>				
<b>Beskrivelse</b>	<b>Arbejdets funktion i ungdomslivet/ Motivation</b>	<b>Eksempler</b>	<b>Udfordringer vedr. arbejdsvilkår</b>	<b>Udfordringer vedr. arbejdsmiljø</b>
<p>Disse unge er:</p> <p><b>Færdiguddannede</b> og er ved at <b>etablere sig</b> på arbejdsmarkedet med egen virksomhed/ soloselvstændige/freelancere.</p> <p>Finder <b>faglært</b> arbejde gennem platforme.</p> <p>Er ofte ældre end de forrige unge.</p> <p>Et <b>kortsigtet</b> tidsperspektiv <b>ift. platformsarbejdet, men langsigtet</b> ift. at bygge deres eget op.</p>	<p>De er motiverede af at få <b>adgang til opgaver</b>, der kan få deres virksomhed til økonomisk at løbe rundt.</p> <p>Men også motiverede af at få <b>erfaring</b> og <b>opbygge</b> kundenetværk.</p> <p>Når de har etableret egne kunder ønsker de at forlade platformen.</p> <p>Har brug for en <b>indtægt til at etablere egen virksomhed</b>.</p> <p>Arbejdet er <b>identitetsbærende</b> for dem.</p>	<p>Kommunikationsarbejde via Worksome.com</p> <p>Oversættelsesarbejde via Freelancer.com</p> <p>Håndværkeropgaver via HandyHand.com</p> <p>Mange <b>skiftende arbejdspladser</b>/opgaver over kort tid.</p>	<p>De er <b>afhængige af online evalueringer</b>.</p> <p>De <b>oplever usikkerhed ift.</b> om de kan få nok opgaver. Og således sikre en <b>indtægt</b>.</p> <p>De ikke har mulighed for <b>langtidsplanlægning</b>.</p> <p>Løn og arbejdsopgaver <b>forhandles individuelt</b>; der er ingen sikkerhed for at aftaler overholdes.</p>	<p>De har typisk meget <b>intense arbejdsliv</b>.</p> <p>De er <b>altid tilgængelige</b> for arbejde.</p> <p><b>Risici for forskellige fysiske og psykiske</b> skader afhænger af om det er manuelt eller online arbejde mv.</p> <p>De har meget <b>få pauser og ferier</b>.</p>



Når Vera starter på en ny opgave får hun meget sjældent en introduktion til den nye organisation, eller til hvordan opgaven skal løses. Det kan være et stort problem, fordi det gør det vanskeligt for hende at løse opgaven tilfredsstillende. Samtidig kan det være forbundet med et meget stort pres at være den nye, der skal tilpasse sig usagte normer og rutiner på en arbejdsplads. I den position har hun oplevet både mobning og chikane. Det har ramt hende hårdt, fordi hun er afhængig af at opretholde sit brand og sit netværk, og at få en god evaluering på alle opgaver via kunden eller platformen.

På platformen bliver kunders evalueringer eller ratings meget synlige, og kan ikke laves om, selvom de kan opleves som urimelige. Men Vera sætter stor pris på at arbejde som selvstændig. Hun sætter især pris på friheden i arbejdet. Hun behøver ikke at spørge nogen om lov og kan selv planlægge og organisere sin arbejdstid, som hun vil, siger hun. Hendes tidsperspektiv i arbejdet som soloselvstændig er langt. Hun håber på, at det kan sikre hende en stabil indtægt på sigt. Opgaverne som hun henter via Worksome betragter hun dog som midlertidigt, indtil hun er blevet mere etableret.

## **Persona 4: Begrænset kommerciel succes på sociale medier**

Julius er 24 år og YouTuber. Han har haft en YouTube-kanal i fire år. Julius bor i Holstebro hos sine forældre. Han har boet ude i tre år, men af økonomiske årsager er han flyttet hjem igen for en stund. Julius er uddannet butiksassistent, og han arbejder deltid i en elektronikbutik i Holstebro. Resten af tiden bruger han på YouTube. Lige nu har han omkring 40.000 abonnenter. Han håber, at han kan oparbejde sin succes på YouTube, så han på et tidspunkt kan leve af det. Hans YouTube-kanal er fokuseret på at lave underholdning. I videoerne laver Julius pranks, sketches, udfordringer og humoristiske sange, og han inviterer ofte familie eller venner til at deltage i videoerne.

Julius laver én til to videoer om ugen, og han kan finde på at arbejde på alle tider af døgnet. Han går meget op i videoernes kvalitet, og har brugt mange penge på godt udstyr. Derudover bruger han også lang tid på at redigere videoerne, så det både lyder og ser godt ud. De fleste af hans følgere på YouTube er børn og unge under 20 år, og selvom langt de fleste kommentarer, han får, er positive, så er der også nogle hadefulde kommentarer imellem. Det ser han dog som en del af jobbet, og han sletter dem ikke, men lader dem stå i kommentarsporet. Det, som Julius synes er hårdest ved jobbet som YouTuber, er, hvis han har lagt meget arbejde i en video, som ender med at performe dårligt og kun får få visninger.

Julius frygter at miste eksponering og følgere. Han bruger derfor meget tid på at holde øje med, hvor mange der ser hans videoer, og hvad andre YouTubere laver, også på udenlandske kanaler. Julius får reklameindtjening, hver gang hans videoer bliver vist. Det kan dog variere meget, hvor mange visninger hans videoer får, og han er derfor ikke garanteret en fast indtjening fra YouTube hver måned. Julius oplever for eksempel, at november og december er dårlige måneder, hvor han ikke får ligeså mange seere. Julius tror, at det skyldes, at YouTube ændrer deres algoritmer op til jul, for andre YouTubere rapporterer det samme.

Julius største indtjening får han gennem samarbejder med virksomheder. Han har for nyligt haft et kommercielt samarbejde med en virksomhed, hvor han producerede en humoristisk musikvideo til kunden, som han fik 30.000 kr. for. En del af Julius indtjening går til et agentur/mediebureau for

YouTubere som han er en del af. Til gengæld gennemlæser de hans kontrakter og sender mulige samarbejdspartnere i hans retning.

<b>Persona 4.</b> Influencere med begrænset kommerciel succes på sociale medier (fravalg af videregående uddannelse)				
<b>Beskrivelse</b>	<b>Arbejdets funktion i ungdomslivet/ Motivation</b>	<b>Eksempler</b>	<b>Udfordringer vedr. arbejdsvilkår</b>	<b>Udfordringer vedr. arbejdsmiljø</b>
<p>Disse unge:</p> <p>Har i en <b>tidlig alder</b> valgt arbejdet på sociale medier som en <b>karrierestrategi</b>.</p> <p>De arbejder <b>fuld tid</b> på deres egne sociale medieplatforme og er <b>økonomisk afhængige</b> af deres arbejde.</p> <p>De har <b>begrænset kommerciel succes</b>.</p> <p>De sikrer sig typisk økonomisk med <b>supplerende indtægter</b>.</p>	<p>Disse unge har <b>fravalgt en længere kompetencegivende uddannelse eller sat det på hold</b>.</p> <p>Arbejdet er deres <b>passion</b>.</p> <p>De er motiverede af at levere et <b>godt indhold</b> til deres medieplatform, og samtidig have det <b>sjovt</b>.</p> <p>Arbejdet er <b>identitetsbærende</b> for dem.</p> <p>De er samtidig motiverede af at <b>vedligeholde et brand</b>, som de kan leve af på langt sigt.</p> <p>Deres karriere er <b>uafhængig af deres uddannelsesbaggrund</b>.</p>	<p>2 YouTubere (underholdning)</p> <p>2 YouTubere (skønhed)</p>	<p>De er <b>underlagt platformsløkker</b>, eksempelvis uigennemskuelige algoritmer.</p> <p>De tænker over <b>algoritmernes</b> indflydelse på deres synlighed.</p> <p>De er <b>afhængige af online evalueringer</b>.</p> <p>De <b>oplever usikkerhed ift.</b> om de kan få nok opgaver, og således sikre sig en <b>indtægt</b>.</p> <p>De ikke har mulighed for <b>langtidsplanlægning</b>.</p> <p>De har en <b>usikker og irregulær indkomst</b>.</p>	<p>Det er krævende at <b>opretholde energien</b> og <b>konstant at finde på nyt</b>.</p> <p>Grænserne mellem <b>arbejde og privatliv</b> er flydende.</p> <p>De <b>savner kollegaer</b>.</p> <p>Der er en <b>hård tone</b> på sociale medier.</p> <p>Det kan være belastende kontinuerligt at <b>vedligeholde relationen</b> til følgere og seere.</p>

Der kan dog godt gå langt imellem, at han bliver tilbudt samarbejder, og derfor er det nødvendigt for Julius med et job som butiksassistent ved siden af. Hvis det var op til Julius, ville han ønske, at han kunne nøjes med beskæftigelsen som YouTuber. Han elsker at være kreativ og finde på nye ideer at filme, selvom at det kan være udfordrende og tidskrævende hele tiden at finde på noget nyt. Samtidig sætter Julius stor pris på, at han har frihed til at arbejde, når han vil.

## **Persona 5: Succesfuld med socialt mediebrand**

Jonas er 22 år. Han bor i Randers i sin egen lejlighed. Siden han var 14 år har han spillet Counter Strike. Som 17-årig fik han tilbudt en plads på et professionelt Counter Strike hold. Her fik han en etårs kontrakt med en fast månedsløn og adgang til rampelyset. Med nød og næppe færdiggjorde han sin gymnasieuddannelse og har ikke taget mere uddannelse siden.

På baggrund af sin succes som gamer og branchens kommercielle udbredelse, har han besluttet, at han ikke har brug for mere uddannelse. Han har gjort sin hobby til sin karriere. Han har gennem

flere års erfaring fået en så central position i branchen, at han vurderer, at han kan leve af gamingen på sigt. Men for at opretholde sin succes kræver det hårdt arbejde. Det sidste år har Jonas ikke spillet på et professionelt hold. Hans indtægter kommer derimod fra mange forskellige aktiviteter, der alle er knyttet til hans gamer brand.

<b>Persona 5. Succesfulde unge med socialt mediebrand (fravalg af videregående uddannelse)</b>				
<b>Beskrivelse</b>	<b>Arbejdets funktion i ungdomslivet/ Motivation</b>	<b>Eksempler</b>	<b>Udfordringer vedr. arbejdsvilkår</b>	<b>Udfordringer vedr. arbejdsmiljø</b>
<p>Disse unge:</p> <p>Har opbygget en karriere som <b>soloselvstændige</b> gamere/ bloggere etc.</p> <p>Deres primære indtægt er knyttet til deres <b>sociale medie- brand</b>.</p> <p><b>Mange forskellige typer indtægt</b></p> <p>Stor <b>kommerciel succes</b></p> <p>Tænker <b>langsigtet</b> i forhold til beskæftigelse.</p> <p>Er <b>økonomisk afhængige</b> af deres arbejde.</p>	<p>Har <b>fravalgt en kompetencegivende uddannelse</b>, fordi de har haft <b>stor kommerciel succes</b> uden.</p> <p>Arbejdet er deres <b>passion</b> og er <b>identitetsbærende</b>.</p> <p>De er motiverede af <b>Fleksibilitet</b> og <b>friheden</b> i arbejdet.</p> <p>Og motiverede af de mange <b>oplevelser</b> og <b>muligheder</b> som det medfører.</p> <p>Samtidig er de motiverede af at yde en <b>optimal indsats</b> eller at <b>vinde</b>.</p>	<p>Gamer der streamer sit game.</p> <p>Selvstændig/digital nomade.</p> <p>Gamer/ YouTuber.</p> <p>Blogger.</p>	<p>Det er udfordrende at <b>overskue, organisere og prioritere arbejdet</b>.</p> <p>Arbejdet er <b>uforudsigteligt</b> i forhold til opgaver og indtægt.</p> <p>Overvejer om de på længere sigt <b>kan holde til at arbejde som de gør</b>.</p>	<p>De har meget <b>intensive arbejdsliv</b> (lange arbejdsdage og irregulære arbejdstider).</p> <p>De står <b>til rådighed for arbejdsopgaver</b> konstant.</p> <p>De har problemer med <b>stress</b>.</p> <p>De har <b>psykisk krævende</b> arbejde, hvor <b>arbejde og fritid smelter sammen</b>.</p> <p>Der er en <b>hård tone på sociale medier</b> og de har oplevet dødstrusler.</p> <p><b>De savner kolleger</b>.</p> <p><b>De har ingen hjælp og støtte</b> i arbejdet.</p>

Han live streamer via Twitch, hvor hans følgere kan se ham game og samtidig chatte med ham. Det gør han fast flere gange om ugen, 4-6 timer ad gangen. Han har derudover en Instagram- og Facebookprofil, er ved at skrive en bog i samarbejde med et forlag, og samtidig underviser han og holder foredrag om gaming for børn og unge. Hans månedlige indtægt svinger fra 20.000 til 80.000 kr. Hans indtægt er primært afhængig af de honorarer han løbende får, og afhængig af, hvor mange følgere han har på Twitch. Honorarerne forhandler han selv. Indtægten via Twitch svinger alt efter hvor kontinuerligt og hvor ofte han livestreamer. Jonas har svært ved at opgøre sin

arbejdstid. Han arbejder meget, og vurderer selv, at han i gennemsnit arbejder 60 timer om ugen. Han forsøger dog at prioritere at træne og se sine venner.

Hans arbejde er placeret på alle tidspunkter af døgnet, og involverer mange rejseaktiviteter. De mange forskellige arbejdsopgaver betyder, at Jonas ofte har meget lange arbejdsdage, med mange forskellige aktiviteter som han skal holde styr på og prioritere. Det er ikke altid helt let at organisere, og han har haft perioder med søvnbesvær, maveproblemer og hukommelsestab. Han mener selv, at det skyldes hans meget intensive arbejdsliv.

Jonas ved, at han ikke kan holde til at arbejde så intensivt på længere sigt. Han gør sig mange tanker om, hvordan han kan indrette sit liv, så han kan opretholde en indtægt og samtidig skabe et bæredygtigt arbejdsliv, hvor der også med tiden skal være plads til et familieliv. Men aktuelt er det svært at sige nej til opgaver. Arbejde og fritid flyder sammen. For Jonas er arbejdet en drengedrøm: Han er stolt af, hvad han har opnået. Arbejdet er drevet af passion, og han kan selv styre og prioritere sin tid. Desuden er det meget motiverende, at han kan se sin egen indsats afspejlet i sin indtægt.

## **Persona 6: Medieplatform som professionaliseret hobby**

Bine er 27 år og er ved at færdiggøre sit studie som kontorassistent. Hun bor i en lejlighed i København sammen med sin kæreste. Ved siden af sit studie har hun en blog, hvor hun skriver om tøj, make-up og livstil. Det har hun gjort i fem år. Hendes blog startede som en hobby, men det udviklede sig efterhånden til et reelt arbejde, som hun tjener penge på. I dag har hun en stor gruppe af faste læsere på hendes blog og omkring 12.000 følgere på Instagram. Hun tjener penge ved at have reklamer på bloggen og ved at lave sponsorerede samarbejder. Hendes indtjening fra bloggen varierer meget hver måned, men gennemsnitligt tjener hun lidt mere end, hvad der svarer til en SU (ca. 6.250 DKK før skat). Hun er derfor oprettet med eget CVR-nummer og har brugt meget tid på at sætte sig ind i skatte- og momsreglerne.

Da Bine har et fuldtidsstudie, arbejder hun på bloggen på irregulære tider, hvilket betyder, at hun bruger de fleste aftener og weekender på at skrive blogindlæg og finde på ideer. Hun har altid sin telefon på sig, så hun lige kan lægge et billede eller en story på Instagram. Derfor bliver arbejdet grænseløst, da arbejde og fritid ofte smelter sammen. Bine ser det dog som et meget fleksibelt job, der giver en anden frihed, end hvis hun skulle have et mere traditionelt studiejob med faste vagter.

Hvad der i stedet kan opleves som stressfyldt, er hendes følelse af, at hun hele tiden skal lægge ting op for at vedligeholde hendes følgerskare. Bine går derudover også meget op i at engagere sig i sine følgere og svare på deres kommentarer. Hun har på fornemmelsen, at flere af følgerne betragter hende som en slags veninde. På den måde indgår der en høj grad af affektivt arbejde i at drive bloggen. Bine kan til tider synes, at det er hårdt og grænseoverskridende, at arbejdet er båret af hende og hendes personlighed. Det hænder også, at Bine oplever både hårde kommentarer og seksuel chikane. En enkelt gang har hun fået dødstrusler. I starten svarede hun på kommentarerne, men i dag sletter hun dem bare. Da hun fik en dødtrussel, tog hun sagen i egen hånd og kontaktede vedkommendes forældre for at få det stoppet.

