

Udenlandske arbejdstageres veje til information om arbejdsforhold



Udenlandske arbejdstageres veje til information om arbejdsforhold

© VIVE og forfatteren, 2025

e-ISBN: 978-87-7582-488-5

Projekt: 303135

Finansiering: Arbejdstilsynet

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.



Forord

Siden EU-udvidelserne i 2004 og 2007 er antallet af udenlandske arbejdstagere i Danmark steget markant. Nyankomne og midlertidige arbejdstagere – herunder udstationerede arbejdere – har ofte begrænset kendskab til det danske arbejdsmarkeds spilleregler, deres rettigheder, fagforeningsmuligheder og det danske sprog. Samtidig kan det være en udfordring for myndigheder og andre aktører at nå ud til og kommunikere effektivt med denne gruppe. Forbedret adgang til viden om rettigheder fremhæves ofte som et vigtigt første skridt i at forebygge udnyttelse og sikre ordnede vilkår på de europæiske arbejdsmarkeder.

Formålet med denne undersøgelse er at bidrage med viden om, hvordan centrale aktører kan målrette og styrke kommunikationen til udenlandske arbejdstagere om deres rettigheder og arbejdsforhold i Danmark.

En stor tak skal rettes til alle de fagpersoner og forskere, der har bidraget med indsigter og erfaringer gennem interviews, herunder Andrea Borello, Astrid Stampe Lovelady, Jens Arnholtz, Johanne Korsdal Sørensen, Mark Friis Hau og Marlene Spanger.

Rapporten er udarbejdet af analytiker Astrid Witt Rosenberg (projektleder) og internt revideret af seniorforsker Frederik Thuesen. Den har desuden været i eksternt review. Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Arbejdstilsynet.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	6	
Afrapportering	14	
1	Indledning	15
1.1	Baggrund	18
1.2	Læsevejledning	21
2	Udenlandske arbejdstageres informationskanaler og brug af sociale medier	23
2.1	Online netværksgrupper spiller en central rolle i arbejdstagernes informationssøgning	23
2.2	Jobsøgning foregår i høj grad på sociale medier	25
2.3	Arbejdsgivere er en væsentlig informationskilde	26
2.4	Sammenfatning	30
3	Udenlandske arbejdstageres informationsbehov	32
3.1	Mange udenlandske arbejdstagere har fokus på jobsøgning og løn	32
3.2	Mange udenlandske arbejdstagere opsøger ikke information om regler og rettigheder	36
3.3	Flere faktorer har betydning for arbejdstageres informationsbehov og adgang til information	39
3.4	Sammenfatning	40
4	Barrierer for informationssøgning	42
4.1	Sprogbarrierer og begrænsede digitale færdigheder	43
4.2	Kompleksitet og systemiske barrierer	44
4.3	Tillid som forudsætning for informationssøgning	46
4.4	Barrierer i forbindelse med brug af workplacedenmark.dk	48
4.5	Sammenfatning	50
5	Erfaringer med at nå udenlandske arbejdstagere	51
5.1	Formidling af information gennem fysiske materialer	51

5.2	Brug af sociale medier som informationskanal	53
5.3	Sammenfatning	55
<hr/>		
6	Sammenfatning og opmærksomhedspunkter	56
<hr/>		
	Dokumentation	64
<hr/>		
7	Metode	65
7.1	Udvalgt forskningsbaseret og praksisnær litteratur	66
7.2	Interviews med faglige informanter og forskere	66
7.3	Netnografisk metode	71
<hr/>		
	Litteratur	74

Hovedresultater

Antallet af udenlandske arbejdstagere i Danmark er steget markant i de seneste årtier. Mange kommer fra østeuropæiske EU-lande og finder beskæftigelse i brancher præget af ufaglært og manuelt arbejde – fx inden for byggeri, industri, rengøring, landbrug og transport. En stor del ankommer som midlertidige arbejdstagere med udgangspunkt i EU's regler om arbejdskraftens frie bevægelighed, mens andre er udstationeret af udenlandske arbejdsgivere for en begrænset periode og rejser videre, når projektet afsluttes. Derudover kommer nogle som ikke-EU-borgere via særlige ordninger, der skal gøre det nemmere for virksomheder i brancher med mangel på arbejdskraft at rekruttere medarbejdere fra lande uden for EU.

Manglende viden om regler og rettigheder på det danske arbejdsmarked – fx i forhold til arbejdsmiljø, løn og sikkerhed – øger risikoen for, at udenlandske arbejdstagere rekrutteres til og accepterer job med løn- og arbejdsvilkår under almindelige danske standarder. Samtidig mindsker deres manglende viden om arbejdsmiljøregler og sikkerhed på arbejdspladsen deres muligheder for at identificere og handle på risici i arbejdsmiljøet. Disse udfordringer vidner om et behov for at styrke og målrette information til udenlandske arbejdstagere om regler og rettigheder på det danske arbejdsmarked.

Det kan generelt være svært for myndigheder, som Arbejdstilsynet, og andre centrale aktører på det danske arbejdsmarked at komme i kontakt med og kommunikere effektivt til og med udenlandske arbejdstagere. Samtidig opsøger disse arbejdstagere sjældent selv formelle kilder såsom myndighederne for information. Formålet med analysen er at samle og formidle viden om, hvordan centrale aktører på det danske arbejdsmarked kan målrette og forbedre kommunikationen om arbejdsforhold og rettigheder i Danmark til udenlandske arbejdstagere.

Undersøgelsen inddrager og videreformidler viden, som gennem mange års forskning og praksiserfaring er opbygget hos en række forskere og fagprofessionelle med erfaring i udenlandske arbejdstageres vilkår i Danmark. Desuden giver undersøgelsen indblik i, hvilke medieprodukter og kommunikationskanaler arbejdstagere bruger til at finde information om arbejdsforhold og rettigheder i Danmark, hvilke emner der optager dem, hvilke barrierer de oplever – herunder barrierer i brugen af workplace-denmark.dk¹ – samt centrale aktørers erfaringer med at formidle information til målgruppen.

¹ [Workplacedenmark.dk](http://workplacedenmark.dk) er det officielle nationale websted i henhold til artikel 5 i direktiv 2014/16/EU om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser. Formålet med hjemmesiden er at informere udenlandske virksomheder og udstationerede lønmodtagere om deres rettigheder og pligter i Danmark (Workplace Denmark, n.d.).

Resultaterne henvender sig især til myndigheder, kommunale aktører, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og civilsamfundsorganisationer, der på forskellig vis arbejder med udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked.

I det følgende samles rapportens hovedresultater baseret på perspektiver og opmærksomhedspunkter fra de førnævnte datakilder.

Udenlandske arbejdstagere orienterer sig primært mod uformelle kilder

Undersøgelsens interviews blandt fagprofessionelle viser, at udenlandske arbejdstagere primært søger information om arbejdsforhold i Danmark via uformelle kilder som personlige netværk og sociale medier. Dette stemmer i øvrigt overens med, hvad forskningen finder. Mange arbejdstagere er medlem af WhatsApp- og Facebook-grupper, hvor de kan kommunikere med landsmænd eller kolleger i samme branche.

Officielle informationskanaler såsom myndighedernes hjemmesider er sjældent de udenlandske arbejdstageres førstevalg. Disse informationskanaler tages ofte først i brug, hvis det ikke lykkes at finde svar gennem uformelle kilder.

Den begrænsede brug af officielle informationskanaler skyldes bl.a. sproglige barrierer, dårlige læsefærdigheder (til tider også på deres eget sprog) samt manglende kendskab til den danske arbejdsmarkedsmodel og lav tillid til myndigheder. Disse faktorer kan få information fra formelle kilder til at fremstå uigennemskuelig og utilgængelig for de udenlandske arbejdstagere. Mange foretrækker derfor at søge information gennem personlige netværk og i online netværksgrupper, hvor informationen præsenteres i en kulturel og sproglig ramme, de forstår.

Jobsøgning og løn er de emner, der optager arbejdstagerne mest

Resultaterne af denne undersøgelse bekræfter og bygger videre på eksisterende forskning, der peger på, at jobsøgning og lønforhold er centrale emner i udenlandske arbejdstageres informationssøgning. Dette kommer bl.a. til udtryk ved, at der i de forskellige Facebook-grupper for udlændige i Danmark er mange, der spørger til råd om, hvad en rimelig løn er for en given stilling, hvordan man finder job i Danmark, eller om det er nødvendigt at melde sig ind i en fagforening. I denne sammenhæng oplever flere af de interviewede fagprofessionelle, at mange udenlandske arbejdstagere mangler viden om fagforeningernes rolle i Danmark. For eksempel

fortæller en repræsentant fra Arbejdstilsynet, at en stor del af henvendelserne til CallCenteret handler om emner såsom løn, der egentlig hører under fagforeningernes ansvarsområde.

Sociale medier spiller en vigtig rolle i udenlandske arbejdstageres jobsøgning

I tråd med forskningen på området viser undersøgelsen, at online netværksgrupper på sociale medier udgør vigtige platforme for jobsøgning blandt udenlandske arbejdstagere, ligesom de i det hele taget spiller en central rolle i udenlandske arbejdstageres søgen efter jobrelateret information. Dette gælder især i perioden op til ankomsten og i den første tid efter, og det gælder især for arbejdstagere inden for sektorer med en høj andel af lavtuddannet og ufaglært arbejdskraft.

Tidligere undersøgelser peger på, at fordelene ved denne form for jobsøgning er, at arbejdstagerne hurtigt kan komme i kontakt med potentielle arbejdsgivere, og at det gør det muligt for dem at finde arbejde allerede inden ankomsten til Danmark, hvilket kan mindske den usikkerhed, som knytter sig til at migrere og søge job i et andet land. Dog indebærer denne form for jobsøgning via netværk og sociale medier også en risiko for, at arbejdstagerne rekrutteres til jobs med dårlige vilkår. Det skyldes, at det kan være svært at gennemskue arbejdsgiverens troværdighed og ansættelsesforholdene for et givent job i opslag på sociale medier, samt at nogle – særligt nyankomne – er meget ivrige efter at finde arbejde i Danmark.

Information om regler og rettigheder opsøges sjældent – medmindre der opstår konkrete problemer

Flere af de deltagende forskere og fagprofessionelle peger på, at mange udenlandske arbejdstagere formentlig ikke opsøger information om rettigheder og regler på det danske arbejdsmarked, medmindre de oplever konkrete problemer – fx arbejds-skader, udebleven løn eller brud på kontrakt. Så længe arbejdstagerne er tilfredse med deres forhold og får den løn, de er blevet lovet, oplever de ikke nødvendigvis et behov for at opsøge yderligere information.

Derudover peger både forskere og centrale aktører i denne undersøgelse på, at mange udenlandske arbejdstagere i udgangspunktet ikke sammenligner deres løn og arbejdsforhold med danske standarder, som de ofte ikke kender til – særligt ikke, hvis

de er nyankomne eller kun opholder sig i Danmark midlertidigt. Mange sammenligner i stedet deres løn- og arbejdsforhold med forholdene i deres hjemlande eller tidligere arbejds erfaringer andetsteds. Hertil kommer, at mange – særligt nyankomne, midlertidige og udstationerede arbejdstagere – primært er optaget af at finde arbejde og tjene penge. Det kan derfor være vanskeligt for dem at prioritere tid og have overskud til at sætte sig ind i danske regler og rettigheder, som kan være juridisk svære og komplekse at forstå, særligt hvis de ikke oplever akutte problemer. Samtidig fremhæves det, at arbejdstagere, der har opholdt sig længere tid i Danmark, typisk opnår et bedre kendskab til systemet og i højere grad begynder at stille krav og håndhæve deres rettigheder – fx i forhold til at få en overenskomstmæssig løn.

Tidligere forskning har peget på, at mange udenlandske arbejdstagere har tillid til, at arbejdsgiveren har styr på regler og forhold på arbejdsmarkedet. Dette bekræftes i nærværende undersøgelse, hvor flere forskere og fagprofessionelle fremhæver, at særligt nyankomne og udstationerede arbejdstagere i høj grad orienterer sig mod arbejdsgiveren som en primær informationskilde og introduktion til det danske arbejdsmarked. Det skyldes bl.a., at mange ikke er i kontakt med danske myndigheder før fx registrering hos SIRI eller Skattestyrelsen. Samtidig peges der dog på, at denne formidlingsrolle kan være vanskelig for arbejdsgivere at løfte – især hvis de selv har begrænset kendskab til regler og rettigheder, eller hvis de pga. sproglige barrierer har svært ved at kommunikere med arbejdstagerne.

Sociale medier som fora for udveksling af viden, erfaringer og frustrationer

Tidligere undersøgelser har fremhævet, at sociale medier spiller en vigtig rolle i udenlandske arbejdstageres tilpasning i værtslandet, bl.a. fordi de muliggør vidensdeling og gensidig støtte.

I tråd med dette vidner observationerne af informationsudveksling på sociale medier i denne undersøgelse om, at sociale medier såsom Facebook fungerer som vigtige fora for informationsudveksling om alt lige fra opskrifter og boligjagt til udveksling af erfaringer med arbejdsforhold i Danmark. Derudover viser observationerne, at de forskellige online netværksgrupper også bruges som forum for forventningsafstemning, særligt for potentielle migranter, og ventilering af frustrationer, fx i forbindelse med jobsøgning eller dårlige arbejdsgivere.

Dette er også i tråd med forskningen på området, der finder, at sociale medier ikke blot er fora for udveksling af praktiske informationer, men også fungerer som et sted, hvor arbejdstagere kan ventilere frustrationer, organisere sig og udøve hverdagsmodstand mod dårlige arbejdsforhold.

Flere barrierer begrænser arbejdstagernes adgang til information

Med afsæt i tidligere forskning samt interviews med forskere og fagprofessionelle identificerer undersøgelsen tre væsentlige typer barrierer, der begrænser udenlandske arbejdstageres adgang til information om arbejdsmarkedets regler og rettigheder via offentlige kilder:

- **Sprog og digitale færdigheder:** Mange udenlandske arbejdstagere taler ikke dansk og kun begrænset engelsk. Samtidig har mange begrænsede digitale færdigheder. Det gør det vanskeligt at søge og forstå information via offentlige kilder, selv når den er oversat til deres sprog.
- **Systemisk kompleksitet:** Arbejdstagerne har svært ved at navigere i det danske system og forstå, hvilke aktører der kan hjælpe med hvad, og hvordan reglerne hænger sammen. Hertil kommer, at mange mangler viden om den danske arbejdsmarkedsmodel.
- **Lav tillid til myndigheder:** Nogle arbejdstagere har erfaringer fra hjemlandet, der kan skabe skepsis over for myndigheder. De kan samtidig have svært ved at vurdere, hvilke kilder der er troværdige.

Udenlandske arbejdstagere opleves at have begrænset kendskab til workplacedenmark.dk

Workplacedenmark.dk er det officielle danske informationssite, der skal oplyse udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere om deres rettigheder og pligter i Danmark.

De fleste af de interviewede fagpersoner og forskere kendte ikke til workplacedenmark.dk før interviewet. Samtidig gav flere udtryk for, at de aldrig har hørt arbejdstagere nævne hjemmesiden som kilde til information. Hjemmesiden er heller ikke dukket op i forbindelse med det netnografiske feltstudie, hvor andre offentlige hjemmesider som Skat.dk, nyidanmark.dk og workindenmark.dk af og til nævnes i opslag på de sociale medier, som de udenlandske arbejdstagere bruger.