<b>Persona 6.</b> Unge med en medieplatform som professionaliseret hobby (arbejder eller uddanner sig samtidig)				
<b>Beskrivelse</b>	<b>Arbejdets funktion i ungdomslivet/ Motivation</b>	<b>Eksempler</b>	<b>Udfordringer vedr. arbejdsvilkår</b>	<b>Udfordringer vedr. arbejdsmiljø</b>
Disse unge:				
<p><b>Arbejder eller studerer fuldtid ved siden af deres hobbyarbejde.</b></p> <p><b>Er oprettet som soloselvstændige</b> med egen sociale medieplatform.</p> <p>Er typisk ældre end de andre unge</p> <p>Er <b>ikke afhængige af indtægten på længere sigt.</b></p> <p>Deres arbejde er båret af deres passion.</p> <p>Indkomsten fra deres arbejde er <b>usikker og irregulær.</b></p> <p>Indtægter gennem <b>abonnenter, følgere, donationer, sponsorater.</b></p>	<p>Har gjort dét der før var en <b>hobby til en indtægt.</b></p> <p>Motiverede af <b>selve arbejdet</b>, og <b>kontakten</b> med følgere/læsere/seere.</p> <p>Afgørende, at arbejdet er så <b>fleksibelt</b>, at de kan opretholde arbejdet <b>under skiftende livssituationer.</b></p> <p>De bliver ved så længe arbejdet er <b>meningsfuldt</b>, og kan <b>tilpasses</b> til deres øvrige liv.</p>	<p>Egen hjemmeside (digital musiklærer).</p> <p>Blogger.</p> <p>Gamer/ streamer.</p>	<p>De oplever usikkerhed ved <b>forhandling af løn</b> og/eller <b>indbetaling til SKAT.</b></p> <p>Det kan være svært at <b>organisere, overskue og prioritere arbejdet</b> ved siden af deres fuldtidsarbejde/studie.</p> <p>De er underlagt <b>platformslogikker.</b></p>	<p>De har <b>lange arbejdsdage</b> og irregulære arbejdstider (aftener og weekender).</p> <p><b>Privatliv og arbejde flyder sammen.</b></p> <p><b>De savner kolleger.</b></p> <p>Der er et <b>hårdt sprog på sociale medier.</b></p> <p>De har oplevet <b>seksuel chikane</b> (kvinderne).</p> <p>De kan opleve <b>dødstrusler.</b></p> <p>Det kan være hårdt kontinuerligt at <b>vedligeholde relationen</b> til følgere/seere.</p>

Da Bines arbejde med bloggen er drevet af passion, forestiller hun sig at fortsætte med at blogge efter at hun er færdiguddannet og får et fast job. Bine tror, at hun ville have svært ved at lade være, da hun til tider oplever det som helt terapeutisk at skrive et blogindlæg. Hun synes heller ikke at det giver mening at lukke bloggen, da hun efterhånden har opbygget sig en stor følgerskare, og den genererer en indtægt. Hun ved dog, at når hun får et fast job kan det være en udfordring at opretholde et lige så højt aktivitetsniveau på bloggen, som hun har nu.

## **Stor variation blandt unge på de digitale arbejdsmarkeder**

Trods stor variation blandt de unge på de digitale arbejdsmarkeder går nogle arbejdsmiljøproblemer på tværs, som det fremgår af de seks kategorier præsenteret i de foregående afsnit. Fælles for de unge som finder arbejde via digitale arbejdsplatforme er, at de har et korttidsperspektiv i arbejdet. De unge i kategori 1 og 2, altså de studerende og unge på sabbatår forestiller sig, at de ikke vil fortsætte arbejdet på de digitale platforme efter endt uddannelse. I deres aktuelle livssituation er det positive ved arbejdet, at det er fleksibelt og kan tilpasses deres studie eller andet arbejde. Ligeledes ser kategori 3, unge som er ved at etablere sig på arbejdsmarkedet, det som en

midlertidig adgang til opgaver, imens de er ved at etablere deres eget firma eller enkeltmandsvirksomhed.

I modsætning til de unge på arbejdsplatformene, har de unge på sociale medieplatforme et langtidsperspektiv i arbejdet. De unge i kategori 4 og 5, altså både de unge som har stor succes og begrænset succes, ser det som en karrierevej. Særligt dem med stor succes går op i deres brandværdi og har en forventning om, at dette skal sikre dem en indtjening på længere sigt – hvis ikke gennem medieplatformen, så ved at holde oplæg, udgive bøger, eller andet. De unge i kategori 6 har ligeledes et langtidsperspektiv i arbejdet på sociale medieplatforme, men de anser det som en hobby, som de vedligeholder ved siden af deres andet arbejde eller studie. Hvis de på et tidspunkt ikke længere synes at arbejdet på medieplatformen er sjovt, vil de stoppe det.

På trods af forskellighederne mellem de forskellige kategorier af unge på de digitale arbejdsmarkeder ser vi, at nogle arbejdsmiljøproblematikker går på tværs af kategorierne. På tværs af kategorierne ser vi, at de unge ikke får introduktion, oplæring og hjælp og støtte i deres arbejde. Dette hænger sammen med de forretningsmodeller, som digitale arbejdsplatforme er bygget op omkring, hvilket vi vender tilbage til i næste afsnit. De unge, der arbejder på eller via sociale medieplatforme er alle selvstændige, og får heller ingen introduktion eller oplæring i arbejdet. Dette hænger også sammen med arbejdets karakter; det er en type beskæftigelse der er båret af interesse og passion og som regel har det udviklet sig fra at være en hobby til at kunne generere en indtægt.

På tværs af de seks kategorier ser vi også, at muligheden for langtidsplanlægning er begrænset, hvilket kan have negative konsekvenser for arbejdsmiljøet (Golden, 2015; Nielsen et al., 2019). Unge som finder arbejde via sociale medier, samt unge i kategori 3; de unge som er ved at etablere sig på arbejdsmarkedet, oplever ofte, at deres arbejdsliv og deres privatliv flyder sammen, ligesom at kategori 3 og 5 havde meget intense arbejdsliv, hvor flere fortæller, at de har haft stresssymptomer.

Særligt for de unge, der arbejder på eller via sociale medier er der en risiko for hårde og ubehagelige kommentarer fra følgere. Overraskende mange af de unge vi har interviewet havde oplevet at få dødstrusler. Fælles for de unge var dog også, at selvom de synes at det kunne være ubehageligt med de hårde kommentarer, blev disse forhold samtidig beskrevet som et vilkår ved arbejdet som de på forskellige individuelle måder beskyttede sig imod, men som de affejede som et mindre betydningsfuldt vilkår, som de havde vænnet sig til.

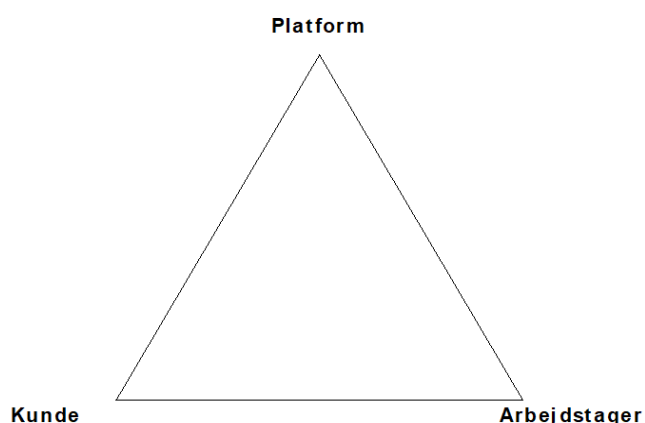
## **Uigennemskuelige beskæftigelsesrelationer i platformøkonomien**

Som beskrevet i indledningen tager digitale arbejdsplatforme oftest ikke arbejdsgiveransvar og positionerer arbejdstagerne som selvstændige. Flere forskere sætter dog spørgsmålstegn ved denne positionering (Prassl, 2018; Standing, 2016; Zwick, 2018), ligesom fagforeninger og arbejdsmiljøagenturer ser flere risici ved at delegere arbejdsmiljøansvaret til arbejdstagerne (Garben, 2017; Lo, 2016). Denne positionering kan medføre mangler i de unges sociale rettigheder, manglende forebyggelsestiltag, begrænset indflydelse på arbejde og arbejdsforhold, samt manglende opmærksomhed fra tilsynsførende myndigheder, såkaldte 'protective gaps' (Grimshaw et al., 2016). Dette kan betyde, at denne gruppe unge kan være mere udsat på arbejdsmarkedet end unge i ordinære jobs fordi de ikke i samme omfang får gavn af den forebyggelsesviden der er i arbejdsmiljøsystemet (Nielsen et al., 2019).

I relation til projektets formål om at afdække arbejdsmiljøproblemer blandt unge under 30 år på de digitale arbejdsmarkeder, er et resultat af nærværende forskningsprojekt, at flere af de unge vi har interviewet oplever, at de beskæftigelsesrelationer som de indgår i i platformsøkonomien er uigen-nemskuelige. Når de unge finder arbejde via digitale platforme, fremstår det uklart for de unge, hvem der har ansvaret for arbejdsmiljøet og hvilke rettigheder og pligter de i øvrigt har, og dette sætter de unge i en sårbar position. Denne indsigt er beskrevet i artiklen: *'Who takes care of Health and Safety among young workers? Transforming Employment Relations in the Platform Economy'*. Artik-len er indsendt til Safety Science (Se abstract i bilag 2). Denne sektion opsummerer konklusionerne fra artiklen. Udgangspunktet for modellerne er, at der på disse platforme ikke er tale om et tradi-tionelt tosidet forhold mellem en arbejdsgiver og en ansat. Dels er den beskæftigede ikke ansat, dels vil der sjældent være en egentlig arbejdsgiver.

I projektet er der blevet udviklet to modeller, som illustrerer kompleksiteten i beskæftigelsesfor-holdene på henholdsvis digitale arbejdsplatforme (figur 5 nedenfor) og sociale medieplatforme (figur 4 nedenfor). Udgangspunktet for modellerne er, at der på disse platforme ikke er tale om et traditionelt tosidet forhold mellem en arbejdsgiver og en ansat. Dels er den beskæftigede ikke ansat, dels vil der sjældent være en egentlig arbejdsgiver. Som beskrevet tidligere i metodeafsnit-tet, opstod ideen til modellerne igennem den kollaborative udviklingsproces, ligesom de er udar-bejdet med udgangspunkt i den forvirring som vores interviewpersoner ofte udtrykte omkring deres egen beskæftigelsesforhold og deres forhold til platformene.

Digitale arbejdsplatforme distribuerer udbuddet og efterspørgslen på diverse opgaver og services, hvilket ofte går under betegnelserne 'gigs' eller 'tasks' i platformsøkonomien. Således formidler platformene mødet mellem kunder og arbejdstagere og håndterer transaktionen. Det betyder, at der i platformsøkonomien opstår et tresidet beskæftigelsesforhold, i stedet for det traditionelle toside-de forhold mellem en arbejdsgiver og ansat. Figur 5 illustrerer det tresidede beskæftigelses-forhold mellem en digital arbejdsplatform, en kunde som køber et stykke arbejde og arbejdstage-ren som leverer dette arbejde. Platformen er en ny aktør i beskæftigelsesforhold som mediere og dermed også kontrollerer transaktionen mellem kunde og arbejdstager (Prassl, 2018).

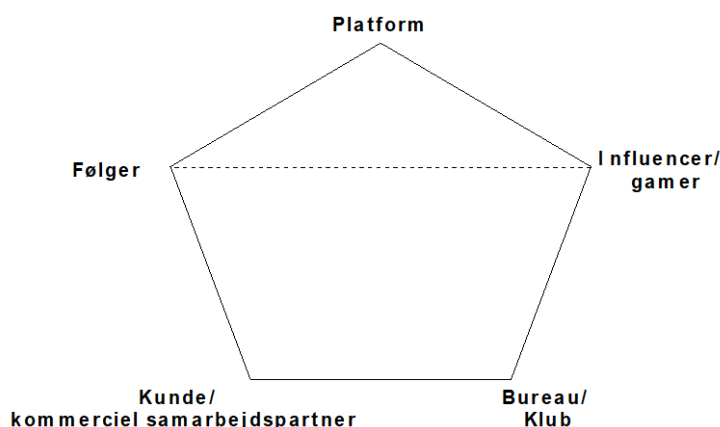


**Figur 5.** Det tresidede beskæftigelsesforhold på digitale arbejdsplatforme.

På grund af det tresidede forhold og platformenes særlige rolle i dette forhold, er det vanskeligt i platformøkonomien at benytte traditionelle kategorier som arbejdsgiver, ansat eller selvstændig (Garben, 2017; Standing, 2016). Placeringen af arbejdsmiljøansvaret kompliceres dermed også (Garben, 2017). Platformene selv insisterer i størstedelen af tilfældene på, at de ikke er arbejdsgivere, men blot er et mellemlid mellem kunder og soloselvstændige-partnere-entreprenører. Dermed påtager de sig ikke noget arbejdsgiveransvar, men placerer det hos arbejdstagerne selv (Huws, 2015; Prassl, 2018; Weber, 2018). Arbejdstagerne har således ingen økonomisk og social sikkerhed, og de har ikke ansættelsesgoder såsom løn under sygdom, barsel m.m., hvis de ikke har tegnet en privat forsikring (Coyle, 2017; Lo, 2016; Standing, 2016).

Udover digitalt platformarbejde er det med den digitale revolution også blevet muligt at tjene penge ved at producere, poste og streamer indhold på sociale medieplatforme (Abidin 2016). Arbejdet kan eksempelvis bestå i at lave videoer og lægge dem på YouTube, eller streamer online gaming på platformen Twitch. I forskningsprojektet har vi anvendt betegnelserne YouTuber, gamer og influencer til at betegne de forskellige grupper af unge, der tjener penge via sociale medier. Det er beskæftigelsesrelationerne i den form for beskæftigelse, som nedenstående model i figur 6 illustrerer.

Ligesom arbejdstagere på digitale arbejdsplatforme er influencere mfl. ligeledes afhængige af medieplatformene til at få en indtjening, da det er her de lægger deres indhold ud. Medieplatformene er således den anden part i denne beskæftigelsesrelation. Følgeren er tredje part i modellen (i stedet for kunder), eller formuleret mere bredt; tredje part er personer som konsumerer indholdet på platformene. Således kan man også tale om et tresidet forhold på de sociale medieplatforme. Ud over dette tresidede forhold kan influenten være tilknyttet et influencer- bureau eller et professionelt gaminghold/-klub, som i modellen udgør part nr. fire. Derudover kan influenten indgå i kommercielle samarbejder med virksomheder, som kan udgøre part nr. 5. I arbejdet på sociale medieplatforme kan der derfor opstå en femsidede beskæftigelsesrelation som illustreret i figur 6.



**Figur 6.** 3 til 5-sidede beskæftigelsesrelationer på sociale medieplatforme.



## Uigennemskuelighedens konsekvenser

Selvom der er stor forskel i typerne af arbejde på henholdsvis digitale arbejdsplatforme og medieplatforme, så betyder de flersidede beskæftigelsesrelationer, at det for de unge arbejdstagere kan være svært dels at gennemskue om de er i et ansættelsesforhold, dels hvilket ansvar de selv har i relationerne. Mange af de unge på arbejdsplatformene, som stadig er under uddannelse eller holder sabbatår, betragter ikke sig selv som selvstændige, men er af den opfattelse, at de arbejder for platformen. De unge som finder arbejder via medieplatformene er mere bevidste om, at de er selvstændige. Dog kan deres relation til et influencer-bureau eller en professionel gaming-klub opleves som et ansættelsesforhold, fordi bureauer og klubber i nogle sammenhænge kan påtager sig opgaver, som de unge forbinder med en arbejdsgiver.

Når de unge ikke er opmærksomme på det ansvar som bliver placeret på dem som selvstændige, kan det sætte dem i en udsat position i forhold til deres helbred og sikkerhed, hvis de bliver syge eller kommer til skade i forbindelse med deres arbejde.

## Algoritmisk management på digitale platforme

Et helt afgørende element ved arbejdet på digitale arbejdsmarkeder er selvsagt det digitale aspekt af arbejdet. I det følgende vil vi derfor fremhæve de resultater som særligt relaterer sig til algoritmers betydning for unges arbejdsmiljø. Digitale platforme benytter algoritmer til at matche, rangere og sortere jobs og arbejdstagere (Jarrahi & Sutherland, 2019; Lee et al., 2015; Prassl, 2018; Wood et al., 2018a). Således har platformene digitaliseret og uddelegeret ledelsesopgaver fra mennesker til algoritmer, hvilket giver dem adgang til at styre en stor gruppe af distribuerede arbejdstagere (Jarrahi & Sutherland, 2019; Prassl, 2018). I dette projekt anvender vi begrebet 'algoritmisk ledelse', fra engelsk 'algorithmic management', som foreslået af flere forskere (Lee et al., 2015; Möhlmann & Zalmanson, 2017). Vores forskning viser, at på trods af, at flere af de unge arbejdstagere oplever at de har fleksibilitet i forhold til selv at vælge, hvornår de vil arbejde, så indskrænker de digitale platforme samtidig de unges autonomi. Denne begrænsning af arbejdstagernes autonomi produceres blandt andet gennem de algoritmer der styrer platformene. I artiklen 'Young workers' experiences of algorithms on digital platforms - uncovering the autonomy paradox' indsendt til tidsskriftet 'Nordic Journal of Working Life Studies (Se abstract i bilag 2), gennemgår vi de forskellige former for kontrol som forskellige digitale arbejdsplatforme producerer. Det undersøges desuden, hvordan unge arbejdstagere på de digitale arbejdsplatforme oplever algoritmisk management, samt dets betydning for de unges arbejdsmiljø. Nedenfor opsummeres konklusionerne fra artiklen.

## Oplevelser med et algoritmisk styret arbejdsliv

Generelt oplever mange af de unge i vores studie, at det er 'lidt mærkeligt', at personerne bag platformen er usynlige, og at de dermed ikke har mødt de personer, som de betragter som deres arbejdsgiver. Ligeledes oplever de unge, at det kan være svært at gennemskue præcist, hvordan platformene fungerer. I de algoritmisk styrede platforme er der indlejret kontrolmekanismer, som på forskellig vis kontrollerer arbejderne og deres arbejde. I artiklen beskriver vi, hvordan

platformenes kontrolmekanismer har en temporal dimension, idet den finder sted før, under og/eller efter arbejdets udførelse.

Før arbejdet udføres har mange platforme implementeret en kontrolmekanisme i form af ranking af arbejdstagerne. På denne måde har platformene indvirkning på arbejdstagernes chance for at blive booket til opgaver (også kaldet 'gigs' eller 'tasks'). Der findes blandt andet eksempler på, at det ikke er alle arbejdstagere som bliver præsenteret for alle jobs (Meploy, 2019; Wood et al., 2018a). Hvordan platformene præcist rangerer brugerne er uklart for de unge, selv for dem som har dedikeret tid til at forsøge at gennemskue, hvilke parametre som tæller med i algoritmernes ranking af arbejdstagerne.

I artiklen giver vi et eksempel på en madudbringningsplatform, hvor der udøves kontrol af arbejdstageren *under* udførelsen af arbejdet. Madudbringningsfirmaet anvender algoritmer til at fordele leveringerne/kundernes bestillinger af mad mellem de bude der skal levere maden til kunderne. Artiklen viser, at der er en såkaldt 'informations-asymmetri' (Rosenblat & Stark, 2016; Veen et al., 2019) indbygget i algoritmerne, idet de fulde detaljer omkring leveringen ikke synliggøres for budene med det samme; leveringsadressen bliver først præsenteret for budene i det øjeblik de behøver den specifikke information. Fordelingen af ruter mellem budene opleves samtidig som uigennemsigtigt af den unge, der kører som bud. Det fører desuden til en følelse af uretfærdighed, når app'en tildeler buddet ruter, hvor der er langt til restauranten at det indvirker på buddets timeløn. Timelønnen stiger fra 110 kr. til 120 kr. hvis et bud når tre leveringer på en time.

Den sidste form for kontrol, som finder sted på mange platforme, er kunderatings som sker *efter* at en opgave/gig er udført. Gennem kunde-ratings uddelegerer platformene dermed en del af kontrollen til kunderne. På nogle platforme fastsættes en bestemt rating, som arbejdstagerne ikke må falde under, da de ellers udelukkes fra platformen (Rosenblat & Stark, 2016; Standing, 2016). Desuden beretter de unge i vores studie, i lighed med andre studier (Sutherland et al., 2019; Wood et al., 2018a; Wood et al., 2018b), at ratings har stor betydning for deres adgang til jobs. Derfor handler de unge strategisk for at sikre sig gode ratings.

Vores analyse viser, at platformenes kontrolmekanismer påvirker arbejdstagernes kontrol på to måder. Disse kan betegnes som 'jobkontrol' og 'skemakontrol' (Wheatley, 2017). Jobkontrol handler om arbejderens kontrol over opgaver og deres udførelse. Skema kontrol handler om, hvor og hvornår arbejdet udføres, hvilket har en særlig indflydelse på arbejdstagerens arbejdsliv-privatlivs balance. Ved første øjekast kunne man mene, at platformsarbejdere har en høj grad af begge typer af kontrol. Ved nærmere eftersyn viser vores analyse dog, at platforme såsom Wolt har udbredt kontrol over arbejdets udførelse, hvilket begrænser buddets autonomi. Ligeledes har arbejdstagerne på andre platforme ikke kontrol over ranking og ratings. I forhold til 'skemakontrol' har arbejdstagerne ganske vist muligheden for at sige ja eller nej til de bookinger de får tilbudt, men de er ikke sikret bookinger, ligesom de kan blive booket med meget kort varsel, hvilket indskrænker deres 'skemakontrol', særligt i forhold til arbejdstagerens mulighed for langtidsplanlægning.

Fra arbejdsmiljøforskningen er det velkendt, at manglende kontrol og autonomi i arbejdet kan have en negativ indvirkning på arbejdsmiljøet. Det beskrives blandt andet, hvordan kontrol er vigtigt for et langt og sundt arbejdsliv (Dyrborg et al., 2018; Knardahl et al., 2017; Sundstrup et al.,

2018) og at det mindsker risikoen for stress og udbændthed (Day et al., 2017). Det er desuden påvist, hvordan uregelmæssige arbejdsskemaer kan medføre ustabilitet i indkomsten, en højere grad af arbejdsrelateret stress og sammenstød i familie- og arbejdsliv (Golden, 2015; Lambert et al., 2014). Der foreligger dog ikke analyser af, i hvor høj grad manglende kontrol og autonomi i arbejdet påvirker unge på digitale platforme.

## **Personlige profilers betydning for unge med platformsarbejde**

På de digitale arbejdsmarkeder er det op til den enkelte unge selv at hente opgaver hjem, at gøre sig attraktiv for kunder og følgere, og samtidig er det op til den enkelte at bevare et godt forhold til kunderne og følgerne for at opretholde en indtægt. På de digitale arbejdsplatforme foregår dette delvist gennem arbejdstagernes profiler på digitale arbejdsplatforme. Dette har (Nielsen & Nielsen, 2020) beskrevet i et bogkapitel i R. Andreassen, R. R. Pedersen, & C. Svabo (red.), *Digitaliseringer – brugere, platforme og selvfrestillinger*, Roskilde Universitetsforlag (Se abstract i bilag 2), hvor der sættes fokus på, hvilken betydning de personlige profiler har for unge med platformsarbejde. Artiklen beskæftiger sig ikke med arbejdsmiljø, men undersøger, hvordan den personlige profil på en arbejds- platform bliver en helt afgørende disciplin, som den enkelte arbejdstager skal mestre for overhovedet at sikre sig arbejde.

Artiklen beskriver, at de unge arbejdstagere oplever, at profiltæksten er et afgørende organiserende princip på platformene. Profilen udgør et afgørende rammesættende vilkår i platformsarbejdet, men dette opleves forskelligt afhængig af, hvor specialiseret et arbejde de unge udfører og afhængige af, hvor afhængige af indkomst fra platformen de er. Alle artiklens fire informanter er enige om, at profilen er et vigtigt element i deres arbejdsliv. Men ingen af de fire unge i artiklen har nogen kritik eller undren over de arbejdsforhold de har i arbejdet. De tager de gældende arbejdsforhold for givne. I mødet med arbejdsplatformene fremstår artiklens informanter som succesfulde unge, der mestrer det strategiske arbejde, som platformene tilskynder dem til. Det falder de unge arbejdstagere naturligt at udbyde og værdisætte deres arbejdskraft via strategiske profilbeskrivelser på de tre forskellige platforme der indgår i artiklen. I forhold til den enkelte unge muliggør den personlige profil, at deres arbejdskraft potentielt altid er tilgængelig. Profilen og platformen udvider således de unges rækkevidde og tilbyder dem en fleksibilitet og en frihed, som fortælles af de unge som værende meget værdifuld.

## **Følelsesarbejde på de digitale arbejdsmarkeder**

En del af det arbejde som arbejdstagere på de digitale arbejdsmarkeder udfører, kan karakteriseres som 'affektivt arbejde' (Raval & Dourish, 2016) eller følelsesarbejde Hochschild (2012). Det er for eksempel følelsesarbejde, når arbejdstagerne er engageret i at producere relationer og positive følelser hos deres følgere eller kunder. I artiklen 'Emotional labour on the digital labour market: Platform workers' commodification of the self' som planlægges indsendt til tidsskriftet 'Journal of Nordic Working life studies' (Se abstract i bilag 2), sættes der særligt fokus på de former for 'følelses- arbejde' som unge på digitale arbejdsmarkeder udfører på forskellige dele af de digitale arbejdsmarkeder. Artiklen henter blandt andet teoretisk inspiration i konceptet 'emotional labour'

som det oprindeligt blev udviklet af Hochschild (2012). Artiklen viser, hvordan de unge arbejdstagere alle på forskellige måder er engageret i at producere relationer og positive følelser hos deres følgere eller kunder. Dette synes at være en helt central del af det produkt de producerer på det digitale arbejdsmarked.

Artiklen viser, at det følelsesarbejde der udføres er grænseløst på en meget radikal måde: Ikke kun i relation til tid og sted, men også i relation til de følelsesmæssige omkostninger som arbejdet kan have. Når disse unge udfører følelsesarbejde, kan det samtidig medføre nogle af de samme problemstillinger, som vi kender fra det traditionelle arbejdsmarked, nemlig grænseoverskridende opførsel fra kunder eller følgere. Som en del af det følelsesarbejde som disse unge udfører, må de hele tiden fintune deres 'performance'. De er konstant opmærksomme på at regulere deres fremtrædelsesformer for at leve op til kundernes eller følgernes efterspørgsel og forventninger. På den ene side viser analyserne i artiklen, at de unge arbejdstagere forsøger at skabe relationer til kunder og følgere der fremstår autentisk og fri for kommercielle interesser; en relation hvor alting bliver delt og ingenting er privat. På den anden side viser artiklen, at det ofte opleves som en helt fundamentalt nødvendighed for dem at fastholde idealet om, at dele af deres liv er privat og holdes fri for kommercielle interesser. Det følelsesarbejde disse unge udfører på de digitale arbejdsmarkeder er komplekst og fulde af modsætninger.

# Resultater af RADAR pilot spørgeskema

Det primære fokus for spørgeskemaundersøgelsen var at udvikle og teste et pilotspørgeskema til at undersøge arbejdsmiljø på digitale platforme. Derfor vises kun et udsnit af resultaterne i det følgende, med henblik på at illustrere mulighederne for at afdække arbejdsmiljøproblemer på digitale platforme.

## Udvalgte data fra pilot spørgeskemaet

De første to tabeller nedenfor (tabel 6 og tabel 7) vedrører negative hændelser blandt personer der udfører opgaver de får via digitale platforme, såsom madudbringning, flytning eller andre transportopgaver, (eksempelvis via Wolt) eller håndværksopgaver, rengøring, børnepasning, havearbejde mv. (eksempelvis via Happy Helper eller Hilfr).

<b>Tabel 6.</b> Negative hændelser blandt personer der udfører opgaver, såsom madudbringning, flytning eller andre transportopgaver, som de får via digitale platforme (eksempelvis Wolt)				
Type af negativ hændelse – har været udsat for:	Antal der rapporterer en negativ hændelse <sup>1</sup>	Totale antal der har svaret på spørgsmålet	Procent af besvarelserne der rapporterede negative hændelser	Andelen af unge på det ordinære arbejdsmarked der rapporterer negative hændelser <sup>2</sup>
Skænderier og konflikter	25	94	26,3 %	-
Mobning	17	95	17,9 %	10,4%
Chikane	16	94	16,8 %	-
Udsat for trusler om vold	12	94	12,6 %	8,6 %
Seksuel chikane	8	94	8,5 %	6,8 %

(1) Bemærk at antal besvarelser er lavt og dermed behæftet med stor statistisk usikkerhed, og resultatet er derfor kun retningsgivende.

(2) Dyreborg mfl. Unges arbejdsmiljø og helbred, NFA 2018

Som det fremgår af tabel 6, så rapporterer personer der udfører opgaver med madudbringning mv. især skænderier og konflikter, chikane og mobning samt oplevelser af udsættelse for trusler og vold. At især skænderier og konflikter ligger højt kan relatere sig til, at personer med madudbringning er et bindeled mellem for eksempel restauranten og kunden, der skal have maden bragt, og dermed også bliver genstand for påtaler af både forsinkelser og forkert mad. Oplevelser af mobning kan relatere sig til samme forhold, herunder også trusler og vold, som kan være en opskalering af det foregående. I mindre grad oplever disse personer seksuel chikane.

Hvor det er muligt har vi sammenlignet med arbejdsmiljøet blandt unge på det ordinære arbejdsmarked. Dette er en tilnærmet, idet deres opgaver ikke er helt det samme, men det giver det bedst

mulige sammenligningsgrundlag. For mobning samt trusler og vold ser det ud til at unge, der udfører opgaver med madudbringning, er mere udsat end tilsvarende unge på det ordinære arbejdsmarked.

**Tabel 7:** Negative hændelser blandt personer der udfører håndværksopgaver, rengøring, børnepasning, havearbejde mv, som de får via digitale platforme (eksempelvis Happy helper eller Hilfr)

Type af negativ hændelse som personen har været udsat for:	Antal der rapporterer en negativ hændelse <sup>1</sup>	Totale antal der har svaret på spørgsmålet	Procent af besvælsere der rapporterede negative hændelser	Andelen af unge på det ordinære arbejdsmarked der rapporterer negative hændelser <sup>2</sup>
Skænderier og konflikter	12	56	21 %	-
Mobning	3	56	5,4 %	10,4 %
Chikane	1	56	1,8 %	-
Udsat for trusler om vold	1	56	1,8 %	8,6 %
Seksuel chikane	8	56	14,3 %	6,8 %

(1) Bemærk at antal besvarelser er lavt og dermed behæftet med stor statistisk usikkerhed, og resultatet er derfor kun retningsgivende.

(2) Dyreborg mfl. Unges arbejdsmiljø og helbred, NFA 2018

For unge der udfører arbejdsopgaver i brugerens hjem, såsom rengøring, børnepasning og håndværksopgaver, ser billedet lidt anderledes ud. Skænderier og konflikter ligger på samme niveau som vi så for madudbringere og andre transportopgaver (tabel 6), og dermed relativt højt, hvorimod seksuel chikane ligger tydeligt højere end ved madudbringere. Dette kan hænge sammen med, at ved opgaver som rengøring og børnepasning rykker de unges arbejde ind i hjemmets 'intimsfære', og der kan opstå uklarheder om personlige grænser, eller måske bevidste overtrædelser af disse grænser, der af respondenter opleves som seksuel chikane. Fra det kvalitative materiale kommer dette også frem, fx i eksempler med børnepasning, hvor der kan opstå uklarhed om, hvad der hører med til en arbejdsopgave, hvis faren til nogle børn mod forventning er hjemme, når respondenter er betalt for børnepasning.

Sammenligner vi arbejdsmiljøet for unge der udfører arbejdsopgaver i brugerens hjem med øvrige unge (Arbejdsmiljø og Helbred, NFA), så ser det ud til, at de ligger noget højere, hvad angår seksuel chikane nemlig 14,3 % set i forhold til 6,8 % (tabel 7). Vi skal dog igen gøre opmærksom på, at data for unge på det digitale arbejdsmarked er forbundet med stor statistisk usikkerhed, idet der er tale om en lille stikprøve, der ikke er udtrukket tilfældigt. Det er også værd at bemærke, at mobning i mindre grad rapporteres blandt unge, der udfører arbejdsopgaver i brugerens hjem (5,4 %) set i forhold til andre unge (10,4 %).