Flere af de interviewede forskere og fagprofessionelle peger på, at mange udenlandske arbejdstagere formentlig aldrig finder frem til officielle hjemmesider som workplacedenmark.dk, da det forudsætter et aktivt kendskab til siden og en målrettet søgning for at finde frem til den. Blandt dem, der kendte til siden i forvejen eller besøgte den i forbindelse med denne undersøgelse, blev det desuden påpeget, at selv når indholdet

er oversat, kan sitet opleves som vanskeligt at forstå for målgruppen. Det gælder især pga. mængden af tekst og det tekniske sprog, som kan gøre det udfordrende at navigere på siden og finde konkret anvendelig information.

Derudover fremhæver flere af de interviewede forskere og fagprofessionelle, at det er en væsentlig barriere for udenlandske arbejdstageres brug af formelle informationskilder som workplacedenmark.dk, at information om regler og rettigheder på det danske arbejdsmarked er spredt ud over mange forskellige hjemmesider. Fragmenteringen gør det svært for arbejdstagerne at orientere sig og finde vej gennem et komplekst og uoverskueligt informationslandskab.

Veje til bedre information til udenlandske arbejdstagere

Dette afsnit samler centrale anbefalinger og opmærksomhedspunkter, der udspringer af undersøgelsens samlede materiale. Anbefalingerne bygger på indsigter fra interviewede forskere og fagprofessionelle samt udvalgt forskningsbaseret og praksisnær litteratur. Anbefalingerne vedrører, hvordan centrale aktører på det danske arbejdsmarked, herunder myndigheder som Arbejdstilsynet, kan målrette og styrke kommunikationen til udenlandske arbejdstagere om deres rettigheder og arbejdsforhold i Danmark:

- **Inddragelse af arbejdstagerne i udviklingen af informationsmaterialer** kan være med til at sikre, at materialerne dækker målgruppens behov. Dette kan fx ske i samarbejde med centrale aktører tæt på målgruppen ved at oprette brugerpaneler eller ved at hyre arbejdstagere som konsulenter.
- **Ansættelse eller tilknytning af medarbejdere i offentlige instanser, herunder myndigheder som Arbejdstilsynet, der taler samme sprog som de udenlandske arbejdstagere, de forsøger at nå**, kan styrke relationen, øge tilliden og gøre det lettere for arbejdstagerne at forstå information og række ud efter hjælp, når behovet opstår.
- **Styrket samarbejde mellem centrale aktører** kan medvirke til en mere helhedsorienteret indsats og tilgang til problemstillingen, fx ved at etablere netværk mellem offentlige myndigheder, NGO'er og andre relevante aktører eller gennem fælles kampagner.
- **Samarbejde med myndigheder i arbejdstagernes hjemlande** kan gøre det nemmere at nå potentielle arbejdstagere allerede før ankomst og klæde dem på med viden om deres rettigheder og arbejdsforhold i Danmark.

- **Udvikling af én samlet platform på internettet eller et overskueligt materiale** med information om arbejdsforhold og rettigheder kan lette adgangen til information for udenlandske arbejdstagere og hjælpe dem med at finde rundt i det komplekse informationslandskab.
- **Brug af visuelle kommunikationsmidler** som billeder, korte videoer og punktformater på arbejdstagernes sprog kan gøre informationen lettere tilgængelig og mere forståelig – især for arbejdstagere med begrænsede sprogkunderskaber.
- **Etablering af fysiske 'informationshotspots' på centrale ankomststeder** – fx ved grænseovergange, færgeterminaler eller busstationer – kan medvirke til, at udenlandske arbejdstagere tidligt møder relevant information, fx gennem plakater med QR-koder, foldere eller informationsstandere.
- **Placering af informationsmaterialer dér, hvor arbejdstagerne allerede færdes** – fx hos SKAT, SIRI, ambassader eller i internationale supermarkeder – kan øge synligheden og gøre arbejdstagerne opmærksomme på, at der findes hjælp og vejledning.
- **Målrettet og strategisk brug af sociale medier såsom Facebook fra offentlige aktører** kan være med til at skabe opmærksomhed om rettigheder og rådgivningstilbud samt sikre bredere adgang til information – især i de netværk og grupper, som arbejdstagerne selv benytter.

Fakta om undersøgelsen

Undersøgelsen bygger på perspektiver og opmærksomhedspunkter fra følgende datakilder:

- Interviews med 10 fagpersoner fra myndigheder, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer, kommunale indsatser og civilsamfundsorganisationer.
- Interviews med 6 forskere med særlig viden om udenlandske arbejdstagere.
- Netnografisk feltarbejde, dvs. observation og analyse af informationsudveksling i Facebook-grupper for udlændinge i Danmark. I alt har vi indsamlet og analyseret 242 opslag.
- Udvalgt forskningsbaseret og praksisnær litteratur (konsulentrapporter, notater og lignende).

Interviewene med både forskere og fagprofessionelle samt det netnografiske feltarbejde er udført i perioden februar til april 2025.

Det skal bemærkes, at vi ikke har interviewet udenlandske arbejdstagere. Deres perspektiver indgår derfor kun via netnografisk observation.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Arbejdstilsynet.

Deltagende forskere

- Andrea Borello, Aalborg Universitet
- Astrid Stampe Lovelady, tidligere Aarhus Universitet og SEGES Innovation
- Jens Arnholtz, FAOS, Københavns Universitet
- Johanne Korsdal Sørensen, MANTRA, Aarhus Universitet
- Mark Friis Hau, Roskilde Universitet
- Marlene Spanger, Aalborg Universitet



Afrapportering

1 Indledning

Siden EU-udvidelserne i 2004 og 2007 er antallet af udenlandske arbejdstagere i Danmark steget markant. I juni 2024 var der knap 400.000 lønmodtagere med udenlandsk statsborgerskab i Danmark (Beskæftigelsesministeriet, 2024). Udenlandsk arbejdskraft anses på mange måder for at være en gevinst for det danske arbejdsmarked, da en stor del af de udenlandske arbejdstagere er beskæftiget i brancher med mangel på arbejdskraft. Særligt brancher som landbrug, skovbrug og fiskeri, rejsebureauer, rengøring og anden operationel service, hoteller og restauration, transport samt bygge- og anlægssektoren har en høj andel af udenlandske arbejdstagere – alle kendetegnet ved en stor andel ufaglært arbejde og potentielt udfordrende arbejdsmiljøer (Beskæftigelsesministeriet, 2024).

Nyankomne og midlertidige arbejdstagere såsom udstationerede arbejdere har ofte begrænset kendskab til det danske arbejdsmarkeds spilleregler, deres arbejdsmæssige rettigheder, visumregler, fagforeningsmuligheder eller det danske sprog (Overgård et al., 2023; Møller et al., 2020). Hertil kommer, at disse arbejdstagere sjældent benytter sig af den information, der tilbydes af myndigheder såsom Arbejdstilsynet (Underhill et al., 2019; Farbenblum & Berg, 2017; Li, 2024).

Det kan generelt være svært for myndigheder som Arbejdstilsynet at nå og kommunikere effektivt til og med udenlandske arbejdstagere. Særligt dem, der kun opholder sig i landet i kortere perioder, er ofte svære at nå.

Samtidig kan det være svært for udenlandske arbejdstagere at finde og forstå relevant information om det danske arbejdsmarked, hvor reglerne oftest er meget anderledes end i deres hjemlande. Manglende kendskab til deres rettigheder, herunder regler om arbejdsmiljø, sikkerhed, løn og arbejdstid skaber en øget risiko for, at udenlandske arbejdstagere accepterer forringede eller ulovlige arbejdsforhold uden nødvendigvis at vide, at dette er tilfældet (NTAES, 2020; Schweyher, 2023; Sargeant & Tucker, 2009). Forbedret adgang til information om arbejdsforhold og rettigheder er af denne grund blevet fremhævet som et vigtigt skridt i retning af håndhævelse af disse rettigheder (Underhill et al., 2019; Danaj, 2024).

Udenlandske arbejdstageres manglende kendskab til deres rettigheder og vanskeligheder ved at finde og forstå relevant information skaber desuden et behov for at forstå, hvordan myndigheder, såsom Arbejdstilsynet, og andre centrale aktører kan målrette og styrke kommunikation om regler og rettigheder til udenlandske arbejdstagere.

Når vi i denne undersøgelse bruger betegnelsen 'udenlandske arbejdstagere', henviser vi til personer uden permanent opholdstilladelse i Danmark, som er kommet

hertil for at arbejde, såsom sæsonarbejdere samt nyankomne, midlertidige og udstationerede arbejdstagere (Sargeant & Tucker, 2009). Denne skelnen mellem personer med og uden permanent opholdstilladelse i Danmark bygger på en antagelse om, at personer med permanent ophold – også selvom de oprindeligt er migreret hertil for at arbejde – med tiden har opbygget erfaringer og et bedre kendskab til det danske arbejdsmarked og dermed har større viden om deres rettigheder og lokale arbejdsmiljøpraksisser.

Denne undersøgelse samler viden fra forskning og praksis om, hvordan udenlandske arbejdstagere i Danmark søger information om deres rettigheder og arbejdsvilkår – med særligt fokus på informationssøgningsstrategier, kommunikationsveje og barrierer – herunder også, hvilke barrierer de oplever i forhold til at bruge hjemmesiden workplacedenmark.dk² som kilde til oplysninger om deres rettigheder.

Formålet med denne analyse er at samle og formidle viden om, hvordan centrale aktører på det danske arbejdsmarked kan målrette og forbedre kommunikationen om arbejdsforhold og rettigheder i Danmark til udenlandske arbejdstagere. Et vigtigt sigte er at inddrage og videreformidle den viden, som gennem mange års forskning og praksis er opbygget hos en række forskere og aktører med indgående kendskab til udenlandske arbejdstageres vilkår og udfordringer i Danmark. Resultaterne henvender sig især til myndigheder, kommunale aktører, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og civilsamfundsorganisationer, der på forskellig vis arbejder med udenlandske arbejdstagere.

Rapporten bygger på perspektiver og opmærksomhedspunkter fra følgende datakilder³:

- Interviews med 10 faglige informanter fra myndigheder, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer, kommunale indsatsteams og NGO'er, der arbejder med/tæt på udenlandske arbejdstagere.
- Interviews med 6 danske forskere med særlig viden om udenlandske arbejdstagere i Danmark.
- Netnografisk feltarbejde, dvs. observation og analyse af, hvordan udenlandske arbejdstagere udveksler information og erfaringer i Facebook-grupper målrettet forskellige nationaliteter og/eller brancher i Danmark.
- Udvalgt forskningsbaseret og praksisnær litteratur (fx evalueringer og konsulentrapporter) med henblik på at understøtte analysens resultater. Der er ikke

² Workplacedenmark.dk er det officielle nationale websted i henhold til Artikel 5 i Direktiv 2014/16/EU om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser. Formålet med hjemmesiden er at informere udenlandske virksomheder og udstationerede lønmodtagere om deres rettigheder og pligter i Danmark (Workplace Denmark, n.d.).

³ For en beskrivelse af data og metode, se kapitel 7.

tale om et systematisk litteraturreview, men om en målrettet anvendelse af udvalgt litteratur til at underbygge og perspektivere undersøgelsens centrale pointer.

Vi samler altså viden fra forskning og praksis om udenlandske arbejdstageres veje til information om arbejdsforhold og rettigheder i Danmark. Undersøgelsen søger således at besvare følgende spørgsmål:

1. Hvilke medieprodukter og kommunikationskanaler anvender udenlandske arbejdstagere til at finde information om arbejdsforhold i Danmark?
2. Hvilke emner optager udenlandske arbejdstagere, og hvad ønsker de mere viden om i relation til det danske arbejdsmarked?
3. Hvilke barrierer møder udenlandske arbejdstagere, når de søger information om arbejdsforhold i Danmark – herunder i brugen af workplacedenmark.dk som kilde til viden om deres rettigheder?
4. Hvilke erfaringer har centrale aktører med at anvende kommunikationskanaler til at nå og formidle information til udenlandske arbejdstagere?

Besvarelsen af undersøgelsens spørgsmål 1 og 2 bygger både på interviewdata med forskere og praktikere samt på det netnografiske feltarbejde, mens spørgsmål 3 og 4 primært baserer sig på interviewmaterialet. Det er i denne sammenhæng vigtigt at understrege, at vi ikke har talt direkte med udenlandske arbejdstagere. Deres egne refleksioner og vurderinger af deres informationspraksis indgår derfor ikke i analysen. Dette valg skyldes, at tidligere undersøgelser har vist, at det er forbundet med store udfordringer at komme i kontakt med og interviewe udenlandske arbejdstagere, da mange er tilbageholdende med at dele deres erfaringer (se fx Spanger & Hvalkof, 2020; Overgård et al., 2023). Af hensyn til projektets ressourceramme og de metodiske udfordringer ved at rekruttere deltagere fra målgruppen har vi derfor valgt at fokusere på interviews med forskere og centrale aktører med kendskab til udenlandske arbejdstageres vilkår og informationssøgning.

Blandt de interviewede indgår både forskere og fagprofessionelle, som alle er udvalgt på baggrund af deres indgående kendskab til målgruppen. I analysen vægtes disse vidensformer lige højt. Erfaringerne fra undersøgelsen viser, at mange af de centrale indsigter og pointer går på tværs af forsknings- og praksisfeltet, og det har derfor været værdifuldt at lade disse perspektiver supplere hinanden snarere end at skelne skarpt mellem dem.

Samtidig viser tidligere undersøgelser, at mange udenlandske arbejdstagere udveksler og søger information i online netværksgrupper. Det netnografiske feltarbejde bidrager derfor med vigtig indsigt i de udenlandske arbejdstageres informationsbehov, og hvordan erfaringer deles.

1.1 Baggrund

Efter udvidelserne af EU i 00'erne og 10'erne er antallet af udenlandske arbejdstagere i Danmark vokset betydeligt i kraft af, at langt flere arbejdstagere blev omfattet af arbejdskraftens frie bevægelighed. Dette har haft stor betydning for danske virksomheders muligheder for at rekruttere fra andre europæiske lande. Gennem tiden er der desuden blevet vedtaget forskellige tiltag for at rekruttere kvalificeret arbejdskraft fra ikke-EU-lande (Beskæftigelsesministeriet, 2024).

Udenlandske arbejdstagere anses for at være en gevinst for dansk økonomi og det danske arbejdsmarked, da de øger udbuddet af arbejdskraft – særligt i de brancher, der har mangel på arbejdskraft. De hjælper dermed med at dække manglen på arbejdskraft (Danmarks Nationalbank, 2019). Tal fra Beskæftigelsesministeriet (2024) viser, at det især er inden for brancherne 'landbrug, skovbrug og fiskeri', 'rejsebu-reauer, rengøring og anden operationel service' samt 'hoteller og restauranter', at andelen af udenlandsk arbejdskraft er relativt stor. Omkring hver tredje af de beskæftigede lønmodtagere i disse tre brancher har udenlandsk statsborgerskab. Udenlandsk arbejdskraft findes dog i alle brancher, og også i brancherne 'transport', 'bygge og anlæg' samt 'industri' udgør udenlandske arbejdstagere en relativt stor del af den samlede lønmodtagerstyrke.

Når en arbejdstager fra ét EU-land arbejder i et andet EU-land, gælder enten reglerne for vandrende arbejdstagere eller bestemmelserne i udstationeringsdirektivet (Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017). Reglerne for vandrende arbejdstagere omfatter EU-borgere, der er direkte ansat af en dansk arbejdsgiver. Ifølge EU's forordning om arbejdskraftens frie bevægelighed har disse arbejdstagere, i kraft af at de er ansat i en dansk virksomhed, ret til samme løn og sociale ydelser som danske kolleger. Udstationeringsdirektivet gælder derimod for arbejdstagere, som midlertidigt sendes til Danmark af en arbejdsgiver i et andet EU-land for at udføre en konkret opgave. Disse udstationerede er som hovedregel omfattet af hjemlandets sociale sikringsregler og har derfor ikke adgang til de danske velfærdsydelser (Disruptionrådets sekretariat, 2018).

Siden EU's østudvidelser er antallet af udstationerede arbejdstagere steget markant i mange vesteuropæiske lande. Det skyldes bl.a. EU-politikker, som har gjort det lettere at arbejde på tværs af landegrænser (Berntsen, 2016; Zólyomi & Danaj, 2019). Oprindeligt var udstationering primært tænkt som en ordning til højt specialiserede medarbejdere, men ordningen bruges i dag i højere grad som en strategi til at flytte arbejdskraft fra lavtlønslande til arbejdsintensive sektorer i højt lønslande (Arnholtz, 2021; Arnholtz & Eldring, 2015; Caro et al., 2015).

Adgangen til det danske arbejdsmarked er mere begrænset for personer fra lande uden for EU, da statens kontrol med arbejdsmigration gør det vanskeligt for ikke-

EU-borgere at få opholds- og arbejdstilladelse i Danmark. Inden for nogle udvalgte brancher er der dog etableret en række ordninger såsom positivlisterne, beløbsordninger og fast track-ordningen, der gør det muligt for ikke-EU-borgere at søge arbejde i Danmark. Formålet med disse ordninger er at gøre det lettere og hurtigere for danske arbejdsgivere at rekruttere arbejdskraft fra lande uden for EU. For arbejdstagerne indebærer ordningerne, at deres opholds- og arbejdstilladelse er knyttet til en specifik arbejdsgiver. Forskning har tidligere peget på, at det kan skabe et afhængighedsforhold, der bl.a. gør det svært for arbejdstagerne at klage over dårlige vilkår eller sige op (Spanger & Hvalkof, 2020; NTAES, 2020).

På grund af stigende problemer med social dumping i EU vedtog medlemslandene i 2014 håndhævelsesdirektivet, som skal sikre bedre overholdelse af udstationeringsreglerne og gøre det lettere for både arbejdsgivere og arbejdstagere at finde relevant information ved udstationering (Beskæftigelsesministeriet, n.d.; Danaj, 2018; Zólyomi & Danaj, 2019). Ifølge betragtning 18 i håndhævelsesdirektivet er "vanskeligheder med at få adgang til oplysninger om arbejds- og ansættelsesvilkår meget ofte grunden til, at tjenesteydere ikke overholder de eksisterende regler" (European Parliament and Council, 2014). Håndhævelsesdirektivet pålægger medlemslandene at stille information til rådighed gennem officielle nationale hjemmesider og andre relevante kanaler – i samarbejde med myndigheder og arbejdsmarkedets parter (Danaj, 2024; De Wispelaere & De Smedt, 2023; European Labour Authority, 2023). Workplacedenmark.dk er det officielle danske informationssite, der skal oplyse udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere om deres rettigheder og pligter i Danmark (Workplace Denmark, n.d.).

1.1.1 Digitale teknologier præger alle faser af migrationsprocessen

Flere studier fremhæver, at integration og tilpasning i et nyt land i høj grad afhænger af tilgængeligheden af information (Xiao et al., 2024; Adekanmbi, 2019). For at kunne søge information kræver det først og fremmest, at man ved, hvad man har behov for at vide, hvordan og hvor man skal lede, og at informationskilderne er tilgængelige og til at forstå (Adekanmbi, 2019). Tidligere forskning viser, at når mennesker søger svar på et konkret spørgsmål, er deres førstevalg ofte en betroet person eller deres sociale netværk, hvilket også er blevet betydeligt nemmere i takt med, at flere og flere har adgang til internet. De fleste nøjes dog sjældent med én kilde, men søger videre hos forskellige kilder, indtil informationsbehovet er dækket. Formelle informationskilder tages typisk først i brug, hvis det ikke lykkes at finde svar gennem netværket. Mange udenlandske arbejdstagere opsøger ikke i udgangspunktet information via formelle kilder som myndigheder – bl.a. pga. sprogbarrierer, lav tillid og manglende kendskab til systemet (Zhang & Gao, 2024; Adekanmbi, 2019; Gulanowski et al., 2022; Lovelady et al., 2024; Lovelady et al., 2020).

Internettet spiller en afgørende rolle i mange migranternes liv og udgør den centrale ramme for netværk og forbindelse til hjemlandet. Dette hænger nøje sammen med, at mobilitet er en grundlæggende del af mange migranternes livsstrategi, og i modsætning til tidligere generationer, der forlod deres hjemland med henblik på permanent ophold, er nutidens transnationale migranter typisk mere mobile og bevæger sig mellem lande for at forbedre deres livskvalitet. Her fungerer internettet som både mødested og socialt bindeled mellem migranter og ikke-migranter på tværs af grænser (Marino, 2015).

Flere studier dokumenterer, hvordan digitale teknologier i dag præger alle faser af migrationsprocessen. Allerede før afrejse begynder mange kommende migranter at orientere sig mod sociale medier for at søge information og støtte. Via online netværksgrupper kommer de i kontakt med landsmænd, som allerede opholder sig i Danmark eller har gjort det tidligere. Herigennem får de mulighed for at stille spørgsmål og søge råd om bl.a. arbejds- og boligforhold og opholdsdokumentation. Disse fora hjælper således kommende migranter med at forberede sig og afstemme deres forventninger, allerede inden de ankommer. Ved ankomst til destinationlandet bruger migranter internettet til at finde information om eksempelvis bolig og jobmuligheder. I denne forbindelse har tidligere undersøgelser fremhævet, at online fællesskaber spiller en vigtig rolle i migranternes tilpasning i værtslandet ved at facilitere vidensdeling og støtte (Marino, 2015; Calvo et al., 2024; Li, 2024; Gulanowski et al., 2022; Lovelady et al., 2024; Lovelady et al., 2020; Spanger & Hvalkof, 2020; Spanger & Hvalkof, 2021).

1.1.2 Begrænset adgang til og brug af offentlige digitale tjenester blandt udenlandske arbejdstagere

Internationale undersøgelser har belyst udenlandske arbejdstageres viden om tilgængelige kilder til at finde information om arbejdsmæssige rettigheder, og hvilke udfordringer de står over for i forhold til at tilgå og forstå sådanne informationer. Disse viser, at arbejdstagerne ofte mangler viden om de lokale informationsressourcer/det lokale informationsmiljø i værtslandet og/eller ikke benytter de ressourcer, der tilbydes af professionelle og offentlige aktører såsom arbejdstilsyn og fagforeninger (Underhill et al., 2019; Gulanowski et al., 2022). Dette er også blevet fremhævet i en dansk sammenhæng (se bl.a. Lovelady et al., 2024; Lovelady et al., 2020).

Digitaliseringen af den offentlige sektor har ifølge tidligere undersøgelser skabt nye barrierer for adgangen til information for mange udenlandske arbejdstagere såsom nyankomne og midlertidige arbejdstagere (Safarov, 2024).

I løbet af de seneste årtier er elektronisk forvaltning (e-government) blevet en stadig vigtigere kommunikationskanal mellem myndigheder og borgere. E-government

er betegnelsen for levering af offentlige informationer og tjenester via internettet eller andre digitale platforme og skaber både nye muligheder og nye krav til borgernes digitale kompetencer (Hertzum, 2022). I forlængelse heraf er en gren af forskningen i e-forvaltning begyndt at interessere sig for, hvordan migranter anvender digitale offentlige tjenester – og ikke mindst hvilke ressourcer de behøver for at bruge disse systemer effektivt, samt hvad der fremmer eller hæmmer deres adgang. For eksempel: For at få adgang til en ydelse eller tjeneste, skal borgeren først og fremmest vide, at den pågældende ydelse findes, og hvordan man søger efter den (Safarov, 2024).

Tidligere undersøgelser har fremhævet, at det kræver en bred vifte af færdigheder at navigere i de digitale offentlige systemer, og at selv personer fra den nationale befolkning kan have svært ved dette (Safarov, 2024). For migranter er udfordringerne dog ofte endnu større. Ud over adgang til internet og teknisk kunnen kræver det at anvende digitale løsninger effektivt også informationsmæssige kompetencer. For nyankomne migranter, som skal integrere sig på arbejdsmarkedet, er disse kompetencer ofte begrænsede – især hvad angår sproglige kompetencer, viden om systemet og administrative færdigheder, dvs. evnen til at navigere i samfundets institutioner og bureaukratiske processer (Aaltonen, 2019; Safarov, 2024).

Mangel på sprogkundskaber, digitale kompetencer og administrative færdigheder fremhæves i litteraturen som væsentlige barrierer for migranternes mulighed for at finde og forstå relevant information gennem offentlige kilder. Digitale kompetencer betragtes i stigende grad som en grundlæggende færdighed på linje med læse- og regnefærdigheder, men forskning viser, at digitale kompetencer ikke alene er tilstrækkelige for en succesfuld brug af digitale offentlige tjenester. Det er derimod nødvendigt også at have en grundlæggende forståelse af, hvordan det offentlige system er bygget op og fungerer (Safarov, 2024). I denne sammenhæng har Grönlund et al. (2007) defineret begrebet 'administrative færdigheder' som evnen til at navigere i bureaukratiet. Det indebærer at have en god forståelse af, hvordan samfundets institutioner fungerer, kendskab til det anvendte fagsprog samt viden om, hvor og hvordan man finder relevante formularer, procedurer og kontaktoplysninger. Det indebærer også at kunne forstå den information, man finder, og en evne til at handle på baggrund af den (Grönlund et al., 2007).

1.2 Læsevejledning

Rapportens analyse og resultater præsenteres i fem mindre kapitler, som tilsammen belyser udenlandske arbejdstageres brug af medieprodukter og kommunikationskanaler til at søge information om deres rettigheder og arbejdsforhold i Danmark.

Kapitel 2 undersøger, **hvilke medieprodukter og kommunikationskanaler** udenlandske arbejdstagere anvender til at finde information om deres rettigheder og arbejdsforhold i Danmark – herunder deres brug af sociale medier til at udveksle erfaringer og råd.

Kapitel 3 belyser **arbejdstagernes informationsbehov**, herunder hvilke emner de typisk søger information om i relation til det danske arbejdsmarked, og hvordan disse behov varierer afhængigt af forskellige faktorer som fx branche og opholdstid.

Kapitel 4 omhandler **de barrierer**, udenlandske arbejdstagere kan møde i deres informationssøgning, samt **de udfordringer**, der kan være forbundet med at bruge den officielle informationsportal workplacedenmark.dk.

Kapitel 5 præsenterer **centrale aktørers erfaringer med at formidle information** til udenlandske arbejdstagere.

Kapitel 6 samler op på rapportens resultater og fremhæver en række opmærksomhedspunkter, der kan støtte myndigheder og øvrige aktører i at styrke kommunikationen til målgruppen.

2 Udenlandske arbejdstageres informationskanaler og brug af sociale medier

I dette kapitel undersøger vi, hvordan udenlandske arbejdstagere ifølge de interviewede fagprofessionelle og forskere finder information om deres rettigheder og arbejdsforhold i Danmark. Kapitlet belyser, hvilke kommunikationskanaler arbejdstagere ofte anvender i deres informationssøgning, og hvordan de søger råd og udveksler arbejdsrelaterede erfaringer i forskellige online netværksgrupper. Kapitlet er baseret på interviews med både forskere og fagprofessionelle, det netnografiske feltarbejde i online netværksgrupper og udvalgt litteratur.

I Danmark er flere offentlige og private aktører involveret i formidlingen af information om regler og rettigheder på arbejdsmarkedet – både til arbejdsgivere og arbejdstagere. Det gælder myndigheder som Arbejdstilsynet, arbejdsgiverorganisationer, fagforeninger og NGO'er som Caritas og Kirkens Korshær, Kompasset. Disse aktører kommunikerer med både udenlandske arbejdsgivere, arbejdstagere og danske virksomheder via forskellige online og offline kanaler – herunder hjemmesider, arrangementer, kurser, manualer, vejledninger, videoer, kontaktpersoner og lokale kontorer.

Til trods for dette mangfoldige informationslandskab peger samtlige fagprofessionelle og forskere på, at mange udenlandske arbejdstagere primært orienterer sig mod uformelle kilder i deres informationssøgning, såsom netværk og sociale medier. Dette bekræftes også i tidligere forskning, der har vist, at platforme som Facebook og WhatsApp spiller en central rolle i mange udenlandske arbejdstageres informationssøgning og erfaringsudveksling. Disse online netværksgrupper beskrives som vigtige fora for gensidig støtte, informationsdeling og erfaringsudveksling blandt udenlandske arbejdstagere om bl.a. arbejdsforhold (López-Jacob et al., 2010; Marino, 2015; Lovelady et al., 2020; Li, 2024).

2.1 Online netværksgrupper spiller en central rolle i arbejdstageres informationssøgning

Både det netnografiske feltarbejde og interviewbaserede viden fra forskere og fagprofessionelle peger på, at udenlandske arbejdstagere typisk kommunikerer med landsmænd eller personer inden for samme branche i lukkede grupper på sociale

medier, hvor man enten skal anmode om medlemskab (typisk for Facebook) eller inviteres ind via link (særligt for WhatsApp).

Netnografien vidner om, at det i disse grupper typisk er nationalitet eller branche, der bestemmer, hvem der deltager i hvilke grupper. Det bemærkes også af forsker Marlene Spanger, at det i høj grad er sprog og nationalitet, der bestemmer, hvem der er med i grupperne. I landespecifikke grupper – som fx *Polakker i Danmark (Polacy W Danii)* eller *Români în Danemarca (oficial)* – sker udvekslingen af erfaringer og information om arbejdsforhold ofte på tværs af brancher, mens brancheorienterede grupper – som fx *Wolt Workers Group Denmark* eller *Job og praktikpladser i landbruget i Danmark «Нашу в Даниу»* (russisk for "Vores folk i Danmark") – oftere er sammensat på tværs af nationaliteter.