Endelig undersøgte vi risikoen for arbejdsulykker for de to ovennævnte grupper, dvs. unge der arbejder med madudbringning og lignende opgaver samt unge der udfører arbejdsopgaver i brugerens hjem, såsom rengøring og børnepasning mv. Som det ses af tabel 8 nedenfor, så rapporterer begge grupper relativt højere risiko for arbejdsulykker (henholdsvis 20 % og 24,5 %) set i forhold til unge på det ordinære arbejdsmarked (10,3 % og 16,1 % for unge der kun har grundskoleuddannelse). Også her skal der gøres opmærksom på, at der er tale om et lille antal respondenter.

<b>Tabel 8. Rapporterede arbejdsulykker blandt unge, der udfører arbejdsopgaver, som de får via digitale platforme, såsom Hilfr, Wolt eller HappyHelper</b>				
Type arbejde via platforme	Antal der rapporterer en eller flere arbejdsulykker <sup>1</sup>	Totale antal der har svaret på spørgsmålet	Andel af besvarelser der rapporterede en eller flere arbejdsulykker (i procent)	Andelen af unge på det ordinære arbejdsmarked der rapporterer én eller flere arbejdsulykker, henholdsvis alle unge / unge med grundskole (i procent) <sup>2</sup>
<b>Håndværksopgaver, rengøring, børnepasning, havearbejde</b>	11	55	20,0 %	10,3 % / 16,1 %
<b>Madudbringning, flytning eller andre transportopgaver</b>	23	94	24,5 %	
<i>(1) Bemærk at antal besvarelser er lavt og dermed behæftet med stor statistisk usikkerhed, og resultatet er derfor kun retningsgivende.</i>				
<i>(2) Dyreborg mfl. Unges arbejdsmiljø og helbred, NFA 2018</i>				

## Opsamling

Da formålet primært var at udvikle og teste pilotspørgeskemaet, begrænsede vi dataindsamlingen til det mest nødvendige. De præsenterede data i foregående afsnit (tabel 6-8) peger dog på, at unge på det digitale arbejdsmarked har arbejdsmiljøudfordringer på linje med eller endog i øget grad, set i forhold til unge på det traditionelle arbejdsmarked. Der skal dog tages forbehold for disse data, da antallet af besvarelser er lavt. Men de peger dog på vigtigheden af at få en dækkende kortlægning af arbejdsmiljøet på det digitale arbejdsmarked.

Analysen viser yderligere, at enkelte items i spørgeskemaet volder problemer med udfyldelsen, og må revideres i en endelig udgave (se tabel 4). Samtidig må det overvejes om enkelte spørgsmål skal tages ud, for at øge svarprocenten på de enkelte spørgsmål.

En anden strategi kunne være at opdele spørgeskemaet sådan, at arbejdsulykker tages ud af spørgeskemaet til personer på sociale medieplatforme som udfører stedbundne opgaver, idet disse har relativt lavere risiko for arbejdsulykker. Endelig kunne RADAR spørgeskemaet udsendes til målgruppen i to omgange, med fokus på forskellige spørgsmål, for at sikre kortere spørgeskema.

Analysen viser også, at en rykkerprocedure kan bidrage til højere svarprocent. Da mange af platformsbugeterne anvender deres cvr-nummer når de registrerer sig, kan dette være en mulighed fremover for at identificere brugerne herigennem, og derved etablere en mere målrettet rykkerprocedure for denne gruppe af unge der arbejder på eller via digitale platforme.

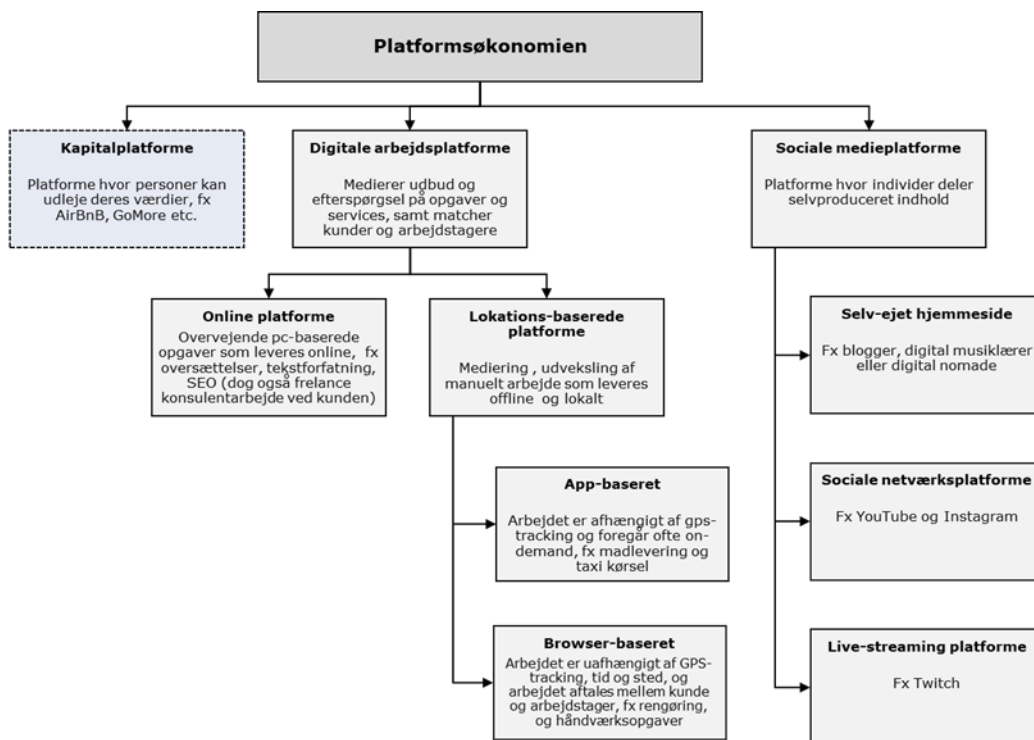


# Diskussion, konklusioner og anbefalinger

Dette projekt har haft til formål at skabe viden om unges arbejde og arbejdsmiljø på nye digitale arbejdsmarkeder, disse unges arbejdsmiljø, samt undersøge hvordan disse unge kan nås med arbejdsmiljøindsatser.

På baggrund af den kollaborative forskningsproces og forskningsresultaterne må det konkluderes, at beskæftigelsesformerne på de nye digitale arbejdsmarkeder er særdeles heterogene og kan antage mange forskellige former. Den primære forskel på de forskellige beskæftigelsesformer i dette studie afhænger af, om arbejdet udføres via *sociale medieplatforme* eller via *digitale arbejdsplatforme*. Det er desuden muligt at tjene penge via *kapitalplatforme*, fx ved at leje sin bolig ud (Ilsø & Madsen, 2017). Sidstnævnte har dog ikke været et fokusområde i dette projekt, men er medtaget i figur 7 nedenfor, for at give overblik over de forskellige former for digitale platforme, som vi samlet betegner platformøkonomien.

Vi foreslår således at kategorisere de forskellige typer af platformsarbejde alt efter om det sker via sociale medieplatforme eller via digitale arbejdsplatforme. Vi har yderligere opdelt disse i en række underkategorier, som er med til at sætte rammerne for organiseringen af de unges arbejde på det digitale arbejdsmarked, og dermed de unges oplevelse af deres arbejdsmiljø.



**Figur 7.** Overblik over forskellige former for platforme i platformøkonomien.

Figur 7 giver et overblik over variationen i arbejdet på de nye digitale arbejdsmarkeder. Vi ser også, hvordan at arbejdet, selvom det er medieret af digitale platforme, kan minde om jobs, som vi

kender fra det traditionelle arbejdsmarked. Dette betyder, at arbejdet via platforme også kan indebære arbejdsmiljørisici, som vi kender fra de traditionelle arbejdsmarkeder (Samant, 2019). Ved opgaver og arbejde, som kan udføres foran en computer, kan der eksempelvis være risici for ergonomiske skader (Garben, 2017; Huws, 2015). Arbejdsopgaver som indebærer manuelt arbejde og som finder sted lokalt i den fysiske verden, eksempelvis rengøring, har de samme arbejdsrisici, som hvis arbejdet blev udført af en ansat i et rengøringsfirma (Samant, 2019). Dog kan arbejdstagerne der finder arbejde via digitale platforme være mere udsatte på et ureguleret marked, fordi de ikke har det rette udstyr og de samme beskyttelsesforanstaltninger, som er påkrævet af virksomheder med ansatte (Garben, 2017). For både online- og offlinearbejde er det ligeledes en risikofaktor, at platformsarbejdet ofte opfordrer til et højt eller intensivt arbejdstempo uden pauser (Garben, 2017; Huws, 2015). Dette projekt har desuden undersøgt, hvilke arbejdsmiljøproblemer som særligt knytter sig til det digitale aspekt i arbejdet, samt den nye organisering af arbejdet via de digitale platforme.

Indsigterne kan opsummeres i følgende punkter:

- **På grund af uigennemskuelige beskæftigelsesrelationer mangler de unge indsigt i det ansvar som er delegeret til dem (generelt og i relation til arbejdsmiljø)**  
Vores forskning viser, at der i platformsarbejdet eksisterer en 3- til 5-sidet beskæftigelsesrelation, modsat den traditionelle tosidede beskæftigelsesrelation, som vi kender mellem en arbejdsgiver og en ansat. Ofte tager digitale arbejdsplatforme ikke et arbejdsgiveransvar i denne relation, men positionerer i stedet arbejdstagerne som selvstændige. Dette betyder, at ansvaret for arbejdsmiljøet skubbes over på arbejdstagerne, hvilket mange unge i vores forskning ikke er klar over. Således sætter det de unge platformsarbejdere i en særlig sårbar position, hvis de bliver syge eller kommer til skade, da de ofte ikke er forsikrede, er berettiget til løn under sygdom osv. En del af de arbejdsmiljørisici vi har fundet på de digitale arbejdsmarkeder i dette studie, er dermed afledt af uklare beskæftigelsesforhold på et ureguleret marked.
- **Der er mangel på oplæring og introduktion i platformsarbejdet, men det er særligt psykosociale risici som de unge beretter om**  
Forskningsprojektet viser, at der kan knytte sig en lang række psykosociale risici til platformsarbejdet. Særligt for de unge som arbejder via sociale medieplatforme er der en risiko for hårde kommentarer, seksuel chikane og trusler. På tværs af arbejdsplatforme og medieplatforme er der en risiko for intense arbejdsliv, hvor arbejde og privatliv smelter sammen, hvilket potentielt kan skabe en risiko for stress. Ligeledes er der en job- og indkomstusikkerhed. På arbejdsplatformene kan adgangen til opgaver variere fra uge til uge, hvilket påvirker muligheden for langtidsplanlægning og kan skabe en usikkerhed i forhold til en stabil indkomst. På medieplatformene kan indtjeningen fra reklamer og kommercielle samarbejder ligeledes variere. Flere unge oplever desuden, at arbejdet kan være ensomt, og at de savner kolleger.
- **Algoritmiske kontrolmekanismer opleves som uigennemskuelige**  
På digitale arbejdsplatforme betinger algoritmer arbejdet og indskrænker de unge arbejds-

tageres kontrol og autonomi gennem forskellige kontrolmekanismer. Når ledelsesfunktioner delegeres til algoritmer medfører det, at de unge arbejdstagere oplever platformenes logikker som uigennemskuelige, og det kan føre til følelsen af uretfærdighed.

- **Flere former for platformsarbejde kræver en høj grad af affektivt arbejde**

Forskningsprojektet viser, at det særligt for kvindelige arbejdstagere på de platformsbaserede digitale arbejdsmarkeder opleves som afgørende for deres indtjeningsmuligheder, at de udfører følelsesarbejde, også ud over de opgaver som de får betaling for. Dette kan være i relationen til følgere eller seere på sociale medieplatforme, eller i forhold til at få og fastholde opgaver på digitale arbejdsplatforme.

- **Arbejde/privatliv – grænseløst arbejde**

Der er et særligt arbejde forbundet med at balancere og forhandle grænserne for, hvad der er offentligt og hvad der er privat i den professionelle og digitalt medierede arbejdsrelation, samt at undgå eller begrænse grænseoverskridende adfærd fra følgere og kunder.

Projektets resultater belyser kompleksiteten i arbejdet på de nye digitale arbejdsmarkeder, samt de arbejdsmiljøudfordringer som knytter sig til denne form for arbejde. Kompleksiteten afspejles i de mange forskellige typer af arbejde som finder sted via digitale platforme; i de forskellige beskæftigelsesrelationer som platformene fastsætter, som kan være mere eller mindre i overensstemmelse med de unges egen opfattelse af relationen; og i forhold til den rolle som arbejdet på det digitale arbejdsmarked spiller i de unges arbejdslivstransitioner (Nielsen & Laursen, 2020). På baggrund af nærværende projekt, anbefales det, at virkemidler der retter sig imod at forebygge arbejdsmiljø på nye digitale arbejdsmarkeder må tage højde for denne høje grad af kompleksitet.

## **Anbefalinger**

På baggrund af projektets resultater har vi sammen med deltagerne i udviklingsprojektet udviklet en række anbefalinger, som kan bidrage til at forbedre arbejdsmiljøet på de nye digitale arbejdsmarkeder. Således skal dette afsnit ses som besvarelse af projektets delformål: At udvikle praksisrelevante anbefalinger til, hvordan unge på de digitale arbejdsmarkeder kan blive introduceret til og oplært i at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

I forskningsprojektet har vi udelukkende interviewet unge under 30 år som finder arbejde gennem digitale platforme. Karakteristisk for denne gruppe unge er, at de ikke har modtaget nogen, eller kun yderst sparsom introduktion og oplæring til arbejdet. Igennem den kollaborative forskningsproces erfarede vi, at dette kan skyldes, at platformene bevidst ikke giver denne information, fordi platformene skal sikre, at de ikke påtager sig- eller risikerer at blive pålagt et arbejdsgiveransvar. Spørgsmålet om introduktion og oplæring relaterer sig dermed til de modeller for beskæftigelsesrelationer på det digitale arbejdsmarked, som er blevet udviklet i forskningsprojektet. Ønskes oplæring og introduktion på de digitale platforme synes det nærværende og relevant at diskutere, hvordan de unge arbejdstagernes arbejdsmiljø sikres bedre på et ureguleret arbejdsmarked. Projektets anbefalinger er rettet mod nogle af de arbejdsmiljøproblemer, som er blevet afdækket i projektet.

Anbefalingerne er inddelt i 1) De anbefalinger, som workshopdeltagerne tager med tilbage til deres egne organisationer, og 2) Anbefalinger fra dette projekts forskere vedrørende tiltag som kan bidrage til en forbedring af arbejdsmiljøet for unge på digitale arbejdsmarkeder.

## **Anbefalinger fra workshopdeltagere**

Ideen i sidste fase af workshopene var at lade deltagerne udvikle en række anbefalinger omkring forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer blandt unge på det digitale arbejdsmarked, som kunne informere debatter og beslutninger i de organisationer, deltagerne kom fra. Workshopfasen hed derfor 'anbefalinger til egen praksis'.

Workshopdeltagerne lavede en 'brainstorm' med ideer til anbefalinger, først sammen i grupper og siden individuelt. Der blev i workshoppen lagt vægt på, at anbefalingerne ikke behøvede at være færdigudviklede og bindende. Fokus var derimod på idegenerering, og at alle deltagere fik skrevet nogle anbefalinger ned.

Målet var, at denne proces ville få deltagerne til at reflektere over, hvordan indsigterne fra projektet kunne sættes i spil i deres egen organisation. Anbefalingerne kan opsummeres i følgende overskrifter:

### **Information internt i organisationen:**

Deltagerne havde fokus på at bringe indsigterne fra projektet tilbage til deres egen organisation, særligt i forhold til at informere om nogle af de problemer de unge oplever ved at arbejde på denne måde. En anbefaling var således på at vidensdele projektets resultater på møder og i relevante fora internt i deltagernes organisationer.

### **Information til de unge:**

Deltagerne anbefalede, at der bliver udviklet informationsmateriale til de unge i et sprog de forstår. En mere lavpraktisk anbefaling er at oprette en portal som samler links til andre hjemmesider, hvor arbejdstagerne kan finde information omkring diverse emner, der er relevante for de udfordringer, de møder i arbejdet på de digitale arbejdsmarkeder, fx vedrørende skat, forsikringer og arbejdsmiljø.

### **Rådgivning til de unge:**

Deltagerne anbefalede, at der udvikles guides og andet rådgivningsmateriale til de unge, som kan hjælpe dem i deres arbejdsliv. Fx en guide til tidsestimering og en 'sådan undgår du stress' guide, eller at der bliver stillet planlægningsværktøjer til rådighed for de unge. Nogle deltagere anbefalede, at deres organisation tilbød personlig rådgivning til de unge, fx vedrørende karriereplanlægning og økonomisk sikkerhed.