En central pointe fra de interviewede forskere og fagprofessionelle er, at udenlandske arbejdstagere sjældent benytter officielle informationskanaler som deres førstevalg, når de søger information om arbejdsforhold og rettigheder i Danmark. Det er formentligt de færreste, der bruger myndigheders hjemmesider som primær kilde – ofte pga. af sproglige barrierer, dårlige læsefærdigheder (også på deres eget sprog) eller manglende kendskab til den danske arbejdsmarkedsmodel. Dette er også før blevet fremhævet (Underhill et al., 2019; Gulanowski et al., 2022). Som forsker Astrid Stampe Lovelady siger:

Det foregår ret uformelt – de spørger hinanden meget eller bruger Facebook-grupper fx ukrainere eller rumænere til at stille alle mulige spørgsmål. Det er ikke så tit, at folk bruger de officielle danske myndigheders hjemmesider. Det kan være noget med manglende sprogkundskaber, dårlige læsefærdigheder – også på deres eget sprog - forskelle i, hvordan man er vant til at bruge myndighedsinformation, mistillid til myndigheder, eller om de overhovedet opsøger information. (Astrid Stampe Lovelady, tidligere AU og SEGES Innovation)

Det fremhæves også af både fagprofessionelle og forskere, at mange udenlandske arbejdstagere måske heller ikke har erfaring med at bruge offentlige informationskilder fra deres hjemlande (Lovelady et al., 2020). De foretrækker derfor netværk, hvor informationen præsenteres i en kulturel og sproglig ramme, de forstår. Som forskerne Mark Friis Hau og Andrea Borello beskriver det, så gør sociale medier det muligt at videreføre mund-til-mund-kommunikation i digital form og at opsøge hinanden – især for dem, der arbejder alene eller mangler kolleger, de kan tale med. I disse tilfælde fungerer onlinegrupper som et fællesskab og en informationskilde, hvor man kan få svar og støtte.

2.2 Jobsøgning foregår i høj grad på sociale medier

På tværs af interviews peger både fagprofessionelle og forskere på, at netværk og sociale medier spiller en afgørende rolle i udenlandske arbejdstageres jobsøgning. Mange finder arbejde i Danmark gennem personlige kontakter eller andre migranter – både offline og i online fora, særligt via lukkede grupper og chatfora på platforme som WhatsApp og Facebook. Disse uformelle netværk fungerer således som kanaler til jobformidling på tværs af brancher.

Særligt sociale medier bliver fremhævet af flere forskere og fagprofessionelle som en vigtig platform for jobsøgning blandt udenlandske arbejdstagere. Dette bekræftes også af tidligere studier, der viser, at sociale medier spiller en central rolle i migranternes søgen efter jobrelateret information – især i perioden op til ankomsten og i den tidlige fase efter ankomst til værtslandet og særligt i sektorer med en høj andel af lavtuddannet og ufaglært arbejdskraft (Gulanowski et al., 2022; Calvo et al., 2024; Underhill et al., 2019; Lovelady et al., 2020; Spanger & Hvalkof, 2021). Janta og Ladkin (2013) har fx fremhævet, at kommende migranter ofte trækker på støtte fra landsmænd gennem sociale medier i deres søgning efter job.

Det netnografiske feltarbejde i denne undersøgelse underbygger dette billede. En stor del af de opslag, der deles i onlinegrupper for bestemte nationaliteter og brancher, handler om jobsøgning. Derudover findes der forskellige grupper på Facebook for udlændinge i Danmark, der specifikt handler om at finde arbejde i Danmark. For eksempel "*Work in Denmark*", som er en af de største Facebookgrupper med 240.000 medlemmer, eller "*Jobs in Denmark*" med 46.800 medlemmer samt mindre og mere brancheorienterede grupper som "*Job in Denmark Farm*" eller "*Cleaning in Copenhagen*". I disse grupper deles både opslag fra arbejdsgivere, der annoncerer konkrete jobopslag, og arbejdstagere, der søger job og kort beskriver deres erfaring og kompetencer.

Flere studier har i denne sammenhæng fremhævet, at udenlandske arbejdstagere er afhængige af sociale medier som Facebook og WhatsApp – ikke kun for at holde kontakten med venner og familie, men også for at finde information om job og arbejdsforhold i værtslandet, som ofte deles i sådanne grupper (Underhill et al., 2019; Lovelady et al., 2020; Gulanowski et al., 2022; Calvo et al., 2024). I en spørgeskemaundersøgelse af midlertidige udenlandske arbejdstageres brug af informations- og kommunikationsteknologier finder Underhill et al. (2019), at 36 % af respondenterne anvendte Facebook i deres jobsøgning, og næsten halvdelen af alle respondenterne i undersøgelsen havde fundet deres nuværende job online. Andre angav at have fundet job gennem personlige kontakter – fx venner eller andre migranter. Samtidig viste undersøgelsen, at kun få arbejdstagere søgte information om arbejdsforhold via offentlige myndigheder.

Litteraturen peger på, at en af fordelene ved denne mere uformelle jobsøgning gennem sociale medier er, at arbejdstagere undgår sprogbarrierer på traditionelle jobportaler og hurtigere opnår et match med potentielle arbejdsgivere. For kommende migranter gør sociale medier og online jobfora det desuden muligt at finde arbejde allerede inden ankomsten til værtslandet, hvilket kan mindske usikkerheden ved at migrere (Janta & Ladkin, 2013; Lovelady et al., 2020; Spanger & Hvalkof, 2021). Sociale medier kan således være med til at lette udenlandske arbejdstageres vej til beskæftigelse i Danmark. Samtidig fungerer de digitale netværk som platforme, hvor arbejdstagerne kan udveksle erfaringer og dele bekymringer om arbejdsforhold (Gulanowski et al., 2022). Dog indebærer rekruttering via disse kanaler også en risiko for, at arbejdstagere rekrutteres til jobs med dårlige vilkår (Underhill et al., 2019). Denne risiko peger en tidligere medarbejder hos Caritas også på. Vedkommende bemærker, at det kan være svært for arbejdstagerne at gennemskue ansættelsesforholdene i opslag på sociale medier, og at nogle – særligt nyankomne – er meget ivrige efter at finde arbejde for at kunne blive i Danmark. Medarbejderen nævner, at i mange af de sager, hvor arbejdstagere henvendte sig til Caritas for at få rådgivning om dårlige arbejdsforhold, havde de fundet deres job via platforme som Facebook eller WhatsApp.

I forlængelse heraf fremhæver litteraturen og enkelte af de interviewede fagprofessionelle, at det kunne være en fordel at styrke kommunikationen til udenlandske arbejdstagere inden deres afrejse til Danmark, da det typisk er i denne fase, at arbejdstagerne er mest åbne og opsøgende over for information om værtslandet (Eggen et al., 2021). En myndighedsrepræsentant foreslår i den forbindelse, at man kunne udvikle en form for startpakke med vigtig information til arbejdstagerne, som kunne sendes ud via en af de danske myndigheder, som de fleste arbejdstagere alligevel kommer i kontakt med i forbindelse med deres ophold – fx SIRI eller Skattestyrelsen.

2.3 Arbejdsgivere er en væsentlig informationskilde

En gennemgående pointe på tværs af interviews med både fagprofessionelle og forskere er, at mange udenlandske arbejdstagere får deres information om regler og rettigheder direkte fra arbejdsgiveren – særligt når det gælder sikkerhed og arbejdsmiljø. Som forsker Jens Arnholtz beskriver det:

De fleste har lidt den der tilgang, at man stoler på, at den arbejdsgiver, man nu skal arbejde for, har styr på det, der skal foregå. Det er den ene ting. Den anden ting er, at nogle udenlandske arbejdstagere kommer fra lande, hvor der er mere autoritet omkring arbejdsgiverne, end der er herhjemme. Så hvis arbejdsgiveren siger, at det er sådan, det er, så er det sådan, det er – også selvom der står noget lidt andet i lovgivningen. (Jens Arnholtz, FAOS, KU)

Dette underbygges også af tidligere forskning, der peger på, at denne tiltro til at arbejdsgiver har styr på forholdene især gør sig gældende for nyankomne, midlertidige og udstationerede arbejdstagere, og at dette kan skabe udfordringer, især hvis arbejdsgiveren ikke har det fornødne kendskab til regler eller bevidst undlader at videregive information (NTAES, 2020; Spanger & Hvalkof, 2021; Lovelady et al., 2024). I deres undersøgelse af udnyttelse af migranters arbejdskraft på det danske arbejdsmarked beskriver Spanger og Hvalkof (2021), hvordan EU's princip om fri bevægelighed gør det muligt for danske arbejdsgivere at ansætte udenlandske arbejdstagere uden forudgående erfaring med – eller kendskab til – det danske arbejdsmarked. Mange af disse arbejdstagere er desuden ikke i kontakt med danske myndigheder, før de bliver registreret hos fx Skattestyrelsen eller SIRI. I sådanne tilfælde bliver arbejdsgiveren en central informationsgatekeeper og dermed en afgørende aktør i arbejdstagerens introduktion til det danske arbejdsmarked. Det betyder, at arbejdsgiveren bliver kilde til information om, hvilke rettigheder og forpligtelser der gælder i Danmark.

Flere fagprofessionelle og forskere nævner i denne sammenhæng, at nogle arbejdsgivere enten undlader at videregive information, fordi de selv har svært ved at forstå reglerne, eller i sjældnere tilfælde vælger ikke at informere for at undgå, at medarbejderne stiller krav. Forskerne Andrea Borello, Mark Friis Hau og Marlene Spanger fremhæver bl.a. risikoen for, at nogle arbejdsgivere udnytter arbejdstagerens manglende kendskab til deres rettigheder, da de kan have en interesse i at begrænse denne viden – eksempelvis for at kunne tilbyde lavere løn.

To repræsentanter fra Københavns Kommunes indsatsteam mod social dumping fremhæver desuden, at bygge- og anlægsentrepriser kan blive dyrere, hvis udenlandske arbejdstagere har kendskab til og håndhæver deres rettigheder. Har de derimod ikke denne viden, kan arbejdsgiveren i visse tilfælde omgå reglerne – eksempelvis ved at undgå korrekt beskyttelse under nedrivning af asbesttage – og derved øge fortjenesten på entreprisen. Samtidig bemærker repræsentanterne, at danske og udenlandske arbejdstagere ofte er adskilt på byggepladserne, hvilket vanskeliggør vidensdeling om bl.a. løn- og arbejdsforhold. Forsker Andrea Borello understøtter denne pointe og tilføjer, at dette betyder, at der i nogle firmaer er differentieret løn, "fordi man ved, at visse grupper ikke kræver ret meget i løn" (Andrea Borello, AAU).

Forsker Andrea Borello og andre forskere understreger samtidig, at det ikke er alle arbejdsgivere, der udnytter migrantarbejdere. I sin forskning har hun mødt arbejdsgivere, der oplever det som et stort ansvar at have udenlandsk arbejdskraft, fx på frugtplantager. Som Borello siger: "*Her synes de også selv, det er svært at gøre det rigtige og forklare på det rigtige sprog*" (Andrea Borello, AAU). Denne pointe bekræftes også af to repræsentanter fra en arbejdsgiverorganisation, som fremhæver, at mange arbejdsgivere – særligt udenlandske – kan finde det udfordrende at oversætte og formidle information om danske regler og overenskomster. Det kræver ofte sproglige ressourcer, som ikke altid er til stede. En af repræsentanterne

forklarer, at de ofte får henvendelser fra arbejdsgivere, der er i tvivl om, hvordan de bedst kommunikerer med deres udenlandske medarbejdere, netop fordi mange af disse er meget autoritetstro og udfører opgaver uden at stille spørgsmål. Dette kan føre til misforståelser og fejl i arbejdet – og i nogle tilfælde bøder og sanktioner, fordi regler ikke bliver overholdt. Dette er også blevet fremhævet andetsteds (Lovelady et al., 2024).

Der findes dog forskellige eksempler på initiativer, der forsøger at imødekomme denne problemstilling. For eksempel har forskere fra Aarhus Universitet og SEGES Innovation, en forsknings- og innovationsvirksomhed, der arbejder for bæredygtig landbrugs- og fødevarerproduktion, udviklet informationsmateriale med fokus på sikkerhed i landbruget målrettet både arbejdsgivere og arbejdstagere (Lovelady et al., 2024). En af de interviewede fagprofessionelle fremhæver desuden, at arbejdsgiverorganisationen GLS-A i samarbejde med fagforeningen 3F arrangerer særlige introduktionsweekender for praktikanter på det grønne område med fokus på at informere dem om arbejdsmiljø og rettigheder.

For udenlandske arbejdsgivere – uanset om de er CVR-registrerede eller ej – kan det desuden være vanskeligt at navigere i den danske arbejdsmarkedsmodel, som typisk adskiller sig markant fra modellerne i deres hjemlande. Repræsentanter for arbejdsgiverorganisationer fremhæver, at det i mange virksomheder ikke nødvendigvis er de personer, der leder det daglige arbejde på projekterne, som har det største kendskab til regler og rettigheder vedrørende løn- og arbejdsforhold. Det kan eksempelvis være en bogholder, der har overblik over overenskomster og relevant lovgivning. Denne viden bliver dog ikke altid videreformidlet til medarbejderne ude på arbejdspladsen, hvilket gør det vanskeligt at sikre, at lønmodtagerne får adgang til nødvendig information om deres rettigheder. I forlængelse heraf understreger repræsentanter fra Københavns Kommunes indsats mod social dumping, at en særlig udfordring på bygge- og anlægsområdet er de lange entreprisekæder, hvor information om arbejdsforhold og rettigheder sjældent når ud til de nederste led i kæden.

2.3.1 Sproglige barrierer udfordrer overleveringen af information om arbejdsmiljø

Som tidligere nævnt er en gennemgående pointe i interviewene med både forskere og fagprofessionelle, at mange udenlandske arbejdstagere ikke aktivt opsøger information om deres rettigheder, fordi de har tillid til, at arbejdsgiveren har styr på forholdene. Det er arbejdsgiverens ansvar at informere arbejdstagerne om arbejdsmiljø og sikkerhed, og flere – både fagprofessionelle og forskere – fremhæver, at mange af de udenlandske arbejdstagere er vant til mere hierarkiske arbejdskulturer og derfor er meget autoritetstro og tilbageholdende med at stille spørgsmål. Selv når relevant information er tilgængelig, udgør sproglige barrierer en væsentlig

udfordring. I nogle tilfælde kan det føre til, at de følger instrukser uden at forstå dem fuldt ud – hvilket potentielt kan få negative konsekvenser for både sikkerhed og arbejdsudførelse (Lovelady et al., 2024).

Tidligere forskning har peget på, at manglende kendskab til arbejdsmiljøregler og utilstrækkelig oplæring er væsentlige barrierer for, at arbejdstagere kan identificere og håndtere risici på arbejdspladsen (Tucker, 2013; Lovelady et al., 2024). Forudsætningen for at kunne reagere på farlige forhold er, at arbejdstageren kender til de konkrete risici og forstår, hvilke farer arbejdet indebærer. Dette kan være en særlig udfordring for midlertidigt ansatte, kontraktarbejdere og selvstændige, der kun opholder sig kortvarigt på en arbejdsplads, og som kan have svært ved at udtrykke bekymringer eller stille spørgsmål til arbejdsgiver.

I denne sammenhæng peger både fagprofessionelle og forskere på, at sproglige barrierer gør det svært for udenlandske arbejdstagere at forstå instruktioner, men som Lovelady et al. (2024) viser i deres studie af sikkerhed i landbruget, kan det være svært for arbejdstagerne at bede om gentagelser eller sige til, hvis de ikke forstår en besked. Det skaber udfordringer i samarbejdet og kan udgøre en risiko for både arbejdsprocesser og sikkerhed. Danske undersøgelser af migranternes sikkerhed i både byggeriet (Overgård et al., 2023) og landbruget (Lovelady et al., 2024) har vist, at dette nogle gange kan føre til, at en udenlandsk arbejdstager, som taler godt engelsk eller dansk, går hen og bliver den uformelle leder af gruppen af udenlandske arbejdstagere på arbejdspladsen/i virksomheden og fungerer som tolk mellem de udenlandske arbejdstagere og lederne samt eventuelle danske medarbejdere.

2.3.2 Særlige udfordringer for midlertidige arbejdstagere med kort ophold i landet

Både forskerne Astrid Stampe Lovelady og Jens Arnholtz samt to repræsentanter fra Københavns Kommunes indsatssteam mod social dumping peger på, at der kan være nogle særlige barrierer for arbejdstagere, som kun opholder sig i Danmark i en begrænset periode – eksempelvis sæsonarbejdere eller udstationerede medarbejdere. Disse arbejdstagere er ofte meget begrænset i deres adgang til information, da de ofte arbejder under vilkår, hvor lange arbejdsdage og isolerede boligforhold begrænser deres mulighed for at søge information. Astrid Stampe Lovelady fremhæver, at disse arbejdstageres midlertidige status kan gøre det vanskeligt for dem at modstå arbejdspress og potentielt risikofyldte opgaver, ligesom de kan være usikre på, hvordan de skal agere i tilfælde af arbejdsulykker, fordi de ikke nødvendigvis ved, hvilke procedurer de skal følge.

I forlængelse heraf udtaler en af repræsentanterne fra Københavns Kommune: "Jo kortere tid, du er her, jo færre mennesker møder du, og jo mindre kendskab får du til

branchen," hvortil den anden repræsentant tilføjer: "Jeg tænker også, at dem, der går direkte fra den camp, de bor i, til en 10-timers arbejdsdag og så tilbage til campen igen, de har ikke tid eller overskud til at søge information, fordi de arbejder lange dage, sover og tager på arbejde igen" (repræsentanter for Københavns Kommunes indsatsteam mod social dumping). Deres liv i den tid, de er i Danmark, er således kendetegnet ved lange arbejdsdage og begrænset fritid. De opsøger derfor ikke nødvendigvis information om deres rettigheder, da det meste af deres tid går med at arbejde.

Denne problematik er også beskrevet i anden forskning, der viser, at midlertidige arbejdstagere, i kraft af at deres tid i modtagerlandet er begrænset, ofte lever og arbejder relativt isoleret fra det samfund, de befinder sig i, og samtidig i høj grad fokuserer på at tjene penge under deres ophold (Caro et al., 2015; Arnholtz & Andersen, 2016; Spanger & Hvalkof, 2020; Lovelady et al., 2024; Li, 2024).

Zólyomi og Danaj (2019) påpeger eksempelvis, at gruppen af udstationerede arbejdstagere ofte møder en række informationsmæssige barrierer, der begrænser deres adgang til viden om arbejdsrelaterede rettigheder. De er typisk beskæftiget i højrisikosektorer som byggebranchen, hvor mange nationaliteter og arbejdsgivere er repræsenteret. Ofte mangler de både information om deres arbejdsrelaterede rettigheder og forpligtelser samt om de sikkerheds- og sundhedsrisici, de udsættes for under deres udstationering. Derudover har mange begrænset kendskab til værtslandets klageprocedurer, hvilket, kombineret med manglende sprogkunderskab, betyder, at de sjældnere rapporterer problemer og indgiver klager over arbejdsforhold, og at de i mindre grad søger information og juridisk hjælp hos relevante myndigheder. Det er desuden blevet fremhævet, at udstationerede arbejdstagere i høj grad er afhængige af deres arbejdsgiver for information om gældende regler og rettigheder i værtslandet (NTAES, 2020). Nogle oplever desuden en direkte eller indirekte forventning fra arbejdsgiveren om ikke at interagere med danske aktører som myndigheder eller fagforeninger, hvilket yderligere begrænser deres adgang til information (Caro et al., 2015; Arnholtz & Andersen, 2016).

2.4 Sammenfatning

I dette kapitel har vi belyst, hvordan udenlandske arbejdstagere søger og får adgang til information om deres rettigheder og arbejdsforhold i Danmark. Vi har især set nærmere på de kommunikationskanaler arbejdstagerne benytter sig af, og hvordan de bruger sociale medier og netværk til at udveksle erfaringer og søge råd.

En central pointe i kapitlet er, at mange udenlandske arbejdstagere primært orienterer sig mod uformelle kilder i deres informationssøgning, særligt personlige netværk og sociale medier som Facebook og WhatsApp. Disse platforme fungerer som

vigtige fora for gensidig støtte, informationsdeling og erfaringsudveksling og udgør for mange desuden en mere tilgængelig kilde til viden om det danske arbejdsmarked end officielle myndigheders hjemmesider. Sproglige barrierer, begrænset kendskab til den danske arbejdsmarkedsmodel og ønsket om at opsøge og modtage information i en velkendt kulturel og sproglig ramme fremhæves som nogle af årsagerne til, at mange tilvælger uformelle kilder og fravælger formelle kanaler.

Sociale medier spiller desuden en vigtig rolle i udenlandske arbejdstageres jobsøgning i Danmark – især før afrejse og i den første tid efter ankomst – og kan være med til at lette deres vej til beskæftigelse i Danmark. Her kan kommende migranter få indblik i leve- og arbejdsvilkår fra personer med tilsvarende erfaringer, hvilket kan være med til at afstemme deres forventninger. Dog indebærer denne form for rekruttering også en risiko for, at arbejdstagere rekrutteres til job med dårlige vilkår.

Endelig viser kapitlet, at mange udenlandske arbejdstagere får deres information om regler og rettigheder direkte fra arbejdsgiveren. Mange udenlandske arbejdstagere har stor tiltro til, at arbejdsgiveren har styr på forholdene, og stiller derfor ikke nødvendigvis spørgsmål. Dette kan dog være problematisk, hvis arbejdsgiveren selv mangler kendskab til reglerne eller ikke prioriterer at videreformidle dem.

3 Udenlandske arbejdstageres informationsbehov

I dette kapitel undersøger vi, hvilke informationer udenlandske arbejdstagere efterspørger i relation til det danske arbejdsmarked – herunder hvilke emner der fylder mest hos dem, og hvilke områder de mangler viden om. Kapitlet bygger på interviews med fagprofessionelle og forskere, det netnografiske feltarbejde i forskellige online netværksfora samt udvalgt litteratur.

For personer, der migrerer fra et land til et andet, er information en vigtig og nødvendig ressource, som understøtter integration i værtslandet og hjælper dem med at navigere i nye og ofte komplekse livsomstændigheder. Tidligere forskning har vist, at migranter typisk etablerer forbindelse til både mennesker og steder, der kan hjælpe dem med at skaffe den viden, de har behov for – og at informationsbehovene varierer betydeligt afhængigt af både kontekstuelle og individuelle forhold. Det gælder eksempelvis migranternes juridiske status, deres motiver for at migrere samt demografiske forhold som alder, køn, religion og etnicitet (Xiao et al., 2024). Der kan eksempelvis være forskel på informationsbehovene hos udstationerede EU-arbejdstagere i byggebranchen og praktikanter fra lande uden for EU, der arbejder inden for det grønne område.

Nogle af disse faktorer belyses i de følgende afsnit. Det er dog vigtigt at bemærke, at vi i denne undersøgelse ikke har talt med udenlandske arbejdstagere direkte. De interviewede forskere og fagprofessionelles viden om udenlandske arbejdstagere bygger på deres samlede erfaringer med mange forskellige typer af arbejdstagere på tværs af brancher og nationaliteter. Tilsvarende har det netnografiske feltarbejde ikke givet mulighed for at afdække individuelle forhold, og mange opslag er anonyme. I stedet fokuserer vi på at identificere overordnede tendenser og faktorer, som – ifølge både forskere og fagprofessionelle samt netnografiske observationer – ser ud til at have betydning for udenlandske arbejdstageres behov for information.

3.1 Mange udenlandske arbejdstagere har fokus på jobsøgning og løn

Det netnografiske feltarbejde i denne undersøgelse viser, at informationsudvekslingen i disse online netværksgrupper spænder bredt – fra opskrifter og transporttips til spørgsmål om løn, arbejdsvilkår og oplevelser med arbejdsgivere. Mange spørger eksempelvis om, hvad en rimelig løn er for en bestemt stilling, hvordan man hånd-

terer en ubehagelig chef, eller hvorvidt man bør melde sig ind i en fagforening. Dette vidner også om, at udenlandske arbejdstagere i høj grad søger information og rådgivning hos hinanden, og at en stor del af informations- og erfaringsudvekslingen foregår mellem arbejdstagerne selv, hvilket også fremhæves af flere af de interviewede fagprofessionelle og forskere.

På tværs af interviews peger fagprofessionelle og forskere samstemmende på, at lønforhold er dét emne, der fylder mest hos udenlandske arbejdstagere i relation til det danske arbejdsmarked. Ifølge informanterne skyldes det, at mange kommer til Danmark med et ønske om at forbedre deres levevilkår ved at tjene mere, end de kan i hjemlandet. Som forsker Astrid Stampe Lovelady siger:

Det er ikke nødvendigvis, fordi at de gerne vil til Danmark, fordi der er et eller andet specielt ved Danmark – det er nok lidt mere tilfældigt. Mulighederne for bedre arbejdsvilkår betyder meget for folk. Forskningslitteraturen siger, at der også er et eventyraspekt ved at rejse ud af landet. De her motivationer kan godt være lidt sammenblandede, men økonomi fylder meget, og svære vilkår i hjemlandet gør sig også gældende. (Astrid Stampe Lovelady, tidligere AU og SEGES Innovation)

Netnografien underbygger dette billede og viser, at spørgsmål om løn er et tilbagevendende tema i de digitale netværksgrupper for udlændinge i Danmark. Der er også mange opslag, hvor arbejdstagere beder om hjælp til at forstå deres lønsedler, som typisk står på dansk, eller spørger, om de betaler for meget i skat. Flere deler billeder af breve fra SKAT og efterlyser hjælp til at forstå indholdet, hvilket også vidner om, at nogle har svært ved at afkode information fra offentlige myndigheder. Dette aspekt uddybes nærmere i kapitel 4. Desuden søger mange efter anbefalinger til revisorer, der kan hjælpe dem med skatteforhold i Danmark.

Som vi har været inde på tidligere (se afsnit 2.2), vidner netnografien desuden om, at jobsøgning ligeledes er et dominerende tema i grupperne, hvilket flere af de interviewede fagprofessionelle og forskere peger på hænger sammen med det økonomiske motiv for migration. Det understreges også, at udenlandske arbejdstagere, særligt nyankomne, er meget afhængige af at finde et arbejde, da det er dyrt at leve i Danmark. Hertil kommer, at nogle har investeret mange penge i at komme hertil. Samtidig har de sjældent adgang til sociale ydelser⁴ og er ofte ikke medlem af en a-kasse; de er derfor afhængige af en indtjening fra dag ét.

⁴ Ifølge EU's forordning om arbejdskraftens frie bevægelighed har vandrende arbejdstagere, dvs. EU-borgere, der er ansat hos en dansk arbejdsgiver, ret til samme løn, sociale sikringsydelser og fordele som danske arbejdstagere. Disse rettigheder er dog underlagt en række begrænsninger. For at få adgang til sociale ydelser efter lov om aktiv socialpolitik uden at miste deres opholdsret kræver det en formel registrering som EU-arbejdstager. For at blive registreret som EU-arbejdstager skal de opfylde visse betingelser, herunder et minimum af ugentlige arbejdstimer over en vis periode (SIRI, 2025).

Som konsekvens heraf opsøger mange udenlandske arbejdstagere heller ikke information om arbejdsmiljø og sikkerhed, særligt ikke i den første tid efter ankomst, da de først og fremmest er optaget af at finde et arbejde og tjene penge. Mange har som før nævnt desuden tillid til, at arbejdsgiverne har styr på forholdene. En undersøgelse af udenlandske arbejdstageres sikkerhed i landbruget viser fx, at det kun er få, der kender til de sikkerhedsmaterialer, som findes online, og at deres viden om formelle arbejdsmiljøregler generelt er begrænset (Lovelady et al., 2024).

Flere af de interviewede fagprofessionelle og forskere peger desuden på, at dette økonomiske pres kan gøre det svært for arbejdstagere at stille krav af frygt for at miste jobbet og dermed indtægten. Som en repræsentant for Københavns Kommunes indsatssteam siger:

Hvis man begynder at være for aktiv og sige til sin arbejdsgiver, at man fx ikke får nok i løn, så bliver man måske fyret. De har måske heller ikke økonomi til at være med i en fagforening, som faktisk hjælper med deres rettigheder. Så de er ret ildstedt. [...] De tør ikke stille spørgsmålstegn ved det, for 110 kr. er bedre, end hvad de kommer fra, og nu har de betalt rejsen herop, så nu skal der nogle penge i kassen, før de kan tage hjem igen, så derfor er de risikovillige og desperate. (Repræsentant for Københavns Kommunes indsatssteam mod social dumping)

Denne frygt for at miste jobbet og deres indtjeningsgrundlag er også tidligere blevet fremhævet som en væsentlig barriere for udenlandske arbejdstageres mulighed for at sige fra over for dårlige arbejdsforhold (se Overgård et al., 2023; Spanger & Hvalkof, 2020; Korsby, 2011).

I tråd med denne undersøgelse har tidligere studier også vist, at de emner, der optager udenlandske arbejdstagere mest, er løn, ansættelse og arbejdstid (López-Jacob et al., 2010).

3.1.1 Afstemning af forventninger til jobmuligheder i Danmark

Det netnografiske feltarbejde i denne undersøgelse bekræfter i høj grad, at jobsøgning er et centralt tema i mange af de onlinegrupper, som udenlandske arbejdstagere bruger. En betydelig del af de opslag, der deles, handler om jobmuligheder i Danmark. Blandt disse findes der adskillige eksempler på kommende migranter, som endnu ikke er ankommet til landet, men som overvejer at rejse og derfor søger råd om mulighederne for at finde job og bolig i Danmark. I kommentarsporene til disse opslag ses det ofte, at hvad vi antager er allerede etablerede migranter – eller personer med erfaring med at bo og arbejde i Danmark – forsøger at gøre opmærksom på, at det er svært at finde arbejde og dyrt at bo i Danmark. Nogle advarer sågar mod at

komme til Danmark. En del opslag vidner desuden om, at mange kommer med en forventning om, at det er let at finde arbejde, men i praksis oplever de en virkelighed, hvor jobsituationen er langt vanskeligere, end de havde forestillet sig.

Det netnografiske feltarbejde vidner også om, at disse udfordringer ikke kun gælder ufaglærte eller kortuddannede, men også rammer arbejdstagere med længerevarende uddannelser og på tværs af opholdsgrundlag. For eksempel deler internationale studerende og universitetsuddannede opslag, hvor de beskriver, hvor vanskeligt det er at finde relevant arbejde i Danmark. Flere giver udtryk for, at de – på trods af deres uddannelsesbaggrund – føler sig nødsaget til at tage job, som de er overkvalificerede til, for overhovedet at kunne blive i landet.

Disse onlinefora fungerer dermed ikke kun som et forum for udveksling af praktisk information, men også som et forum for forventningsafstemning. Gennem sociale medier får potentielle migranter adgang til viden fra andre, der har stået i lignende situationer. Tidligere forskning peger på, at sociale medier således kan bidrage til at give dem et mere realistisk udgangspunkt for deres rejse, da disse onlinefora giver dem mulighed for at afstemme deres forventninger inden ankomst (Gulanowski et al., 2022).