### **Etablering af fællesskaber:**

Deltagerne anbefalede en organisering af fællesskaber blandt arbejdstagere i samme situation, så de unge kan vidensdele, hjælpe og støtte hinanden. En sådan organisering ville ligeledes have til formål at få arbejdstagerne til at stå sammen, i stedet for at betragte hinanden som konkurrenter.

### **Fagpolitisk arbejde rettet mod platformsarbejde:**

Workshopdeltagerne fra fagforeninger udarbejdede anbefalinger der særligt retter sig imod deres faglige politiske praksis. Eksempelvis gik en anbefaling på at forhandle overenskomster med platformene. Det blev også anbefalet at lægge politisk pres på at bibeholde skoletjenester (skolekontakt arbejde), som informerer og uddanner unge i arbejdsmarkedets opbygning og gældende regler. Det blev også anbefalet at lave opsøgende arbejde rettet mod det segment som tilbyder deres arbejdskraft på de digitale platforme, og at understøtte, at de får bedre forhold.

## Projektets anbefalinger

Nedenstående anbefalinger er udviklet på baggrund af vores empiri. Anbefalingerne blev præsenteret og diskuteret i sidste fase af workshopene. De er udviklet som mulige svar på nogle af de konkrete problemstillinger, de unge beskriver i interviewene. Nogle af anbefalingerne er generelle og lægger op til at de diskuteres på politisk niveau. Andre er anbefalinger rettet mod platformene. Vi antager dog, at det kan være nødvendigt at anbefalingerne udformes som politiske retningslinjer, som platforme, der opererer i Danmark, skal følge.

Det anbefales, at information, vejledninger og værktøjer fra arbejdsmiljøsystemet gøres let tilgængeligt for personer, der finder arbejde på de nye digitale arbejdsmarkeder.

### Generelle anbefalinger, der går på tværs af forskellige typer af arbejdsplatforme

- **Klar og tydelig formidling af arbejdsvilkår:**

Det anbefales, at det formidles klart og tydeligt (ikke gemt i lange og juridiske servicebetingelser) til arbejdstagerne, hvilke betingelser, der gør sig gældende på platformene. Der skal formidles klart i forhold til aflønning, arbejdstimer, arbejdsvilkår, forsikringer m.m. Det anbefales eksempelvis, at det står helt klart, hvilke rettigheder arbejdstageren har i forhold til om aftaler om aflønning og arbejdstid kan ændres med kort varsel; om arbejdstageren er dækket af en arbejdsskadeforsikring, eller om det er et individuelt ansvar; og om arbejdstageren har adgang til hjælp og støtte under udførelsen af arbejdet.

### Anbefalinger rettet mod platforme der formidler manuelt arbejde såsom rengørings- og håndværksopgaver

- **Opgaver skal specificere risici og belastninger:**

Det anbefales, at platformene er indrettet sådan, at den kunde som opretter en opgave skal specificere arbejdsopgaven således at de risici og belastninger der kan være forbundet med opgaven beskrives. Således skal det eksempelvis stå beskrevet, hvis opgaven kræver tunge løft. Eksempelvis kan kunden estimere vægten eller omfanget af elementer der skal løftes eller flyttes. Kunden kan beskrive, hvor arbejdet udføres, og om det kræver særlige risikable arbejdsstillinger, om arbejdet kræver særlige kemikalier, særlige hjælpemidler eller lignende.

- **Kunder skal forpligtes til at stille ordentligt udstyr til rådighed:**

Det anbefales, at platformene er indrettet sådan, at kunderne forpligtes til at stille ordentligt udstyr til rådighed. Hvis der eksempelvis skal vaskes gulv skal gulvmoppen kunne justeres i højden, og hvis der skal bruges rengøringsmidler eller arbejdes med vådt arbejde, om der skal være handsker eller andre værnemidler til rådighed, osv.

- **Hjælp og support til arbejdstageren:**

Det anbefales, at platformen stiller hjælp og support til rådighed for arbejdstageren. Dette er især vigtigt ved første opgave i et fremmed hjem.

- **Automatisk indberetning til SKAT:**

Det anbefales, at det gøres muligt for platformene automatisk at indberette indtægter til

SKAT. Det fremgår, at flere platforme ønsker denne mulighed, men at det fra SKAT's side ikke er muligt. Det anbefales derfor, at udviklingen af denne løsning prioriteres hos SKAT. En sådan løsning har to fordele, da det både afhjælper sort arbejde, og derudover kan bidrage til at mindske de unges bekymring om korrekt indberetning.

- **Informationsmateriale fra SKAT rettet mod arbejdstagere på digitale platforme:**  
Det anbefales i forlængelse af ovenstående, at SKAT udarbejder informationsmateriale eller en video, som retter sig mod arbejdstagere på digitale platforme. Det skal blandt andet fremgå, hvor og hvordan indtjeningen skal indberettes (hvis platformene ikke gør dette); hvor meget der skal indbetales, samt hvordan der indbetales skat, og hvor ofte det skal gøres. Dette er et område, som de unge finder særligt udfordrende. Hjælp til dette vil øge sandsynligheden for at de indberetter, samt mindske risikoen for at de unge får et stort skattesmæk ved årsopgørelsen.

### Anbefalinger rettet mod bureauer for influenter

- **Klar information omkring håndtering af chikane og trusler:**  
Det anbefales, at der informeres om de juridiske rammer for chikane, og at der tilbydes værktøjer og støtte til håndtering af chikane. Mange unge, der arbejder via sociale medieplatforme, oplever chikane og trusler. Det anbefales derfor, at der skabes klarhed om, hvornår chikane/trusler bør anmeldes, samt at influenterne kan få hjælp, hvis de oplever chikane.
- **Hjælp til håndtering af usikkerhed og stress:**  
Det anbefales, at de unge, der arbejder via sociale medieplatforme, tilbydes hjælp til at håndtere usikkerhed og stress. Dette kan eksempelvis ske igennem hjælp til planlægning og tidsstyring, hjælp til langsigtet karriereplanlægning, og hjælp til at håndtere økonomisk usikkerhed.
- **Klar information om arbejdsvilkår:**  
Det anbefales, at der findes klar information til målgruppen vedrørende fx ansvarsfordeling, retningslinjer for løn og arbejdsvilkår, indberetning af arbejdsskader m.m.
- **Fællesskaber mellem konkurrenter:**  
Det anbefales, at bureauet faciliterer fællesskaber mellem influenterne, så de ikke (kun) betragter hinanden som konkurrenter, men kan hjælpe og støtte hinanden.

## Perspektivering: Refleksioner omkring den kollaborative proces

Som tidligere beskrevet, udgjorde projektets kollaborative proces en væsentlig del af projektet. Gennem projektets seks workshops blev der etableret et samarbejde mellem forskerne og interessentgruppen, hvor deltagerne aktivt og engageret deltog i udformningen af projektets interviewguide og spørgeskema, i analysen af empirien og i udarbejdelsen af anbefalinger. Det er vores oplevelse, at deltagerne helt afgjort kvalificerede forskningsprojektets resultater, ved at bidrage med perspektiver og konkrete erfaringer fra deres meget forskellige praksisser og organisationer. Det havde en afgørende betydning for processen og for de resultater, der blev skabt, at deltagerne havde tid til at lære hinanden at kende gennem perioden; at der blev skabt en rolig og god ramme om forløbet, og gav plads til uenighed og modsatrettede interesser og perspektiver. Helt overordnet var der i forløbet en forståelse af, at alle deltog for at blive klogere på et område af arbejdsmarkedet, hvor udviklingen går så stærkt, at det kan være vanskeligt at følge med.

Med inspiration fra Delphi-metoden evaluerede deltagerne workshopforløbet i sidste workshop. Således blev hver enkelt deltager bedt om at nævne mindst tre ting de ville tage med sig fra RADAR-projektet, samt tre ting som kunne forbedres. Evalueringerne kan opsummeres i følgende punkter:

- Bred involvering af forskellige parter/brancher har bidraget med en interessant belysning af emnet, samt vigtig sparring på problemer.
- Vigtige indsigter omkring fordele og ulemper ved digitale platforme ift. arbejdsforhold og arbejdsmiljø.
- Viden om, hvordan unge i forskellige livsfaser forholder sig til at have et arbejde og arbejdets forhold.
- Vigtig belysning ift. flere gråzoneområder, såsom arbejdstagerbegrebet og sammensmeltning af hobby og arbejdsliv.
- Arbejdsmiljø blev defineret meget bredt og inkluderede også vilkår som ligger uden for arbejdsmiljødefinitionen.

Særligt deltagelse af interessenter fra mange forskellige organisationer blev fremhævet som positivt. Dette bidrog også til interessante diskussioner omkring centrale ords betydning, for eksempel ordet arbejdsmiljø som af forskellige interessenter blev defineret og opfattet forskelligt. I forløbet blev det således meget tydeligt, at de begreber, vi bruger til at navngive sociale fænomener, samt at de afgrænsninger vi nødvendigvis må foretage i en forskningsproces, langt fra gav sig selv i dette projekt. Selv ordet 'arbejdsplads' gav anledning til uklarheder, og vi måtte undgå at bruge dette begreb i det udviklede RADAR-spørgeskema. Sammen med deltagerne har vi i processen derfor brugt tid på at diskutere, præcisere og afgrænse begreber og kategorier som på dette område ikke nødvendigvis ligger fast, og sjældent er fuldstændig dækkende eller præcise. For eksempel kategorien 'selvstændig' eller begrebet 'platformsarbejde'.

Gennem diskussionerne opnåede vi og deltagerne forståelse for hinandens positioner, og på trods af forskelligt (fag)sprog opstod der på workshoppene rum for et fælles sprog og forståelse for de arbejdsmiljøproblemer, de unge på de nye digitale arbejdsmarkeder kan opleve. For os har denne proces været meget lærerig at dele, og det er vores opfattelse, at deltagerne også fandt deres deltagelse lærerig og værdifuld for dem selv og deres bagland.

Projektets resultater viser, at det såkaldte 'The knowing-doinggap' mellem forskning og praksis kan være gensidigt. Deltagerne i de seks workshops bidrog ikke blot med brugernes syn på, hvad der var vigtigt at fokusere på i spørgeskemaet, men ved gennemgang af resultaterne af interviews kunne de i høj grad kontekstualisere den viden projektet frembragte og dermed bidrage til at kvalificere den forskningsviden der blev etableret undervejs. Projektet anviser dermed hvordan det er muligt, helt praktisk, at arbejde med vidensgabet mellem forskning og praksis. Praktikker-nes rolle i et KTE- forskningsforløb er således ikke kun at bidrage med viden fra feltet, men i høj grad også at bidrage til udvikling af ny viden. Dette kan åbne nye perspektiver og muligheder for samarbejde mellem forskning og praksis, og måske især på områder, hvor den forskningsmæssige viden er meget begrænset.



## Afslutning og tak

Andelen af beskæftigede på digitale arbejdsplatforme forventes at stige i de kommende år (Balaram et al., 2017; Ilsøe & Madsen, 2017; Manyika et al., 2016). Derfor er det en vigtig politisk opgave at tage stilling til, hvordan vi som samfund ønsker at platformøkonomien skal udforme sig i Danmark, imens den stadig er i sin vorden. I april 2019 stemte Europa-Parlamentet for en ny lov, som skal give beskyttelse og nye rettigheder til *'de mest sårbare ansatte, der typisk har atypiske kontrakter inden for ikke-standardiserede job såsom inden for gig-økonomien'* (Europa Parlamentet, 2019). Nærværende projekts resultater kan bidrage til de kommende diskussioner på området i forhold til regulering i en dansk kontekst.

Vi ønsker at takke Arbejds miljøforskningsfonden for at give os mulighed for at udforske dette spændende felt. Vi ønsker desuden at takke Michael Andersen og Helle Soll-Johanning, begge NFA, for arbejdet med at etablere en web-baseret udgave af spørgeskemaet. Seniorforsker på NFA, Thomas Clausen, og Forsknings- og analysechef, Peter Linde (tidligere NFA), takkes for at kommentere på design, indhold og strategi for udsendelse af RADAR-spørgeskemaet. Datamanager, Ebbe Villadsen, takkes for arbejdet med at oprense og etablere analyseklare data samt udarbejde randfordelinger og deskriptive analyser.

Derudover ønsker vi at takke Kari Anne Holte, Research Professor, NORCE (Norwegian Research Centre), og Sisse Grøn, Ph.d. og post.doc., Department of Management, Technology and Economics, DTU for kyndig og grundig fagfællebedømmelse af denne rapport.

En særlig stor tak skal lyde til deltagerne fra Arbejdstilsynet, Jobpatruljen, HK Privat, 3F Ungdom, Bloggers Delight (Agentur for bloggere), Splay One (Agentur for YouTube), AC (Akademikernes Centralorganisation) og platformsvirksomheden MePloy som deltog i projektets kollaborative del, uden jer havde der ikke været noget projekt. Tak!

## Referencer

- Ajslev J, Sundstrup E, Johansen HH, Sørensen K, Jensen KA, Poulsen OM. Arbejdsmiljømæssige udfordringer som følge af automatisering og digitalisering: En rapport om trends og tendenser med relevans for fremtidens arbejdsmarked. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), 2019.
- Bajwa U, Gastaldo D, Ruggiero ED, Knorr L. The health of workers in the global gig economy. *Globalization and Health* 2018;14:124. doi:10.1186/s12992-018-0444-8
- Balaram B, Warden J, Wallace-Stephens F. Good Gigs: A Fairer Future for the UK's Gig Economy. London: RSA (Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce), 2017.
- Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 2006;3(2):77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Clausen T, Madsen IEH, Christensen KB, Bjørner JB, Poulsen OM, Maltesen T, Borg V, Rugulies R. The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2019;(4):356-369. doi:10.5271/sjweh.3793
- Clausen T, Madsen IEH, Bjørner J, Poulsen OM, Maltesen T. Dansk Psykosocialt Spørgeskema - Et spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø. Dokumentationsrapport. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2017.
- Coté M, Pybus J. Learning to immaterial labour 2.0: Facebook and social networks. I: Peters MA & Bulut E (Red.). *Cognitive Capitalism, Education and Digital Labor*. New York: Peter Lang, 2011.
- Coyle D. Precarious and productive work in the digital economy. *National Institute Economic Review* 2017;240(1):R5-R14. doi:10.1177/002795011724000110
- Day A, Crown SN, Ivany M. Organisational change and employee burnout: The moderating effects of support and job control. *Safety Science* 2017;100:4-12. doi:10.1016/j.ssci.2017.03.004
- Det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø. Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2018 [Online]. Lokaliseret 27 februar 2020 på: <https://arbejdsmiljodata.nfa.dk/metode.html>
- Dyreborg J, Sundstrup E, Jørgensen A, Kristiansen J, Hougaard KS, Johansen NF. Unges arbejdsmiljø og helbred. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), 2018.
- Ellström P. Triple Helix I praktiken- om interaktiv forskning I partnerskap med företag i fackliga organisationer och offentlig verksamhet. Arbejdsmiljøforskningsfondens workshop om udviklingsprojekter for et bedre arbejdsmiljø, 2017.
- Europa Parlamentet. Gig-økonomien: EU-love skal forbedre arbejderes rettigheder (infografik). Nyheder. Europa-Parlamentet. 2019.