3.1.2 Sociale medier muliggør daglige former for modstand

I forlængelse af ovenstående pointe om, at sociale medier også fungerer som et forum for forventningsafstemning, peger nogle grene af forskningen i arbejdsmigration og arbejdsmarkedsforhold desuden på, at brugen af sociale medier også muliggør daglige former for modstand ved at gå uden om fagforeninger eller juridiske klageinstanser (Hau & Borello, 2024; Li, 2024; Janta & Ladkin, 2013). Ved at dele erfaringer med dårlige arbejdsvilkår i lukkede grupper kan udenlandske arbejdstagere advare hinanden og fx undgå bestemte arbejdsgivere. De benytter således sociale medier til at synliggøre dårlige arbejdsvilkår og advare andre mod bestemte arbejdsgivere. Denne form for digital modstand giver ikke adgang til økonomisk kompensation eller formel retfærdighed, men opleves alligevel som en mere umiddelbar og håndgribelig måde at reagere på end at gå gennem de officielle klageinstanser (Li, 2024). Ved at advare andre arbejdstagere mod specifikke arbejdsgivere – fx via opslag i netværksgrupper – forsøger arbejdstagerne at ramme arbejdsgiveren på omdømmet og forhindre, at andre havner i samme situation. Officielle klagemuligheder kan derimod opleves som langsommelige, bureaukratiske og uden garanti for resultat, hvorimod den digitale reaktion er hurtig og nem at ty til. I en dansk kontekst har Hau og Borello (2024) fremhævet, at disse digitale migrantnetværk fungerer som en social infrastruktur, især i prekære arbejdsmiljøer. Her spiller Facebook- og WhatsApp-grupper en central rolle som uformelle peer-to-peer-rom, hvor udenlandske arbejdstagere kan dele viden, ventilere frustrationer og organisere sig.

Ifølge deres studie kan netværkene også danne grobund for mere organiseret arbejdsrelateret modstand mod bestemte arbejdsgivere.

I sammenhæng med dette peger forskerne Andrea Borello og Mark Friis Hau på, at nogle brancher og/eller nationaliteter er særligt aktive i at organisere sig digitalt. Et eksempel på dette fra det netnografiske feltarbejde i denne undersøgelse er rumænerne i landbruget og Facebook-gruppen **FarmJobs in Denmark and Blacklisted Farms**, hvor brugere kan advare hinanden mod specifikke arbejdsgivere og opfordres til at dele navne, adresser og beskrivelser af dårlige arbejdsvilkår. Gruppens formål er at fungere som både erfaringsudveksling, advarselskanal og social støtte – og den eksemplificerer, hvordan sociale medier kan udfylde rollen som både informationskilde og organiseringsværktøj for udenlandske arbejdstagere i Danmark (Hau & Borello, 2024).

I forlængelse af dette er det også blevet fremhævet, at i modsætning til den gængse opfattelse, der i Danmark bl.a. afspejles i den politiske bevågenhed omkring social dumping og den mediemæssige opmærksomhed omkring udenlandske arbejdstageres arbejdsvilkår, der hovedsageligt fremstiller udenlandske arbejdstagere som lavtlønnede og udnyttede arbejdere, ser mange arbejdstagere sig selv som aktive beslutningstagere (Janta & Ladkin, 2013). For nogle er det lavtlønnede arbejde blot et midlertidigt valg. Efterhånden som de bliver integreret i lokalsamfundet og på arbejdsmarkedet, bevæger mange sig videre til mere stabile og bedre betalte jobs (Krings et al., 2013; Janta & Ladkin, 2013). Brugen af sociale medier kan i denne sammenhæng være en strategi til at håndtere eller modstå udnyttelse. Omvendt kan sociale medier som før nævnt dog også øge udenlandske arbejdstageres risiko for at acceptere jobs med dårlige vilkår (se afsnit 2.2).

3.2 Mange udenlandske arbejdstagere opsøger ikke information om regler og rettigheder

Inden for forskningen har begrebet 'informationsbehov' vundet indpas og bruges til at beskrive en af de udfordringer, mange migranter står over for, når de ankommer til et nyt land langt væk fra deres oprindelsesland. Informationsbehov opstår, når en person erkender, at deres eksisterende viden er utilstrækkelig til at opfylde et bestemt mål (Wang, 2023). Ifølge tidligere undersøgelser drejer de mest tilbagevendende informationsbehov hos migranter, her forstået som alle personer, der af forskellige årsager migrerer fra et land til et andet, sig typisk om sundhed, uddannelse, arbejde og bolig (Adekanmbi, 2019). Det er netop erkendelsen af en mangel på viden, der får en person til at opsøge information, hvilket i denne sammenhæng betegnes som informationssøgning.

Flere af de interviewede fagprofessionelle og forskere fremhæver, at mange udenlandske arbejdstagere i Danmark ikke nødvendigvis opsøger information om regler og rettigheder på det danske arbejdsmarked – simpelthen fordi de ikke ved, at de mangler den. Som forsker Marlene Spanger formulerer det:

De har behov for den information, hvis de ender i en situation, hvor de bliver udnyttet. [...] Den logik med at komme til et land og tænke i arbejdsforhold er en meget nordisk velfærdsstatslogik. Sådan foregår det ikke blandt migranter, der fx kommer fra det globale syd eller Central- og Øst-europa. [...] Det er de færreste, der tænker på arbejdsrettigheder. De tænker ofte på, hvad de får i løn, og hvad det er for noget arbejde, de skal udføre. Så håber migranterne på, at arbejdsforholdet til arbejdsgiver er i orden. Det, der optager dem mest, er således, hvordan de kan tjene penge og ikke deres rettigheder. (Marlene Spanger, AAU)

Denne pointe deles af flere af de interviewede fagprofessionelle, som oplever, at mange af de udenlandske arbejdstagere, de møder, er meget uvidende om deres lønmodtagerrettigheder i Danmark og har meget begrænset viden om det danske arbejdsmarked. Mange ved eksempelvis ikke, hvad fagforeningens rolle er, eller hvad kommunen kan hjælpe med. Hertil kommer, at nogle udenlandske arbejdstagere heller ikke ved, at de bliver underbetalt eller arbejder under vilkår, der afviger fra danske standarder. Som en medarbejder fra Københavns Kommunes indsats-team mod social dumping udtrykker det:

De bliver jo glade for den information, vi kommer med. Så man kan sige, at de efterspørger den – de ved bare ikke, de efterspørger den. Mange opsøger ikke selv information, fordi de ved ikke, at de mangler den og er måske endda rimelig tilfredse med deres vilkår – det, der betyder mest for dem, er løn. (Medarbejder fra Københavns Kommunes indsats-team mod social dumping)

Både forskere og fagprofessionelle fremhæver i denne sammenhæng, at mange udenlandske arbejdstagere sammenligner deres løn og arbejdsforhold med forholdene i deres hjemlande – ikke med danske standarder. Som forsker Andrea Borello (AAU) påpeger:

Det er ikke muligt at google sig frem til en minimumsløn, og derfor kan en løn på 80 kroner i timen lyde af enormt meget, fordi det komparativt er meget mere, end man kan tjene i sit hjemland. Derfor stiller de ikke spørgsmålstejn ved det.

Flere af de interviewede forskere forklarer, at nogle arbejdstagere er klar over, at de tjener mindre end deres danske kolleger, men accepterer det, fordi lønnen stadig

overstiger det, de ville kunne tjene i hjemlandet. Derfor opsøger de heller ikke information om deres rettigheder. Først når der opstår konkrete problemer – fx manglende lønudbetaling eller brud på aftaler – begynder de aktivt at søge information.

Dette mønster genfindes i litteraturen (se fx Overgård et al., 2023; Spanger & Hvalkof, 2020; Spanger & Hvalkof, 2021; Refslund, 2021; Underhill et al., 2019). Overgård og medforfatteres (2023) undersøgelse af udenlandske arbejdstagere i den danske byggebranche viser dog, at mange faktisk er bevidste om, at deres løn- og arbejdsvilkår er ringere end deres danske kollegers, og at de oplever dette som en form for forskelsbehandling baseret på deres nationalitet. Underhill et al. (2019) fremhæver i deres undersøgelse af midlertidige arbejdstagere, at det ikke er nok, at arbejdstagere kender deres rettigheder. Kendskab til rettigheder sikrer hverken, at de får, hvad de har ret til, eller at de handler, hvis deres rettigheder bliver overtrådt. Alligevel er det en forudsætning, at arbejdstagerne har kendskab til deres rettigheder, ellers har de ingen chance for selv at tage affære.

Samtidig har tidligere forskning vist, at det kan være vanskeligt for udenlandske arbejdstagere at udtrykke bekymring eller sige fra over for dårlige arbejdsvilkår, enten fordi de ikke ved, hvordan de skal handle på det, eller af frygt for at miste jobbet og deres indkomst (Korsby, 2011; Spanger & Hvalkof, 2020; Spanger & Hvalkof, 2021; Lovelady et al., 2024; Sargeant & Tucker, 2009). Derudover er der også praktiske hindringer for, at udenlandske arbejdstagere kan handle, hvis de bliver udsat for dårlige løn- og arbejdsforhold. Farbenblum og Berg (2018) har i en australsk undersøgelse af arbejdsvilkår blandt midlertidige arbejdsmigranter vist, at hovedårsagen til, at disse arbejdstagere ikke reagerer på underbetaling, er mangel på viden og kompetencer. Mange ved ikke, hvordan man inddriver løn, mener det er for besværligt eller har utilstrækkelige engelskkundskaber. Samtidig mangler mange kendskab til fagforeninger og relevante myndigheder, som eksempelvis den australske Fair Work Ombudsman.

I tråd med dette vidner det netnografiske feltarbejde i denne undersøgelse også om, at udenlandske arbejdstagere mangler viden om fagforeningernes rolle og den hjælp, de tilbyder. Der findes flere eksempler på opslag, hvor brugere spørger, om det kan betale sig at være medlem af en fagforening, hvilken fagforening man skal vælge, og hvad fagforeningerne konkret kan hjælpe med.

Det ovenstående afsnit understreger, at mange udenlandske arbejdstagere ikke opsøger information, fordi de ikke ved, at de mangler den. Mange er mest optaget af løn og job og ikke nødvendigvis af rettigheder, før der opstår problemer. Flere af de interviewede fagprofessionelle fra civilsamfundsorganisationer, myndigheder og kommunale indsats teams oplever desuden, at udenlandske arbejdstagere især henvender sig til dem med spørgsmål, der falder inden for fagforeningernes ansvarsområde. Det vidner om, at arbejdstagerne mangler viden om fagforeningernes rolle,

og hvilke former for hjælp de kan tilbyde. Det hænger sammen med, at fagforeningerne i Danmark varetager spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår, og at netop løn er det, som optager mange udenlandske arbejdstagere mest.

3.3 Flere faktorer har betydning for arbejdstageres informationsbehov og adgang til information

Flere af de interviewede – både forskere og fagprofessionelle – bemærker i forbindelse med denne undersøgelse, at visse nationaliteter – såsom polakker og rumænere, der udgør de største grupper af østeuropæiske arbejdsmigranter i Danmark (Saggau, 2022) – efterhånden har opnået en vis grad af integration på det danske arbejdsmarked. Disse nationaliteter har arbejdet i Danmark i mange år, og selvom der løbende sker udskiftning i gruppen, har de over tid opbygget et kollektivt kendskab til og erfaringer med det danske arbejdsmarkeds regler og normer. Til sammenligning har nationaliteter, som først for relativt nyligt er begyndt at søge mod Danmark – som fx bulgarere og spaniere – ofte mindre kendskab til deres rettigheder og færre erfaringer at trække på. Samtidig fremhæves det, at jo længere tid udenlandske arbejdstagere opholder sig i landet, desto mere begynder de som regel også at interessere sig for deres rettigheder – særligt hvis de oplever forhold, der gør dem utilfredse, såsom urimelige vilkår, forskelsbehandling eller utilfredshed med eksempelvis boligforhold stillet til rådighed af arbejdsgiver (Borello, 2024).

Polske arbejdstagere fremhæves af enkelte fagprofessionelle som et eksempel på en gruppe, der efterhånden har været i Danmark i mange år, og som i stigende grad er blevet bevidste om deres rettigheder. De er derfor også mere optagede af, at de får den overenskomstmæssige rette løn. Som en repræsentant for Københavns Kommunes indsatssteam mod social dumping siger:

Arbejdsmarkedet rykker sig, så mange polakker, der er kommet herop, er en del af danske sjak, og der er polske klubber i fagbevægelsen. Så derfor får de information at vide, som de giver videre til kolleger. Så nu er det måske mere rumænere og bulgarere, der ikke har nogen anelse om, hvad der sker.

Flere af de interviewede fagprofessionelle og forskere giver samtidig udtryk for, at den enkelte arbejdstagers opholdstid i Danmark spiller en central rolle for arbejdstagerens adgang til og behov for information (jf. afsnit 2.3.1.1 om særlige udfordringer for arbejdstagere med kort ophold i Danmark). Derudover fremhæves det af flere, at også opholdsgrundlag og branchetilhørsforhold har betydning for, hvilken type information udenlandske arbejdstagere efterspørger. En repræsentant fra fagforeningen 3F peger i denne forbindelse på, at visse nationaliteter i højere grad samler sig inden for bestemte brancher. For eksempel ses det ofte, at ikke-EU-

borgere arbejder i hotel- og restaurationsbranchen eller på det grønne område. Dette hænger sammen med, at deres adgang til det danske arbejdsmarked er mere begrænset, og at de derfor kommer hertil via særlige ordninger, som er oprettet med henblik på disse brancher. De har ofte specifikke behov og udfordringer, der knytter sig til deres opholdsgrundlag – behov, som EU-arbejdstagere, der er omfattet af reglerne for vandrende arbejdstagere, typisk ikke har. Samtidig er det forskellige problematikker, der gør sig gældende i forskellige brancher. Fagforeningen oplever derfor meget varierede spørgsmål og informationsbehov afhængigt af medlemmernes baggrund og branchetilknnytning.

En repræsentant for fagforeningen 3F beskriver det således:

Den græske klub har meget fokus på nul-timers-kontrakter. De arbejder meget i hotel- og restaurationsbranchen og har brug for denne type af information, så de er meget optagede af, hvor meget de må arbejde og tjene. Så er der Bangladesh-klubben, hvor mange kommer som studerende. [...] I og med at nogle af vores udenlandske medlemmer er her på forskellige visa, hvor de kun må arbejde et vist antal timer, skal tjene et vist antal kroner, så er behovet for dem i forhold til reglerne større, fordi de har en frygt for at blive smidt ud af landet. Plus, at lønsedlen står på dansk, hvilket kan give bekymringer om, hvorvidt den læses rigtigt.

På tværs af interviews med fagprofessionelle og forskere fremhæves det, at informationsbehovet varierer alt efter opholdstid, livssituation, opholdsgrundlag og branchetilknnytning. For personer med kort ophold i landet og nyankomne er løn det primære fokus, mens personer, der gradvist etablerer sig i Danmark, i højere grad har behov for viden, der hjælper dem med at blive integreret i det danske samfund, eksempelvis viden om familiesammenføring og børneinstitutioner.

3.4 Sammenfatning

I dette kapitel har vi belyst, hvilke emner der fylder mest hos udenlandske arbejdstagere, hvad de mangler viden om, samt hvilke faktorer der påvirker deres informationsbehov og adgang til information.

Netnografien viser, at der i disse online netværksgrupper foregår utallige udvekslinger af erfaringer om alt fra madopskrifter og transport til boligforhold – og i særlig grad om arbejdsforhold i Danmark. Det fremgår tydeligt, at løn og jobsøgning er de emner, der fylder mest, hvilket hænger sammen med det økonomiske motiv for migration og behovet for at sikre indtjening for at kunne blive i Danmark.

En central pointe i de foregående afsnit er, at mange udenlandske arbejdstagere formentligt ikke opsøger information om regler og rettigheder på det danske arbejdsmarked, især ikke om arbejdsmiljø og sikkerhed, simpelthen fordi de ikke ved, at de mangler den. De oplever derfor ikke et behov for denne information og opsøger den af denne grund ikke. Først når konkrete problemer opstår – fx manglende lønudbetaling, brud på aftaler eller arbejdsulykker – begynder de aktivt at søge information.

Flere af de interviewede fagprofessionelle peger på, at mange udenlandske arbejdstagere efterspørger og mangler viden om fagforeningernes rolle og den hjælp, de tilbyder – særligt fordi det er fagforeninger, der i Danmark håndterer spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår. Men det er de færreste, der kender til den danske arbejdsmarkedsmodel eller ved, hvor de skal henvende sig, når problemer opstår.

Endelig peger både forskere og fagprofessionelle på, at faktorer som opholdstid, national gruppestørrelse, opholdsgrundlag og branchetilhørsforhold har stor betydning for informationsbehov og adgang til information. Nyankomne og midlertidige arbejdstagere er typisk dårligere stillet end dem, der har været i landet i længere tid og har opnået mere viden om danske arbejdsforhold. Jo længere tid arbejdstagerne opholder sig i Danmark, desto større bliver deres opmærksomhed ofte på rettigheder, især hvis de oplever utilfredsstillende vilkår eller forskelsbehandling.

4 Barrierer for informationsøgning

I de foregående kapitler har vi belyst, hvilke kommunikationskanaler udenlandske arbejdstagere benytter i deres søgen efter information, samt hvilke emner der fylder mest for dem i relation til det danske arbejdsmarked. I dette kapitel rettes fokus mod nogle af de centrale udfordringer og barrierer, som – ifølge både de interviewede fagprofessionelle og forskere – kan stå i vejen for, at udenlandske arbejdstagere kan finde, forstå og anvende information om deres rettigheder og arbejdsforhold i Danmark. Derudover ser vi på, hvilke barrierer udenlandske arbejdstagere kan opleve i forbindelse med brugen af workplacedenmark.dk som kilde til information om arbejdsforhold. Kapitlet tager udgangspunkt i fagpersoners og forskeres erfaringer med, hvilke barrierer udenlandske arbejdstagere møder, når de søger information – samt i udvalgt litteratur på området.

På tværs af interviews peger flere af de interviewede fagprofessionelle og forskere på en række gennemgående barrierer, der kan begrænse udenlandske arbejdstageres muligheder for at finde og forstå information om arbejdsmarkedet i Danmark. Dette drejer sig især om:

- **Sprogbarrierer og digitale kompetencer:** Manglende dansk- og engelskkundskaber samt begrænsede digitale færdigheder gør det svært for mange udenlandske arbejdstagere at finde og forstå information fra formelle og officielle kilder.
- **Kompleksitet og systemiske barrierer:** For mange udenlandske arbejdstagere – særligt nyankomne og midlertidige arbejdstagere – kan arbejdsmarkedets regler og procedurer være komplekse og juridisk svære at forstå. Samtidig kan det være uklart, hvilken myndighed der har ansvar for hvad, og hvordan man som arbejdstager får adgang til rettigheder og ydelser.
- **Lav tillid til myndigheder:** Nogle arbejdstagere har erfaringer fra deres hjemlande, der gør dem skeptiske over for myndigheder, hvilket kan betyde, at de er mindre villige til at opsøge officielle informationskanaler i Danmark.

4.1 Sprogbarrierer og begrænsede digitale færdigheder

Ifølge både fagprofessionelle og forskere udgør sprogbarrierer en væsentlig udfordring for mange udenlandske arbejdstagere i forhold til at finde, forstå og anvende information om deres rettigheder og arbejdsforhold i Danmark. Nogle udenlandske arbejdstagere taler kun lidt eller slet intet engelsk, hvilket forstærker deres udfordringer både i forhold til informationssøgning og kommunikationen med kolleger og ledere.

Samtidig peger flere af de interviewede forskere på, at netop sproget ofte er årsagen til, at arbejdstagere fravælger at opsøge officielle informationskilder – fx myndighedernes hjemmesider – fordi indholdet er svært at forstå, selv når det findes på deres eget sprog. Nogle udenlandske arbejdstagere har begrænsede læsefærdigheder og digitale færdigheder, og store mængder teknisk eller juridisk tekst kan derfor virke uoverskueligt. Derudover kan manglende digitale færdigheder gøre det vanskeligt for dem at finde vej til og at orientere sig på myndighedernes hjemmesider. Repræsentanter fra Kirkens Korshærs tilbud Kompasset, der yder støtte til hjemløse migranter – primært EU-borgere, som er kommet til Danmark i håb om at finde arbejde – fortæller, at mange af deres brugere har meget begrænsede digitale færdigheder. Selvom de fleste kan bruge deres smartphone til at kommunikere med familie og være aktive på sociale medier, rækker deres færdigheder ofte ikke til at søge information via officielle onlineplatforme.

En fagforeningsrepræsentant fortæller, hvordan de som led i en ny indsats har udarbejdet informationsmateriale i tæt samarbejde med udenlandske medlemmer. Materialet er formidlet i et lettilgængeligt sprog – ofte i bulletpoints på engelsk og med links til relevante kilder, fx Arbejdstilsynet. Det handler, som hun siger, om at skabe tryghed og overblik – særligt i sager om arbejdsulykker, sort arbejde eller diskrimination, hvor det kan være ekstra svært at søge hjælp. Hun understreger også, at der bevidst ikke er sat fagforeningslogo på materialet, da tilliden til fagforeninger i nogle udenlandske arbejdstagers hjemlande er lav, og det derfor er vigtigt først at opbygge tillidsfulde relationer og vise, at de er der for at hjælpe.

Visuel kommunikation – fx korte videoer, billeder eller punktformede tekster på let forståeligt sprog – fremhæves af flere fagprofessionelle som en effektiv måde at overvinde sprogbarrierer på i deres daglige arbejde med udenlandske arbejdstagere. Det handler ikke kun om oversættelse af informationer, men om at gøre informationen let tilgængelig. Denne pointe understøttes også af forskerne Jens Arnholtz, Astrid Stampe Lovelady og Johanne Sørensen. Eksempelvis har Lovelady og Sørensen i udviklingen af en sikkerhedskalender målrettet migranter i landbruget lagt særlig vægt på visuelt materiale og videoer. Formålet har været at præsentere

nødvendig viden på en overskuelig og tilgængelig måde, da visuelle elementer ofte er lettere for migranter at forstå og anvende (Lovelady et al., 2024).

Tidligere forskning har i denne sammenhæng fremhævet, at sproglige og strukturelle barrierer såsom manglende kendskab til arbejdsmarkedets spilleregler ofte får udenlandske arbejdstagere til at søge råd og vejledning hos uformelle netværk som familie og venner frem for officielle kanaler som fagforeninger eller myndigheder (Farbenblum & Berg, 2017; Safarov, 2024; Aaltonen, 2019; Lovelady et al., 2020).

4.2 Komplexitet og systemiske barrierer

Samtlige af de interviewede forskere og fagprofessionelle peger på, at udenlandske arbejdstagere ofte har svært ved at navigere i det danske system og gennemskue, hvilke aktører der kan hjælpe med hvad. Det gælder både myndigheder, fagforeninger og øvrige rådgivningstilbud. Mange arbejdstagere er ikke klar over, hvad der hører under de forskellige myndigheders ansvarsområder, og hvad fagforeningen tager sig af. Dette skyldes bl.a., at mange ikke er bekendt med den danske arbejdsmarkedsmodel, når de først kommer hertil. Som forsker Marlene Spanger beskriver det: *"Det er de færreste migranter, der ved, hvad Arbejdstilsynet er, og hvem de skal kontakte, hvis de ikke får udbetalt den løn, der står i kontrakten, eller at arbejdsgiver ikke vil tilbagelevere deres pas"* (Marlene Spanger, AAU). Spanger fremhæver desuden, at denne mangel på kendskab til den danske model og dens institution også skal forstås i lyset af det, Marlene Spanger og Magnus Andersen (2024) kalder en nationalstatslig logik. Ydermere påpeger de, at både arbejdsmarkedsforskningen og den politiske regulering i Danmark ofte hviler på denne nationalstatslige logik. Denne logik tager for givet, at alle arbejdstagere er bekendt med og indgår i de strukturer, som den danske model bygger på – fx kollektive overenskomster og fagforeningsamarbejde. Men netop mange udenlandske arbejdstagere – fx platformsarbejdere – står udenfor disse strukturer og har samtidig ikke det nødvendige systemkendskab. Det betyder, at ikke alene mangler de adgang til korrekt information; selve systemets organisering og de forventninger, der knytter sig til det, er utilgængelige for dem. Det øger risikoen for udnyttelse og svækker deres muligheder for at gøre krav gældende.

Som en tidligere medarbejder fra Caritas fremhæver, tager mange udenlandske arbejdstagere udgangspunkt i de strukturer og erfaringer, de kender fra deres hjemland – fx at mindsteløn og rettigheder som løn under sygdom er lovbestemte – og ikke i den danske model. I Danmark er disse vilkår i høj grad reguleret gennem aftaler og forhandlinger, hvilket kan være forvirrende for udenlandske arbejdstagere, særligt nyankomne.

Både fagprofessionelle og forskere peger i denne sammenhæng på, at det især er fagforeningernes rolle, som mange udenlandske arbejdstagere mangler og efterspørger viden om. Dette hænger også sammen med, at det typisk er lønforhold, der er mest optaget af. En tidligere medarbejder hos Caritas forklarer, at mange udenlandske arbejdstagere ikke er klar over, hvad fagforeningerne konkret kan – og ikke kan – hjælpe med. Derfor vender mange sig i stedet mod online netværksgrupper for at finde svar og søge råd hos andre, der har stået i lignende situationer, men dette skaber en risiko for, at der deles misvisende information.

Både fagprofessionelle og forskere fremhæver desuden, at en anden væsentlig barriere for at søge information hos danske myndigheder og fagforeninger er, at myndighedernes og fagforeningernes rolle varierer betydeligt fra land til land. For eksempel har Arbejdstilsynet i Danmark fokus på tilsyn, vejledning og håndhævelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det er ikke nødvendigvis tilfældet i andre EU-lande (Ruiz, 2009; Spanger & Hvalkof, 2020). Dette kan ifølge flere af de interviewede forskere og fagprofessionelle for nogle arbejdstagere skabe usikkerhed og have betydning for, at de slet ikke overvejer at bruge de danske myndigheders ressourcer, da de måske ikke er vant til at trække på disse kilder i deres hjemland. De mangler med andre ord de nødvendige administrative færdigheder, dvs. evnen til at navigere i bureaukratiet og forstå samfundets institutionelle strukturer, for at forstå og effektivt at kunne anvende information om arbejdsforhold og rettigheder fra offentlige kilder (Grönlund et al., 2007; Safarov, 2024).

Som før nævnt varierer arbejdstagernes informationsbehov også afhængigt af bl.a. deres opholdsstatus og form for ansættelse. Mens udstationerede arbejdstagere ofte kun har begrænset kontakt med det offentlige, skal andre, der bliver længere og ansættes i danske virksomheder, typisk forholde sig til at få MitID, oprette bankkonto og registrere sig hos SIRI. Det meste af dette foregår digitalt, hvilket kan være svært for arbejdstagerne at håndtere – også selvom informationen er tilgængelig på engelsk eller på deres modersmål (jf. forrige afsnit).

Forsker Marlene Spanger bemærker, at langt de fleste arbejdsmigranter, hun har kendskab til, kontakter rekrutterings- og formidlingsbureauer for at håndtere registreringer og dokumentation. Dette gælder både ressourcestærke og mindre ressourcestærke arbejdstagere. Forskellen er dog, at de arbejdstagere med færrest ressourcer – både økonomisk og i forhold til digital og systemisk forståelse – i højere grad er overladt til andres velvilje og løber en større risiko for at blive udnyttet, da det kan være vanskeligt for dem at gennemskue, om den hjælp, de får eller betaler for, reelt dækker deres behov. Private agenter, som formidlingsbureauer, bliver således en central – og i nogle tilfælde den eneste – kilde til information for migranter, der ønsker at rejse til udlandet for at arbejde. Det gælder især for migranter, som pga. sprogbarrierer har svært ved at tilegne sig viden om jobforhold i andre lande, eller som har begrænset netværk eller adgang til information. Denne afhængighed

øger imidlertid migranternes sårbarhed over for udnyttelse, da nogle bureauer primært er drevet af profit frem for hensynet til migranternes trivsel (Karell et al., 2024; Spanger & Hvalkof, 2020; Spanger & Hvalkof, 2021). Som Spanger og Hvalkof (2020; 2021) har påpeget, kan det for mindre ressourcestærke arbejdstagere blive lidt af et lotteri, om de havner hos en ansvarlig aktør eller hos nogen, der udnytter situationen.

Spanger uddyber i sammenhæng med denne undersøgelse, at adgangen til viden spiller en nøglerolle i de udenlandske arbejdstageres evne til at navigere i systemet. Hun fremhæver, at netop denne viden i nogle tilfælde bliver omsat til en slags valuta blandt de udenlandske arbejdstagere: *“Blandt migranter er det også en viden, der kan sælges videre. De hjælper ikke kun hinanden, men det er også en måde at tjene penge på andre migranter”* (Marlene Spanger, AAU).

Afslutningsvist understreger flere af de interviewede fagprofessionelle, at de informationer, arbejdstagerne har brug for, når de først kommer hertil, er spredt ud over mange aktører og platforme – og ofte formidlet på en måde, der er både sprogligt og indholdsmæssigt kompleks. Det gør det vanskeligt for arbejdstagerne at navigere i informationslandskabet og finde frem til den rette hjælp og rådgivning. Dette er også før blevet fremhævet (se fx Miazga, 2023; Aaltonen, 2019). En repræsentant fra Arbejdstilsynets CallCenter foreslår i forbindelse med dette, at der udvikles en oversigt eller skabelon, der forklarer, hvilke aktører der findes på det danske arbejdsmarked, og hvad de hver især kan hjælpe med – netop fordi det er et spørgsmål, hun ofte bliver stillet.

Det forhold, at informationen fra myndigheder kan være kompleks og svær at forstå, underbygges også af det netnografiske feltarbejde, hvor der findes adskillige eksempler på opslag fra udenlandske arbejdstagere, der deler billeder af breve fra myndigheder som fx Skattestyrelsen og beder om hjælp til at oversætte og forstå indholdet. Opslagene vidner om, at arbejdstagerne ikke blot har sproglige udfordringer, men også har svært ved at forstå det administrative og tekniske indhold i kommunikationen fra myndighederne. Samtidig viser feltarbejdet, at mange også har vanskeligt ved at finde de rette oplysninger – flere opslag handler fx om, hvor man kan finde information om opholdstilladelse, skatteforhold eller andre krav i forbindelse med arbejdet i Danmark.