- Farrugia D, Threadgold S, Coffey J. Young subjectivities and affective labour in the service economy. *Journal of Youth Studies* 2018;21(3):272-287.
- Flyvbjerg B. Fem misforståelser om casestudiet [Five Misunderstandings about Case-Study Research]. I: *Kvalitative metoder*. København: Hans Reitzels Forlag, 2010. s. 463-487.
- Garben S. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, European Agency for Safety and Health at Work, 2017.
- Golden L. *Irregular Work Scheduling and Its Consequences*. Washington DC: Economic Policy Institute, 2015. EPI Briefing Paper. 394.
- Grimshaw D, Johnson M, Rubery J, Keizer A. *Reducing precarious work: Protective gaps and the role of social dialogue in Europe*. Report for the European Commission DG Employment. Manchester, UK: European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, 2016.
- Hardt M. *Affective Labour*. *Boundary 2* 1999;26(2):89-100.
- Hochschild AR. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Updated with a new preface. Los Angeles: University of California Press, 2012.
- Huws U. *Online labour exchanges, or 'crowdsourcing': Implications for occupational safety and health: Review article on the future of work*. European Occupational Safety and Health Agency, 2015.
- Ilsøe A. *The digitalisation of service work – social partner responses in Denmark, Sweden and Germany*. *Transfer: European Review of Labour and Research* 2017;23(3):333-348. doi:10.1177/1024258917702274
- Ilsøe A, Madsen LW. *Digitalisering af arbejdsmarkedet - Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme*. FAOS Forskningsnotat 2017:157.
- Jarrahi MH, Sutherland W. *Algorithmic management and algorithmic competencies: Understanding and appropriating algorithms in gig work*. I: Taylor NG, et al. (Red.). *Information in Contemporary Society*. Cham: Springer International Publishing, 2019. s. 578-589.
- Jesnes K, Øistad BS, Alsos K, Nesheim T. *Aktører og arbeid i delingsøkonomien*. Oslo: FAFO, 2016:23.
- Järvinen M, Mik-Meyer N. *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*. København: Hans Reitzels Forlag, 2005.
- Keown K, Van Eerd D, Irvin E. *Stakeholder engagement opportunities in systematic reviews: Knowledge transfer for policy and practice*. *Journal of Continuing Education in the Health Professions* 2008;28(2):67-72. doi:10.1002/chp.159
- Knardahl S, Johannessen HA, Sterud T, Härmä M, Rugulies R, Seitsamo J, Borg V. *The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability*

retirement: A systematic review with meta-analyses. *BMC Public Health* 2017;17(1):176.  
doi:10.1186/s12889-017-4059-4

Lambert SJ, Fugiel PJ, Henly JR. *Precarious Work Schedules among Early-Career Employees in the US: A National Snapshot*. University of Chicago: Employment Instability, Family Well-being, and Social Policy Network, 2014.

Lavis JN, Robertson D, Woodside JM, McLeod CB, Abelson J, Knowledge Transfer Study Group. How can research organizations more effectively transfer research knowledge to decision makers? *Milbank Quarterly* 2003;81(2):221-248.

Lazzarato M. Neoliberalism in Action: Inequality, insecurity and the reconstitution of the social. *Theory, Culture & Society* 2009;26(6):109-133. doi:10.1177/0263276409350283

Lee MK, Kusbit D, Metsky E, Dabbish L. Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers, *The 33rd Annual ACM Conference*. ACM Press 2015. s. 1603-1612.

LO. *Platformsøkonomi – lovgivningsmæssige udfordringer og fagbevægelsens løsningsforslag*. LO, 2016.

Manyika J, Lund S, Bughin J, Robinson K, Mischke J, Mahajan D. *Independent work: Choice, necessity, and the gig economy*. McKinsey Global Institute, 2016.

Meploy. *Community Guidelines*. 2019.

Mitton C, Adair CE, McKenzie E, Patten SB, Perry BW. Knowledge transfer and exchange: Review and synthesis of the literature. *Milbank Quarterly* 2007;85(4):729-768. doi:10.1111/j.1468-0009.2007.00506.x

Möhlmann M, Zalmanson L. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. *Thirty Eighth International Conference on Information Systems*, 2017. s. 18.

NFA. Metode: 'Tal og fakta om arbejdsmiljøet' - fra undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark'. *Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø*, 2014. [Online]. Lokaliseret 27 februar 2020 på: <https://arbejdsmiljodata.nfa.dk/metode.html>

Nielsen JML, Dyreborg. Unge som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet - fordele og ulemper. *Tidsskrift for Arbejdsliv* 2013;15(3):40-61.

Nielsen L. *Personas-User Focused Design*. London: Springer, 2013.

Nielsen LY. *Udfoldede og indfoldede kroppe - En undersøgelse af kropslig performance på modebloggen*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag, 2016.

Nielsen LY, Nielsen ML. Neoliberal digitalt arbejde: Personlige profileres betydning for unge med platformsarbejde. I: *Digitale liv : Brugere, platforme, selvfrestillinger*. Roskilde Universitetsforlag. Roskilde, 2020. s. 209-226.

Nielsen ML, Dyreborg J. Unge på arbejdsmarkedet: Et nyt prekariat – eller blot i transition? I: *Brydninger i ungdomslivet*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag, 2015. s. 19-54.

- Nielsen ML, Dyreborg J, Kines P, Nielsen K, Rasmussen K. Exploring and expanding the category of young adult workers. Situating young workers' risk management in the retail industry. *Nordic Journal of Work Life Studies* 2013;3(3):219-243.
- Nielsen ML, Gørlich A, Grytnes R, Dyreborg J. Uden sikkerhedsnet: Prekarisering af unge på kanten af arbejdslivet. *Tidsskrift for Arbejdsliv* 2017a;19(1):29-45.
- Nielsen ML, Jørgensen A, Grytnes R, Nielsen KJ, Dyreborg J. Sikkert arbejde for unge gennem læring og instruktion. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2017b.
- Nielsen ML, Laursen CS. Unge på digitale arbejdsplatforme: Prekært arbejde eller unge entreprenører? *Nordisk Tidsskrift for Ungdomsforskning* 2020;1(02):105-123.
- Nielsen ML, Nielsen LY, Holte KA, Andersson Å, Gudmundsson G, Heijstra TM, Dyreborg J. New forms of work among young people. Nordic Council of Ministers, 2019.
- Persson S. *Research Circles – A Guidebook*. Malmö: Centre for Diversity in Education, R&D, Children and Youth Directorate, 2009.
- Popescu GH, Petrescu IE, Sabie OM. Algorithmic labor in the platform economy: Digital infrastructures, job quality, and workplace surveillance. *Economics, Management, and Financial Markets* 2018;13(3):74. doi:10.22381/EMFM13320184
- Prassl J. *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press, 2018.
- Rasmussen S, Madsen PK. Platformøkonomien og prekariatet. *Tidsskrift for Arbejdsliv* 2017;19(1):46-62. doi:10.7146/tfa.v19i1.109077
- Rasmussen S, Madsen PK, Saloniemi A, Ólafsdóttir K, Dølvik JE, Jesnes K, Rolandsson B, Petersson J, Berglund T. Nordic labour markets and the sharing economy. Nordic Council of Ministers, 2017.
- Raval N, Dourish P. Standing Out from the Crowd: Emotional Labor, Body Labor, and Temporal Labor in Ridesharing. *The 19th ACM Conference*. ACM Press, 2016. s. 97-107.
- Reardon R, Lavis J, Gibson J. *From Research to Practice: A knowledge Transfer Planning Guide*. Toronto, Ontario: Institute for Work & Health, 2006.
- Riddersporre B, Persson S. *Forskningscirkeln-en metod för att forskningsanknyta grundutbildningen*, 2011.
- Roliggaard S. Første kig på influencerøkonomien: Branchen er i massiv vækst. *Politiken* 7. februar 2019.
- Rosenblat A, Stark L. Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication* 2016;10(0):27.
- Samant Y., *The Promises and Perils of the Platform Economy: Occupational Health and Safety Challenges, and the Opportunities for Labour Inspections*. Trondheim, 2019.
- Skovhus RB, Buhl R. *Hvad er forskningscirkler, og hvordan arbejder vi med dem?* Aarhus: VIA University College, 2014.
- Slots- og Kulturstyrelsen. *Kort nyt: Influencer-bureauer 2018. Mediernes udvikling i 2018*.

- Standing G. Labour brokers: The precariat bears the strain. I: The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay. UK: Biteback Publishing, 2016.
- Staunæs D, Søndergaard DM. Interview i en tangotid. Hans Reizels Forlag, 2005.
- Sundstrup E, Hansen ÅM, Mortensen EL, Poulsen OM, Clausen T, Rugulies R, Møller A, Andersen LL. Retrospectively assessed psychosocial working conditions as predictors of prospectively assessed sickness absence and disability pension among older workers. *BMC Public Health* 2018;18(1):149. doi:10.1186/s12889-018-5047-z
- Sutherland W, Jarrahi MH, Dunn M, Nelson SB. Work precarity and gig literacies in online freelancing. *Work, Employment and Society* 2019:095001701988651. doi:10.1177/0950017019886511
- Tannock S. *Youth at Work: The Unionized Fast-Food and Grocery Workplace*. Philadelphia, PA: Temple University Press, 2001.
- Tannock S. Why do working youth work where they do? I: Roulleau-Berger L (Red.) *Youth and Work in the Post-Industrial City of North America and Europe*. Boston: Brill, 2003. s. 285-304.
- Van Eerd D, Cardoso S, Irvin E, Saunders R, King T, Macdonald S. Occupational safety and health knowledge users' perspectives about research use. *Policy and Practice in Health and Safety* 2018;16(1):4-19. doi:10.1080/14773996.2017.1356544
- Van Eerd D, Saunders, R. Integrated knowledge transfer and exchange: An organizational approach for stakeholder engagement and communications. *Scholarly and Research Communication* 2017;8(1). doi: 10.22230/src.2017v8n1a274
- Veen A, Barratt T, Goods C. Platform-capital's 'app-etite' for control: A labour process analysis of food-delivery work in Australia. *Work, Employment and Society* 2019:095001701983691. doi:10.1177/0950017019836911
- Weber SS. Working life on Nordic labour platforms. I: Hvid H & Falkum E (Red.). *Work and Wellbeing in the Nordic Countries*. 1st ed. London: Routledge, 2018. s. 339-358.
- Wheatley D. Autonomy in paid work and employees Subjective well-being. *Work and Occupations* 2017;44(3):296-328. doi:10.1177/0730888417697232
- Wood AJ, Graham M, Lehdonvirta V, Hjorth I. Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global Gig economy. *Work, Employment and Society* 2018a:095001701878561. doi:10.1177/0950017018785616
- Wood AJ, Lehdonvirta V, Graham M. Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment* 2018b;33(2):95-112. doi:10.1111/ntwe.12112
- Zwick A. Welcome to the gig economy: Neoliberal industrial relations and the case of Uber. *GeoJournal* 2018;83(4):679-691. doi:10.1007/s10708-017-9793-8

# Bilag 1: Formidling fra projektet

## Videnskabelige artikler med peer review (n = 3, publiceret) (n= 1, in review), (n=2, submitted)

1. Nielsen, L.Y. & Nielsen, M. L. (2020): Neoliberal digitalt arbejde: Personlige profileres betydning for unge med platformsarbejde. I R. Andreassen, R. R. Pedersen, & C. Svabo (red.), *Digitaliseringer – brugere, platforme og selvfrestillinger* Roskilde Universitetsforlag.
2. Abidin, C. et al. (2020): A Review of Formal and Informal Regulations in the Nordic Influencer Industry. 'Media Studies in a Nordic Context'. Special issue of *Nordic Journal of Media Studies*. Co-edited by Goran Bolin & Anne Jerslev.
3. Nielsen, M. L. & Laursen, C. S. (2020): Unge på digitale arbejdsplatforme: Prekært arbejde eller unge entreprenører?. I *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning*.nr. 2, s. 105-123.
4. Nielsen, M. L. & Laursen, C. S. & Dyreborg, J. (Submitted Dec. 2020): Who takes care of Health and Safety among young workers? Transforming Employment Relations in the Platform Economy. *Safety Science*
5. Laursen, C. S, Nielsen, M. L. & Dyreborg, J. (In review, submitted Okt. 2020): Young workers' experiences of algorithms on digital platforms - uncovering the autonomy paradox. In *Nordic Journal of Working Life Studies*
6. Nielsen, M. L., Krøjer, J. & Nielsen, L.Y. (Submitted dec. 2020). Emotional labor on the digital labor market: Workers' commodification of the self. *Nordic Journal of Working Life Studies*.

## Abstracts på konferencer (n = 7)

1. 27.06.19: Paper, Nielsen, L. Y. & Nielsen, M. L.: 'Affective and emotional labor in the platform economy– A case study of four young Danish women working through digital platforms'. Konferencen: *Fathomless Futures: Algorithmic and Imagined*, New York, USA.
2. 29.06.19: Paper Nielsen, L. Yung: 'Ratings and Written Communication in the Platform Economy – A Case Study of Four Young Danish Workers on Digital Platforms'. Konferencen: *Fathomless Futures: Algorithmic and Imagined*, New York, USA.
3. 16.08.19: Paper Nielsen, M.L. & Laursen, C. S.: 'Young workers in the digital revolution: Precarious workers or young entrepreneurs?' NYRIS, Aarhus Universitet.
4. 23.09.19: Nielsen, M. L., Laursen, C. S., Nielsen, L. Y., Dyreborg, J.: "'No limits": The health and safety of young workers on the digital labor market'. Conference: 10th International Conference on the Prevention of Accidents at Work, WOS 2019. 23-26 September 2019.
5. 23.09.19: Laursen, C. S., Nielsen, M. L., Nielsen, L. Y., Dyreborg, J.: 'Algorithms as work environment'. Conference: 10th International Conference on the Prevention of Accidents at Work, WOS 2019. 23-26 September 2019.
6. 28.09.20: Krøjer, J. & Nielsen, M. L.: Emotional labour on the digital labour market: Platform workers' commodification of the self. Nordic Working Life Conference, Aalborg University.
7. 29.09.20: Nielsen, M. L.: Employment Relations in the platform economy: Perspectives and Consequences seen from the perspective of Young Workers. Nordic Working Life Conference, Aalborg University.

## Videnskabelig formidling, keynote, oplæg mm. (n=15)

Dato	Titel, begivenhed og sted	Oplægsholder
22.11.2018	Oplæg: 'Udfordrende og læringspotente overgange til voksenlivet', CeFU Konference, AFUK København	Mette Lykke Nielsen
16.01.2019	Poster præsentation: 'Risici og arbejdsmiljø blandt unge på de nye digitale arbejdsmarkeder', Arbejdsmiljøforskningsfondens årlige konference 2019, Park Inn by Radisson, København	Mette Lykke Nielsen & Cæcilie Sloth Laursen
27.06.2019	Oral presentation: 'Affective and emotional labor in the platform economy– A case study of four young Danish women working through digital platforms'. Conference: Fathomless Futures: Algorithmic and Imagined, New York, USA.	Louise Yung Nielsen
29.06.2019	Oral presentation: 'Ratings and Written Communication in the Platform Economy – A Case Study of Four Young Danish Workers on Digital Platforms'. Conference: Fathomless Futures: Algorithmic and Imagined, New York, USA.	Louise Yung Nielsen
15.08.2019	Oral presentation: 'Young workers in the digital revolution: Precarious workers or young entrepreneurs?' NYRIS, Aarhus Universitet.	Mette Lykke Nielsen
24.09.2019	Oral presentation: 'Algorithms as Work Environment' Masterclass – Young Scientist Award, 10 <sup>th</sup> International Conference on the Prevention of Accidents at Work, WOS 2019, Wien, Austria	Cæcilie Sloth Laursen
24.09.2019	Poster presentation: 'Algorithms as Work Environment', 10 <sup>th</sup> International Conference on the Prevention of Accidents at Work, WOS 2019, Wien, Austria	Cæcilie Sloth Laursen
24.09.2019	Poster presentation: 'No limits: The health and safety of young workers on the digital labor market', 10 <sup>th</sup> International Conference on the Prevention of Accidents at Work, WOS 2019, Wien, Austria	Mette Lykke Nielsen
26.09.2019	Pitch: Young scientist award, 10 <sup>th</sup> International Conference on the Prevention of Accidents at Work, WOS 2019, Wien, Austria	Cæcilie Sloth Laursen
18.10.2019	Keynote lecture: 'Health and safety of young workers on digital platforms -and how to communicate with them'. Thematic Day for 'Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC) under Finland's Presidency of the Council of the EU. Helsinki, Finland	Mette Lykke Nielsen



31.10.2019	Oral presentation: 'Algorithms and the platform economy', Nordic network workshop-series: Nordic perspectives on algorithms, IT University Copenhagen	Cæcilie Sloth Laursen
15.01.2020	Oplæg: 'Risici og arbejdsmiljø blandt unge på de nye digitale arbejdsmarkeder', Arbejdsmiljøforskningsfondens årlige konference 2020, Park Inn by Radisson, København	Mette Lykke Nielsen
28.09.2020	Oral presentation: Emotional labour on the digital labour market: Platform workers' commodification of the self. Nordic Working Life Conference, Aalborg University.	Krøjer, J. & Nielsen, M. L
29.09.2020	Oral presentation: Employment Relations in the platform economy: Perspectives and Consequences seen from the perspective of Young Workers. Nordic Working Life Conference, Aalborg University.	Mette Lykke Nielsen
01.10.2020	Unge arbejdsmiljø på det digitale arbejdsmarked - muligheder og begrænsninger. Department of Public Health, KU	Mette Lykke Nielsen

### Populærvidenskabelig formidling, oplæg (n=13)

Dato	Titel, begivenhed og sted	oplægsholder
24.05.2018	Oplæg om platformsarbejde, Workshop for eksterne aktører i RADAR-projektet, Herkules Pavillonen, København	Mette Lykke Nielsen & Louise Yung Nielsen
23.08.2018	Oplæg om unge og arbejdsmiljø, Workshop for eksterne aktører i RADAR-projektet, Herkules Pavillonen, København	Johnny Dyreborg, NFA
08.11.2018	Oplæg om indsigter vedr. helbred, trivsel og stress blandt unge platformsarbejdere, Workshop for eksterne aktører i RADAR-projektet, Herkules Pavillonen, København	Mette Lykke Nielsen
18.01.2019	Oplæg: 'Unge oplevelser med algoritmer på digitale platforme', Workshop for eksterne aktører i RADAR-projektet, Herkules Pavillonen, København	Cæcilie Sloth Laursen
14.03.2019	Oplæg: 'En kategorisering af unge på de nye digitale arbejdsmarkeder', Workshop for eksterne aktører i RADAR-projektet, Herkules Pavillonen, København	Mette Lykke Nielsen
23.05.2019	Oplæg: 'Selvstændige, ansatte eller derimellem?', Workshop for eksterne aktører i RADAR-projektet, Herkules Pavillonen, København	Cæcilie Sloth Laursen

23.05.2019	Oplæg: 'Anbefalinger til forbedring af arbejdsmiljøet', Workshop for eksterne aktører i RADAR-projektet, Herkules Pavillonen, København	Mette Lykke Nielsen
11.06.2019	Oplæg for Ingeniørforeningen (IDA), Kbh. Temamøde om unges arbejdsmiljø	Mette Lykke Nielsen
12.06.2019	Oplæg om RADAR-projektet for en sydkoreansk delegation af statstjenestemænd, Aalborg Universitet København	Cæcilie Sloth Laursen
03.10.2019	Oplæg for 3F Ungdom, København Seminar for tillidsvalgte i 3F Ungdom.	Mette Lykke Nielsen & Cæcilie Sloth Laursen
12.12.2019	Oplæg: 'Risici og arbejdsmiljø blandt unge på de nye digitale arbejdsmarkeder', CeFUs bestyrelsesmøde, KP Carlsberg byen, København	Cæcilie Sloth Laursen
14.09.20	Oplæg: Unges trivsel i første job. Høring på Christiansborg om trivsel og mistrivsel blandt børn og unge.	Mette Lykke Nielsen
02.10.20	Deltagelse i podcastserien 'Ungdomsforskning', Nr. 2 podcast 'Unge på digitale arbejdsmarkeder. Kan downloades online her: <a href="https://podcasts.apple.com/us/podcast/ungdomsforskning/id1533089416?uo=4">https://podcasts.apple.com/us/podcast/ungdomsforskning/id1533089416?uo=4</a>	Mette Lykke Nielsen og Louise Yung Nielsen

### Populær formidling, artikel i populært tidsskrift (n= 1)

- Nielsen, M. L., Laursen, C. S., Nielsen, L. Y., & Dyreborg, J. (2019). Unge i platformøkonomien: Madbudet Viktor oplever frihed, men også tabt kontrol over sit arbejdsliv. *A4 arbejdsmiljø*. 4. november 2019. <https://www.a4arbejdsmiljoe.dk/artikel/unge-i-platformsoekonomien-det-foeles-som-frihed>

### Interviews i pressen (n=15)

Dato	Medie og titel	Hvem og type medieomtale
13.10.19	A4 Arbejdsliv: 'Ny forskning: Bloggere står alene med arbejdsproblemer', <a href="https://www.a4arbejdsliv.dk/artikel/ny-forskning-unge-der-arbejder-paa-digitale-platforme-har-det-svaerere">https://www.a4arbejdsliv.dk/artikel/ny-forskning-unge-der-arbejder-paa-digitale-platforme-har-det-svaerere</a>	Mette Lykke Nielsen, Reference i nyhedsartikel
21.01.20	Radio 4: 'Giv mig en fast ansættelse!', Den næste generation, <a href="https://www.radio4.dk/program/debat-den-naeste-generation/">https://www.radio4.dk/program/debat-den-naeste-generation/</a>	Mette Lykke Nielsen, medvirken i radioprogram omkring prekarisering af arbejdsmarkedet

03.01.20	Dagbladet Roskilde: 'Arbejdstiden bliver mere fleksibel i fremtiden, Sektion 3 (Uddannelse) Side 2, Rune Reggelsen Skjold	Mette Lykke Nielsen, Reference i nyhedsartikel
08.12.19	A4: Højtuddannede er pressede af midlertidige ansættelser	Mette Lykke Nielsen
06.12.19	Magisterbladet 'Unge er stressede og jager nye jobs' <a href="https://www.magisterbladet.dk/magasinet/2019/magisterbladet-nr-11-2019/unge-er-stressede-og-jager-nye-job">https://www.magisterbladet.dk/magasinet/2019/magisterbladet-nr-11-2019/unge-er-stressede-og-jager-nye-job</a>	Mette Lykke Nielsen
11.04.19	KRAS – TV2 ØST: 'F**cking Iværksætter', <a href="https://www.youtube.com/watch?v=sSTAaCzso4c&amp;feature=emb_title">https://www.youtube.com/watch?v=sSTAaCzso4c&amp;feature=emb_title</a>	Mette Lykke Nielsen, medvirken i tv-program omkring unge iværksættere.
11.02.19	Mediawatch: 'Mikroinfluent under 18 år er aldrig blevet bedt om forældresamtykke af annoncører', <a href="https://mediawatch.dk.zorac.aub.aau.dk/secure/Medienyt/Web/article11139040.ece">https://mediawatch.dk.zorac.aub.aau.dk/secure/Medienyt/Web/article11139040.ece</a>	Mette Lykke Nielsen, Reference i nyhedsartikel
12.02.19	Mediawatch: 'Sociale medier har gjort mund-til-mund-metoden til reklamemarked i vækst', <a href="https://mediawatch.dk.zorac.aub.aau.dk/secure/Medienyt/Web/article11180768.ece">https://mediawatch.dk.zorac.aub.aau.dk/secure/Medienyt/Web/article11180768.ece</a>	Mette Lykke Nielsen, Reference i nyhedsartikel
11.12.19	Magisterbladet: Unge er stressede og jager nye job	Mette Lykke Nielsen
28.09.19	Fagbladet 3F: Jobpatruljen 8 ud af 10 unge har problemer med arbejdsmiljøet <a href="https://www.msn.com/da-dk/nyheder/indland/jobpatruljen-8-ud-af-10-unge-har-problemer-p%C3%A5-fritidsjobbet/ar-AAHYna2">https://www.msn.com/da-dk/nyheder/indland/jobpatruljen-8-ud-af-10-unge-har-problemer-p%C3%A5-fritidsjobbet/ar-AAHYna2</a>	Mette Lykke Nielsen
12.09.18	DR P1 Morgen: Interview 'Skal børnene eller reglerne bøjes?'	Mette Lykke Nielsen
02.09.20	A4: Jobpatruljen: Mere end hver fjerde fritidsjobber mangler pauser	Mette Lykke Nielsen
02.09.20	A4: 'Skrækhistorie' fra ferieidyl: Lader skolebørn bestyre iskiosk alene	Mette Lykke Nielsen
03.08.20	Fagbladet3F: Flere unge skal selv finde en afløser under sygdom	Mette Lykke Nielsen
2020	Magasinet Arbejdsmiljø, nr. 5 <a href="https://mitarbejdsmiljo.dk/artikler/en-arbejdsulykke-kan-have-store-konsekvenser-unge">https://mitarbejdsmiljo.dk/artikler/en-arbejdsulykke-kan-have-store-konsekvenser-unge</a>	Mette Lykke Nielsen

## **Bilag 2: Abstracts på videnskabelige artikler**

### **Abstract 1: Unge på digitale arbejdsplatforme**

**Titel:** Unge på digitale arbejdsplatforme: Prekært arbejde eller unge entreprenører?

**Forfattere:** Nielsen, M. L. & Laursen, C. S.

**Tidsskrift:** 'Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning'

#### **Abstract**

"I really like the freedom and flexibility it gives to work like this". This is how many of the young workers in this article describe their work, which they find through digital work platforms like Care or HandyHand. Within the digital revolution, new ways of working are created continuously on digital platforms, which is particularly adopted by young people. While platforms promote that workers can become micro-entrepreneurs and be their own boss, in some studies the uncertainty and volatility associated with platform work is termed 'precarious'. But how do the young workers relate to their work? Based on 28 qualitative interviews with Danish and Nordic workers between the ages of 18-30, who all find work on the digital labor market, the article analyzes what characterizes these young people's relationships with the platform work. It is examined how different life conditions affect how young people relate to risk and financial uncertainty connected to the work. The article gives insights into the complex social and educational conditions in young people's lives that may affect how they relate to their work.

### **Abstract 2: Young workers' experiences of algorithms on digital platforms**

**Titel:** Young workers' experiences of algorithms on digital platforms - uncovering the autonomy paradox

**Forfattere:** Laursen, C. S, Nielsen, M. L. & Dyreborg, J.

**Tidsskrift:** Nordic Journal of Working Life Studies (Submitted Okt. 2020)

#### **Abstract:**

Drawing on interviews with 12 young adults in the digital labor market, this article investigates how young workers on digital labor platforms experience the tension between 'algorithmic management' and autonomy. Autonomy is understood as the worker's control over where, when and how to work.

Digital labor platforms promise autonomy to workers, but the study shows that the platforms in varying degrees exert control over the labor process in different stages of the work. The inherent non-transparency of the algorithmic management systems makes it difficult for the young workers to understand the underlying mechanisms of the platforms. While the young workers' autonomy in some important ways are restricted by the algorithmic management systems, the young workers have all chosen the platform work because they feel that it allows them to control where and when they work. We propose the term 'the double autonomy paradox of young workers' to describe this phenomenon.

### **Abstract 3: Neoliberal digitalt arbejde**

**Titel på bogkapitel:** Neoliberal digitalt arbejde: Personlige profileres betydning for unge med platformsarbejde.

**Forfattere:** Nielsen, L.Y & Nielsen, M. L.

**Bog:** R. Andreassen, R. R. Pedersen, & C. Svabo (red.), Digitaliseringer – brugere, platforme og selvfrestillinger Roskilde Universitetsforlag. (Accepted feb. 2020)

#### **Abstract**

Formålet med kapitlet er at synliggøre, hvordan individualiseringen af arbejdslivet intensiveres i takt med, at digitale platforme bliver en mere integreret del af unges arbejdsliv. I kapitlet sætter vi fokus på den personlige profil på arbejdsplatformene og forstår den som et nøglested i platformsokonomien, fordi det er her arbejdstageren skal gøre sig attraktiv over for en potentiel kunde. Gennem en analyse af fire unges oplevelser af at oprette en profil på tre forskellige platforme undersøges det, hvordan den personlige profil på arbejdsplatforme bidrager til en intensivering af individualiseringen af arbejdslivet for de fire unge. De fire arbejdstagere er (a) en 26-årig mand, der finder oversættelsesopgaver på platformen Freelancer; (b) en 21-årig kvinde, der finder opgaver som tekstforfatter på platformen Worksome; (c) en 27-årig kvinde, der finder opgaver indenfor digital marketing ligeledes på Worksome; (d) en 24-årig kvinde der finder tjeneropgaver på platformen Chabber.

### **Abstract 4: Who takes care of Health and Safety among young workers?**

**Titel:** Who takes care of Health and Safety among young workers? Transforming Employment Relations in the Platform Economy.

**Forfattere:** Nielsen, M. L. & Laursen, C. S. & Dyreborg, J.

**Tidsskrift:** Safety Science (Submitted Dec. 2020)

#### **Abstract**

This study explores how young workers experience employment relations and responsibility for Occupational Safety and Health (OSH) in the platform economy. The study is based on 27 qualitative interviews with Nordic young workers (age 18- 30) who find work through digital work platforms and social media platforms. The European Agency for Safety and Health at Work asserts that the placement of responsibilities for OSH in the platform economy is challenged by the unclear categorisations of employers, employees and self-employed, and that existing labour law and OSH legislation might be inapplicable. Even though platforms position workers as self-employed, the study shows that the young workers rarely experience themselves as being self-employed and assume that the platforms take care of OSH. When operating in a grey zone between employees and self-employed, the young employed persons risk being left without protection and societal resources for improving their safety and health at work.

## **Abstract 5: A Review of Formal and Informal Regulations in the Nordic Influencer Industry**

**Titel:** A Review of Formal and Informal Regulations in the Nordic Influencer Industry. 'Media Studies in a Nordic Context'.

**Forfattere:** Crystal Abidin, Kjeld Hansen, Mathilde Hogsnes, Gemma Newlands, Mette Lykke Nielsen, Louise Yung Nielsen, Tanja Sihvonen

**Tidsskrift:** Special issue (2020) of *Nordic Journal of Media Studies*. Co-edited by Goran Bolin & Anne Jerslev.

### **Abstract**

This paper reviews the formal and informal regulations across the Influencer industry in the Nordic region. The paper contributes to the (slow) growing literature on Nordic Influencer cultures that have focused on, for instance, Danish online celebrities and word of mouth marketing (Sørensen, 2010), Swedish bloggers and their communication practices with readers (Lövheim, 2012), the culture of Norwegian blog celebrities (Bakke, 2017), Finnish lifestyle vlogging and girl friendships (Reinikainen et al., 2020). Specifically, we review laws, guidelines, and best practices with regards to the payment of taxes, and the disclosure of sponsored advertorials through publicly available policy documents, corporate documents, and industry recommendations and norms in the Nordic languages and in English. Much of the academic literature on Influencers originated in studies on 'microcelebrity', which is a practice and status wherein users employ the affordances of the internet to self-fashion into online celebrities through self-branding techniques and imagining their prospective online audiences as fans (Marwick, 2013; Senft, 2008). More contemporary studies later delved into Influencers who are "vocational, sustained, and highly branded" (Abidin, 2018: 71) forms of microcelebrity who are able to convert and carry value across their "data streams" (Hearn & Schoenhoff, 2015), and who cultivate followers by narrating their personal lives to engage with audiences and embed sponsored content in advertorials (Abidin 2015). The focus of this paper is especially important as Influencers who have been embroiled in scandals around tax evasion and non-disclosure have lost credibility (Abidin & Ots, 2016). We aim to identify the similarities and differences across the regulation policies and practices of Influencer industries in the Nordic region. This survey of the industry was conducted between June and December 2019.

## **Abstract 6: Emotional labour on the digital labour market**

**Title:** Emotional Labour on the digital Labour market: Workers' commodification of the self.

**Forfattere:** Nielsen, M. L., Krøjer, J. & Nielsen, L.Y.

**Tidsskrift:** Journal of Nordic Working life studies (Submitted Dec. 2020)

### **Abstract**

Work performed on and through digital platforms is known to include emotional labour, which often carries different forms of transgressive behaviour. However, empirical studies of emotional labour in the platform economy are still very few in a Nordic context.

The article examines which types of emotional labour seem necessary for digital or platform-based workers' commodification.

Drawing on 27 qualitative interviews the article engages in two different manifestations of the digitization of work; work performed on social media platforms and work performed on or through digital work platforms.

Social media platforms and digital work platforms constitute a commercialised labour market where workers do emotional labour as a part of becoming attractive to potential customers, and to uphold their value on the digital labour market.

We show that digital platforms necessitate emotional labour which is multidimensional: Workers perform emotional labour to facilitate relations to followers and customers both online or offline.

## Bilag 3: Interviewguide

Nedenstående interviewguide har været udgangspunktet for de kvalitative forskningsinterviews. I henhold til en semistruktureret interviewproces har interviewguiden dog ikke nødvendigvis været fulgt minutios. I stedet har interviewspørgsmålene udfoldet sig i samtalen med den enkelte interviewperson (Staunæs & Søndergaard, 2005) Desuden er der undervejs i forskningsprojektet opstået nye spørgsmål på baggrund af den allerede indsamlede empiri, som sidenhen er blevet inkorporeret i interviewguiden.

### Interviewguide til ung på det digitale arbejdsmarked (22.08.18)

#### Præsentation af interviewer, projektet og interviewet

- 1) Kan du ikke fortælle mig **lidt om dig selv**? (Spørg ind: Navn, alder, uddannelse, familie baggrund, bopæl)
- 2) **Hvad arbejder du med?** (Spørg ind til arbejdsopgaver) (Hvis flere former for arbejde spørges ind til hvert enkelt)
- 3) Kan du fortælle mig **om din arbejdsdag i går**. Hvad starter du med at gøre? (Forsøg at få en kronologisk fortælling. Spørg ind, hvad tid på dagen, alene eller sammen med andre, hvor er du, når du arbejder? travlhed, pauser..).
- 4) Er **dine arbejdsdage ens**? (Hvordan er de forskellige? Giv et eksempel på hvad der gør dem forskellige?)
- 5) **Hvad siger du**, at du arbejder med, når du skal fortælle andre om dit arbejde?
- 6) Hvordan **får/finder du dine opgaver/projekter**? (Koordinere du selv dit arbejde. Har du kontrol over hvor mange opgaver du får? Kan du planlægge dem i forhold til hinanden?)
- 6a) Kan du prøve at forklare mig, hvordan **den platform du bruger** virker? (**kun for platformsarbejde**)
- 7) Hvad er din **hovedindtægtskilde** lige nu? (herunder sponsorater, honorarer, gevinster...)
- 8) Bliver du **betalt for alt det arbejde** som du udfører?
- 9) Har du nogen **kontrakt(er)** eller anden **ansættelsesaftale(r)**? (evt. egen virksomhed, momsregistreret, egne ansatte? **arbejdsgiver?**) (Hvis flere forskellige spørges ind til hvert enkelt)
- 10) Har du styr på **hvor mange timer** du ca. arbejder om ugen? (hvordan holder du styr på det?)
- 11) Hvor **lang tid har du arbejdet** på den måde, som du gør nu? (første arbejde efter uddannelse?)
- 12) Hvad skete der, da **du startede** med dit nuværende arbejde/opgave/projekt, fik du nogen introduktion eller oplæring?
- 13) Hvad er det **vigtigste at kunne**, hvis man skal arbejde på den måde, som du gør?
- 14) Kan du fortælle mig om dem du **arbejder sammen** med, kender du dem? (Kollegaer / overordnede? Hvis der er sådan nogle)
- 15) Har du prøvet at få arbejde gennem **digitale platforme**?



- 16) Er der noget særligt, som du **godt kan du godt li**, ved at arbejde på måde, som du gør? (Hvad?)
- 17) Er der nogle **problemer ved** at arbejde på den måde, som du gør? (Hvilke? Spørg ind sociale, økonomiske, helbredsmæssige, usikkerhed).
- 18) Kan man **komme til skade** på nogen måde, når man arbejder på den måde som du gør? (Har du selv prøvet det? Hvad skete der?)
- 19) Kan det være **belastende på andre måder**, at arbejde på den måde som du gør? (Evt. stress, manglende kontrol i forhold til hverdagen/arbejdet/fremtiden. Spørg ind: Har du prøvet det, hvad skete der?)
- 19 a) Tænker du over, hvor meget du **deler af dit privat liv når du er på sociale medier**? (Har du oplevet at det kan være svært?) (Bloggere, Youtubere, Gamere)
- 20) Har dit arbejde været så belastende, at du har **overvejet at stoppe med det**? (Hvad skete der?)
- 21) Har du nogen kunder/samarbejdspartnere/kollegaer, som du **kun møder online**? (Er det anderledes end når det sker offline?)
- 22) Har du oplevet at der er nogle særlig **fordele ved at arbejde online** (eks. via platforme eller sociale medier)?
- 23) Har du oplevet at der er nogle særlig nogle **særlige belastninger ved at arbejde online** (eks. via platforme eller sociale medier, hvad betyder likes)?
- 24) Er der noget ved den måde som **platformen fungerer** på, som du ville ønske var anderledes? (**kun platformsarbejde**)
- 25) Har du prøvet at blive **snydt på nettet** i forbindelse med dit arbejde (for løn, ifh. arbejdsopgaver ell.) Hvad skete der?
- 26) Hvem kan du **snakke med om arbejdsmiljøet** i dit arbejde? (Har du prøvet det?)
- 27) Hvem ville du **gå til**, hvis du havde nogle arbejdsmiljøproblemer? (evt. fagforening, samarbejdspartner, leder, kollega, ven, facebookgruppe)
- 28) Kan du fortælle mig lidt om, hvad du håber, der **kommer til at ske** i dit liv på længere sigt? (Arbejde, Familie, Uddannelse)
- 29) Vil du **gerne fortsætte med at arbejde på den måde**, som du gør nu (Hvorfor/hvorfor ikke?)
- 30) Hvad betyder **økonomisk sikkerhed** for dig?
- 31) Hvis du skulle komme med et ønske til noget, der kunne **forbedre dit arbejdsmiljø**, hvad skulle det ønske så være?

– Tak!

## Bilag 4: Pilotspørgeskema

Spørgeskemaet bygger på spørgeskemaet Arbejds miljø og Helbred (A&H) fra NFA. Spørgsmålene er udviklet i samarbejde med deltagerne på de kollaborative workshops så de er tilpasset arbejdstagere på det digitale arbejdsmarked.

RADAR SURVEY

[Spørgeskema starter]

### Angiv venligst dit fødselsår.

F.eks. 1999

\_\_\_\_\_

### Hvilket køn identificerer du dig som?

- (1)  Mand
- (2)  Kvinde
- (3)  Andet

### Fra hvilken type digitalt arbejde/opgaver har du tjent flest penge de sidste 6 måneder?

- (1)  arbejdet på en digital platform/app (ex. HandyHand, Hilfr, Chabber, Worksome, Wolt eller andre digitale platforme/apps)
- (2)  min sociale medieplatform (blog, Instagram, Facebook, YouTube, eller lignende)
- (3)  gennem min egen hjemmeside/app
- (4)  ved at streame gennem en streamingtjeneste (eks. Twitch)
- (5)  professionel e-sportsudøver
- (6)  digitale arbejdsopgaver for skiftende kunder
- (7)  udlejning af min lejlighed eller ved at sælge ting/tøj gennem et digitalt site (eks. airbnb.com eller dba.dk)
- (8)  Anden type
- (9)  Jeg har **ikke** prøvet at tjene penge via digitalt arbejde/på det digitale arbejdsmarked

### Er arbejde via digitale platforme din primære indtægtskilde?

- (1)  Ja
- (2)  Nej

### **Du får din primære indtægt som...**

- (1)  almindelig lønmodtager el. lønmodtager med personaleansvar
- (2)  studerende
- (3)  selvstændig, freelancer, honorarlønnet, medhjælp til ægtefælle eller lignende
- (4)  elev/lærling (lære- eller praktikplads)
- (5)  i aktivering (fx virksomhedspraktik, job med løntilskud, vejledning og opkvalificering)
- (6)  skånejob, flexjob
- (7)  arbejdsløs på dagpenge
- (8)  arbejdsløs på kontanthjælp
- (9)  på efterløn eller revalidering
- (10)  langtidssyg eller under revalidering
- (11)  pensionist
- (12)  på efterløn eller førtidspension
- (13)  andet

### **Arbejdsopgaver via digitale platforme udføres primært....**

- (1)  på min computer og afleveres online (eks. oversættelse, skriveopgaver, kodning, grafisk design og lign.)
- (2)  i kundens/arbejdsgiverens hjem (eks. håndværksopgaver, rengøring, børnepasning, havearbejde)
- (3)  på en arbejdsplads (eks. praktiske opgaver, projektledelse, kommunikationsopgaver, ingeniørarbejde)
- (4)  ved at jeg bevæger mig rundt på gader og veje (eks. madudbringning, flytning eller andre transportopgaver)
- (5)  andre arbejdsopgaver via digitale platforme

### **Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen via digitale platforme?**

Antal hele timer

\_\_\_\_\_

### **Og hvor mange timer heraf arbejder du hjemme?**

Antal hele timer

---

**Er der noget arbejde, som du ikke får betaling for (fx kontakt med kunder, administrative opgaver, vedligeholdelse af følger-engagement, personlig branding, etablering af netværk mv.)?**

- (1)  Ja
- (2)  Nej

**Hvor mange af dine angivne ugentlige arbejdstimer går med ikke betalte aktiviteter (fx vedligeholdelse af følger-engagement, administrative opgaver, personlig branding, kontakt med kunder, etablering af netværk mv.)?**

Antal hele timer

---

**Hvor længe har du arbejdet, som du gør nu?**

- (1)  Under 3 måneder
- (2)  3 måneder - mindre end 1 år
- (3)  1 år - mindre end 3 år
- (4)  3 år - mindre end 5 år
- (5)  5 år - mindre end 10 år
- (6)  10 år eller mere

**På hvilket tidspunkt af døgnet arbejder du sædvanligvis?**

- (1)  Om dagen (overvejende mellem kl. 06 og 18)
- (2)  Om aftenen (overvejende mellem kl. 18 og 24)
- (3)  Om natten (overvejende mellem kl. 24 og 06)
- (4)  Skiftende arbejdstider med natarbejde
- (5)  Skiftende arbejdstider uden natarbejde

**I hvilken grad er du bekymret for, om du kan opretholde din nuværende indtægt fremover?**

- (1)  I meget høj grad
- (2)  I høj grad
- (3)  Delvist

- (4)  I ringe grad
- (5)  I meget ringe grad

Med **arbejdsmiljø** forstås ting, som du udsættes for - fysiske såvel som psykosociale - når du udfører dit arbejde, og som kan betyde, at du kommer til skade. Det kan være at komme ud for arbejdsulykker, belastende arbejdsstillinger og tunge løft eller stress, chikane eller mobning fra kolleger, kunder eller følgere.

### I hvilken grad...

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
tænker du på arbejdsmiljø i dit arbejde?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
har du selv gjort noget for at forbedre dit arbejdsmiljø?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
har den platform der understøtter dit arbejde formidlet viden om arbejdsmiljø?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

### Hvor ofte...

	Altid	Ofte	Sommetid er	Sjældent	Aldrig	Har ingen leder
får du den nødvendige feedback (ris og ros) for dit arbejde?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen, dit bureau eller platform?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

## Hvor ofte...

	<b>Altid</b>	<b>Ofte</b>	<b>Sommetider</b>	<b>Sjældent</b>	<b>Aldrig</b>
har du indflydelse på, <u>hvordan</u> du løser dine arbejdsopgaver?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
har du indflydelse på, <u>hvornår</u> du løser dine arbejdsopgaver?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
får du den information, du behøver for at udføre dit arbejde?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
ved du helt klart, hvordan du bliver aflønnet i dit arbejde?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
oplever du, at arbejdet er ensomt?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

## I hvilken grad...

	<b>I meget høj grad</b>	<b>I høj grad</b>	<b>Delvist</b>	<b>I ringe grad</b>	<b>I meget ringe grad</b>
giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
synes du, dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
er dit arbejde vigtigt for dig (ud over indkomsten)?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

### Hvor ofte...

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
oplever du, at du har nok tid til dine arbejdsopgaver?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
er det nødvendigt at holde et højt arbejdstempo?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
har du tidsfrister, som er svære at holde?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <u>energi</u> , at det går ud over dit privatliv/din fritid?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

### Har du inden for de sidste 12 måneder haft skænderier eller konflikter med nogen i forbindelse med dit arbejde?

- (1)  Ja, dagligt eller næsten dagligt
- (2)  Ja, ugentligt
- (3)  Ja, månedligt
- (4)  Ja, sjældnere
- (5)  Nej

## Hvem havde du skænderier eller konflikter med?

### (Flere svar er muligt)

- (1)  Kolleger
- (2)  Ledere
- (3)  Underordnede
- (4)  Kunder, følgere, klienter
- (5)  Samarbejdspartnere
- (6)  Andre

**Mobning** finder sted, når en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde. For at kunne sige, at noget er mobning, må den, der bliver mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig.

## Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning i forbindelse med dit arbejde?

- (1)  Ja, dagligt eller næsten dagligt
- (2)  Ja, ugentligt
- (3)  Ja, månedligt
- (4)  Ja, sjældnere
- (5)  Nej

## Hvem udsatte dig for mobning? (Flere svar er muligt)

- (1)  Kolleger
- (2)  Ledere
- (3)  Underordnede
- (4)  Kunder, følgere, klienter
- (5)  Samarbejdspartnere
- (6)  Andre

**Chikane** finder sted, når en person bliver udsat for krænkende handlinger, trusler eller forfølgelse fra personer, som man har kontakt med gennem sit arbejde - fx kunder, klienter, følgere eller andre



**Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive chikaneret af personer du har haft kontakt med gennem dit arbejde?**

- (1)  Ja, dagligt eller næsten dagligt
- (2)  Ja, ugentligt
- (3)  Ja, månedligt
- (4)  Ja, sjældnere
- (5)  Nej

**Hvem udsatte dig for chikane? (Flere svar er muligt)**

- (1)  Kolleger
- (2)  Ledere
- (3)  Underordnede
- (4)  Kunder, følgere, klienter
- (5)  Samarbejdspartnere
- (6)  Andre

**Hvordan har chikanen fundet sted? (Flere svar er muligt)**

- (1)  Jeg blev opsøgt i forbindelse med mit arbejde.
- (2)  Jeg er blevet opsøgt fx derhjemme eller 'ude i byen'.
- (3)  Jeg har oplevet chikane via sociale medier.
- (4)  Jeg har oplevet chikane via telefon, SMS, email eller brev.
- (5)  Andet.

**Seksuel chikane** kan betragtes som en form for mobning, hvor en person gentagne gange og over længere tid udsættes for uønskede fysiske eller digitale handlinger af seksuel karakter, som vedkommende oplever som krænkende.

**Har du, i forbindelse med dit arbejde, inden for de sidste 12 måneder været udsat for...**

	<b>Ja, dagligt eller næsten dagligt</b>	<b>Ja, ugentligt</b>	<b>Ja, månedligt</b>	<b>Ja, sjældnere</b>	<b>Nej</b>
uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, f.eks. klap, klem, kys eller omfavnelser?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
sjofle kommentarer om mænd/kvinder, som var uønskede eller ubehagelige for dig?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
uønsket visning eller modtagelse af pornografisk materiale?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**Hvem var det, der udsatte dig for seksuel chikane? (Flere svar er muligt)**

- (1)  Kolleger
- (2)  Ledere
- (3)  Underordnede
- (4)  Kunder, følgere, klienter
- (5)  Samarbejdspartnere
- (6)  Andre

**Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold i forbindelse med dit arbejde?**

- (1)  Ja, dagligt eller næsten dagligt
- (2)  Ja, ugentligt
- (3)  Ja, månedligt

(4)  Ja, sjældnere

(5)  Nej

**Hvem udsatte dig for trusler om vold? (Flere svar er muligt)**

(1)  Kolleger

(2)  Ledere

(3)  Underordnede

(4)  Kunder, følgere, klienter

(5)  Samarbejdspartnere

(6)  Andre

**Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?**

(1)  Ja, dagligt eller næsten dagligt

(2)  Ja, ugentligt

(3)  Ja, månedligt

(4)  Ja, sjældnere

(5)  Nej

**Hvem udsatte dig for fysisk vold? (Flere svar er muligt)**

(1)  Kolleger

(2)  Ledere

(3)  Underordnede

(4)  Kunder, følgere, klienter

(5)  Samarbejdspartnere

(6)  Andre

**Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte, at du ikke kunne arbejde i en eller flere dage?**

(1)  Ingen ulykker

(2)  1 ulykke

(3)  2 ulykker

(4)  3 ulykker

(5)  4 eller flere ulykker

## Hvor stor en del af din arbejdstid...

	Næsten hele tiden	Ca. 3/4 af tiden	Ca. 1/2 af tiden	Ca. 1/4 af tiden	Sjældent	Aldrig
sidder du?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
går eller står du?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
cykler du?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
bærer eller løfter du?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
skubber eller trækker du?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

## Hvor tilfreds er du med dit arbejde som helhed, alt taget i betragtning?

- (1)  Meget tilfreds
- (2)  Tilfreds
- (3)  Hverken tilfreds eller utilfreds
- (4)  Utilfreds
- (5)  Meget utilfreds

## Hvor ofte har du haft smerter inden for de sidste 3 måneder?

- (1)  Dagligt
- (2)  En eller flere gange om ugen
- (3)  Et par gange om måneden
- (4)  Enkelte gange
- (5)  Slet ikke

## Har du på grund af smerter været begrænset i dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?

- (1)  Nej
- (2)  Ja, lidt
- (3)  Ja, en del
- (4)  Ja, meget

**Hvor ofte har du følt dig stresset de sidste 2 uger?**

- (1)  Hele tiden
- (2)  Ofte
- (3)  Sommetider
- (4)  Sjældent
- (5)  Aldrig

**Hvad var den vigtigste kilde til din stress?**

- (1)  Arbejde
- (2)  Privatliv
- (3)  Både arbejde og privatliv

**Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?**

- (1)  Fremragende
- (2)  Vældig godt
- (3)  Godt
- (4)  Mindre godt
- (5)  Dårligt