4.3 Tillid som forudsætning for informationssøgning

Flere af de interviewede fagprofessionelle og forskere fremhæver, at udenlandske arbejdstageres informationssøgning i høj grad er tillidsbaseret. Som for alle andre er det afgørende, at informationen kommer fra en kilde, man har tillid til. Dette har

stor betydning for, hvilke kommunikationskanaler arbejdstagerne benytter sig af – og hvilke de fravælger. Det er også før blevet fremhævet, at valget af bestemte kilder og kommunikationskanaler ofte er baseret på tillid og den relation, individet har til kilden (Adekanmbi, 2019; Lovelady et al., 2020; Hau & Borello, 2024).

To repræsentanter fra Københavns Kommunes indsatssteam mod social dumping beskriver fx, hvordan tillid spiller en central rolle i deres arbejde med at sikre overholdelse af arbejdsklausuler på byggepladser. De fortæller, at det er helt afgørende at skabe en relation på meget kort tid, så de udenlandske arbejdstagere tør dele personlige oplysninger – eksempelvis om deres lønforhold eller vise deres lønsedler. Da der ofte er store forskelle i løn blandt kolleger i samme funktion – fx at én får 100 kr. i timen, mens en anden får 70 – kan det være følsomt at tale om dette i en gruppe. Derfor er det nødvendigt med fortrolighed, så dialogen kan foregå én til én.

Tillid – eller mistillid – spiller en central rolle i udenlandske arbejdstageres relation til myndigheder og fagforeninger (Hau & Borello, 2024). Flere af de interviewede fagprofessionelle og forskere peger på, at nogle udenlandske arbejdstagere kommer fra lande, hvor korrupsion er udbredt, og hvor myndigheder ikke nødvendigvis opfattes som nogen, man kan stole på. Den skepsis kan følge med til Danmark og gøre det mindre sandsynligt, at arbejdstagerne opsøger eller anvender information fra fx offentlige hjemmesider som workplacedenmark.dk.

Som tidligere nævnt er det desuden ikke kun ny information, de skal forholde sig til – det er også en helt ny informationsinfrastruktur med aktører og roller, som adskiller sig markant fra dem i deres hjemlande. Mange ved fx ikke, hvordan det danske system er organiseret, hvad Arbejdstilsynet kan hjælpe med, eller hvad fagforeningens rolle er. Som forsker Mark Friis Hau formulerer det: *"Det er ikke blot ny information, de skal forholde sig til, men en helt ny konstellation af afsendere for den information"* (Mark Friis Hau, RUC). Forsker Andrea Borello uddyber, at hun og Hau (2024) i deres forskning ser, hvordan mistillid – særligt blandt arbejdstagere fra lande med udbredt korrupsion – kan gøre det vanskeligt at opbygge tillid til centrale aktører som fagbevægelsen, myndigheder og forskere og at skabe solidaritet arbejdstagerne imellem. Som hun siger: *"Her er det både fagbevægelsen, forskere og myndigheder, man sætter spørgsmålstegn ved, så det er svært at skabe tillid"* (Andrea Borello, AAU).

Denne usikkerhed omkring de danske institutioner og deres ansvarsområder kan ifølge både fagprofessionelle og forskere gøre det vanskeligt for udenlandske arbejdstagere at vurdere, hvilke informationskilder der er pålidelige. I stedet for at benytte sig af officielle kilder vender mange sig derfor mod andre, som har stået i samme situation – typisk gennem netværk, bekendte eller Facebook-grupper. Flere forskere understreger dog, at dette mønster ikke nødvendigvis adskiller sig meget fra andre befolkningsgrupper: Når man søger information, henvender man sig ofte til nogen, man kender og stoler på – særligt hvis de har været i samme situation

som en selv. Dette er dog ikke ensbetydende med, at udenlandske arbejdstagere stoler blindt på deres landsmænd. Som forsker Mark Friis Hau pointerer: *"Folk laver jo ikke fælles front, og så holder alle fra Argentina fx sammen. Det oplever vi ikke. I stedet føler de, at man skal være på vagt over for alle, og det er ikke særlig let at tage information ind, hvis man hele tiden har paraderne oppe"* (Mark Friis Hau, RUC).

I lyset af denne tillidsproblematik peger både fagprofessionelle og forskere på, at myndigheder som fx Arbejdstilsynet med fordel kan styrke relationen til målgruppen ved at have medarbejdere, der taler de relevante sprog. For mange arbejdstagere kan dette skabe en vigtig forbindelse – en "krog" – som gør det lettere at tage imod information og indgå i en meningsfuld dialog. Dette er i tråd med tidligere forskning, der fremhæver, at når offentlige myndigheder ansætter medarbejdere, der deler sprog eller kulturel baggrund med de grupper, de møder, øger det både tilliden og sandsynligheden for, at borgerne forstår og anvender den information, de får – en tilgang, der også er kendt som *representational bureaucracy* (se fx Selden, 2015; Meier, 2019).

4.4 Barrierer i forbindelse med brug af workplacedenmark.dk

I denne undersøgelse har vi interviewet fagprofessionelle og forskere med indgående kendskab til udenlandske arbejdstagere i Danmark. Adspurgt om deres kendskab til den officielle nationale hjemmeside workplacedenmark.dk svarede størstedelen, at de aldrig havde hørt om siden før deres deltagelse i denne undersøgelse, og at de heller ikke kunne erindre, at målgruppen – hverken i forbindelse med forskning eller praksis – havde nævnt hjemmesiden som en kilde til information.

Hjemmesiden er heller ikke dukket op i forbindelse med det netnografiske feltarbejde på sociale medier, hvor andre officielle sider såsom fx SKAT.dk og nyidanmark.dk derimod blev nævnt. En tidligere medarbejder hos Caritas nævnte dog, at nogle udenlandske arbejdstagere havde nævnt workindenmark.dk, som er en anden offentlig hjemmeside.

En central barriere for brugen af workplacedenmark.dk synes derfor at være manglende kendskab til hjemmesiden, hvilket er en forudsætning for at tilgå den (Safarov, 2024). Både fagprofessionelle og forskere peger på, at mange udenlandske arbejdstagere formentlig aldrig finder vej til siden, og hvis de gør, kan den opleves som kompleks og teknisk – også selv om den er oversat til deres eget sprog. Samtidig påpeges det, at informationerne på siden kan være svære for arbejdstagerne at forstå og kan fremstå utilgængelige pga. meget faglige og komplekse formuleringer. Forsker Marlene Spanger og flere fagprofessionelle bemærker desuden, at

målgruppens manglende kendskab til hjemmesiden også kan skyldes, at informationslandskabet kan synes uoverskueligt, og at mange udenlandske arbejdstagere "drukner" i informationer, når de først ankommer til Danmark. I stedet for at forsøge at finde vej gennem et fragmenteret informationslandskab, vender de sig ofte mod kilder, de allerede kender og har tillid til – fx arbejdsgiver eller landsmænd i online netværksgrupper (jf. afsnit 4.3).

På tværs af interviews med både forskere og fagprofessionelle blev det fremhævet, at en væsentligt barriere for mange udenlandske arbejdstagere i forhold til at benytte en hjemmeside som workplacedenmark.dk er selve brugeroplevelsen. Flere interviewpersoner peger på, at udenlandske arbejdstagere kan opleve hjemmesider som workplacedenmark.dk som uoverskuelige, selv når indholdet er oversat til deres sprog – særligt hvis de er meget teksttunge og præget af teknisk og juridisk terminologi. Det gør det svært for brugerne at finde frem til konkret og brugbar information.

Tidligere forskning har vist lignende mønstre. For eksempel belyser Underhill et al. (2019) i en australsk undersøgelse midlertidige arbejdsmigranternes tilgang til viden om arbejdsforhold, herunder deres brug af den australske Fair Work Ombudsmans hjemmeside⁵. Undersøgelsen viser, at de fleste midlertidige arbejdsmigranter ikke kendte til hjemmesiden, og blandt dem, der forsøgte at bruge den, havde 1 ud af 5 svært ved at navigere på siden. Dette skyldes, at informationen var for juridisk, for kompleks og fyldt med tekniske termer. Ifølge Underhill et al. er det en forkert antagelse, at oversættelsen af eksisterende oplysninger om arbejdsmæssige rettigheder er tilstrækkelig til at opfylde midlertidige arbejdsmigranternes behov. Når informationen er for kompleks og juridisk svær at forstå, øger dette risikoen for, at arbejdsmigranter fravælger troværdige kilder og i stedet søger information hos mindre pålidelige kilder såsom venner og via sociale netværk, hvilket ydermere skaber en øget risiko for, at misinformation deles. Trods disse udfordringer finder undersøgelsen, at midlertidige arbejdsmigranter ønsker mere information om deres lønmodtagerrettigheder og foretrækker, at den gøres tilgængelig online og på de platforme, de allerede bruger.

Desuden viser erfaringer fra andre europæiske lande, at officielle nationale hjemmesider sjældent fungerer som den eneste eller foretrukne kilde til information for hverken arbejdsgivere eller arbejdstagere. På baggrund af data fra byggebranchen i fem EU-lande viser De Wispelaere og De Smedt (2023), at både udstationerede virksomheder, udstationerede arbejdstagere og modtagervirksomheder ofte bruger en bred vifte af informationskanaler – herunder både offentlige og private aktører samt online og offline kilder. De peger desuden på en række fælles udfordringer på tværs af landene, herunder fragmentering af information, sprogbarrierer og utilstrækkelig brugervenlighed og tilgængelighed på de officielle hjemmesider.

⁵ Fair Work Ombudsman (FWO) er Australiens regulator for relationer på arbejdspladsen, som hjælper arbejdsgivere og arbejdstagere med at forstå deres rettigheder og forpligtelser under australsk arbejdsmarkedslov (<https://www.fairwork.gov.au/about-us>).

Undersøgelsen problematiserer derfor håndhævelsesdirektivets snævre fokus på én officiel national hjemmeside som primær informationskanal og anbefaler, at man i højere grad inddrager andre aktører i formidlingen af korrekt og målrettet information. Ikke mindst fordi mange søger information på deres eget sprog og foretrækker kanaler, de allerede har tillid til.

4.5 Sammenfatning

I dette kapitel har vi belyst de vigtigste barrierer, som udenlandske arbejdstagere kan møde i deres forsøg på at finde, forstå og anvende information om deres rettigheder og arbejdsforhold i Danmark. Derudover har vi set nærmere på konkrete udfordringer forbundet med brugen af workplacedenmark.dk som informationskilde.

På tværs af interviews peger både fagprofessionelle og forskere på en række gennemgående barrierer, der kan gøre det svært for udenlandske arbejdstagere at finde og forstå information om det danske arbejdsmarked: sprogbarrierer og digitale kompetencer, kompleksitet og systemiske barrierer og lav tillid til myndigheder.

Mange udenlandske arbejdstagere har svært ved at orientere sig i lange, tekniske og juridiske tekster – også når informationen er tilgængelig på deres eget sprog. Begrænsede læse- og digitale færdigheder gør det desuden vanskeligt at finde frem til og navigere på myndigheders hjemmesider.

Samtidig kan udenlandske arbejdstagere have svært ved at navigere i det danske system og forstå, hvilke aktører der varetager hvad – fx forskellen på myndigheder og fagforeninger. Dette tilskrives af både forskere og fagprofessionelle manglende kendskab til den danske arbejdsmarkedsmodel. Dette betyder, at det for mange arbejdstagere er uklart, hvor de skal henvende sig, når problemer opstår.

En vigtig pointe i kapitlet er også, at udenlandske arbejdstageres informationssøgning i høj grad er tillidsbaseret. De orienterer sig mod personer og platforme, de stoler på – ofte sociale netværk eller arbejdsgiveren – og fravælger officielle kilder, især hvis de har negative erfaringer med myndigheder fra deres hjemlande.

Når det gælder brugen af workplacedenmark.dk, peger flere forskere og fagprofessionelle på, at mange udenlandske arbejdstagere formentligt ikke kender eller finder vej til siden, og hvis de gør, kan den opleves som kompleks og svært at forstå. Selv i oversatte versioner kan indholdet fremstå teknisk og svært tilgængeligt. Målgruppens manglende kendskab til hjemmesiden kan skyldes, at informationslandskabet i Danmark kan synes uoverskueligt, og at mange udenlandske arbejdstagere "drukner" i informationer, når de først ankommer til landet. Fragmenteringen af information og mængden af information, som arbejdstagere møder ved ankomst, kan føre til, at mange i stedet søger hjælp i netværk, de allerede kender og har tillid til.

5 Erfaringer med at nå udenlandske arbejdstagere

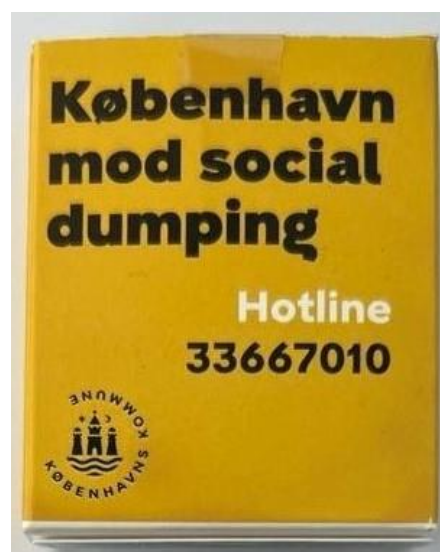
I de foregående kapitler har vi belyst, hvilke informationskanaler udenlandske arbejdstagere benytter i deres informationssøgning, hvilke informationsbehov de har, samt hvilke barrierer de kan møde undervejs.

I dette afsluttende kapitel retter vi fokus mod de interviewede aktørers erfaringer med at anvende forskellige kommunikationskanaler til at nå og informere udenlandske arbejdstagere. Kapitlet bygger især på interviewene med fagprofessionelle, der har tæt kontakt med målgruppen i deres daglige arbejde.

5.1 Formidling af information gennem fysiske materialer

I forbindelse med undersøgelsen har flere fagprofessionelle delt deres erfaringer med at formidle information til udenlandske arbejdstagere, særligt gennem brug af fysiske medieprodukter som flyers, postkort og små videnshæfter. Disse materialer anvendes i forskellige sammenhænge, eksempelvis under tilsynsbesøg, i opsøgende arbejde og på lokale rådgivningskontorer.

Både repræsentanter fra fagforeninger, kommunale indsats teams og NGO'er fremhævede vigtigheden af at møde arbejdstagerne dér, hvor de er – på arbejdspladsen, på gaden eller i nærheden af officielle mødesteder som International House Copenhagen. En gennemgående pointe i interviewene med de fagprofessionelle var, at det kan være svært at komme i dialog med udenlandske arbejdstagere. I et kommunalt indsats team beskrives brugen af små "dialogværktøjer", som lakridser eller vingummier, som en effektiv måde at skabe synlighed og genkendelighed på. Som en af repræsentanterne for Københavns Kommunes indsats team mod social dumping siger: *"Vi er jo ret letkøbte, os håndværkere. Det er vigtigt, vi har et eller andet; lakrids, så de kan huske os igen, og som danner ramme for en dialog."* Derudover deler de små

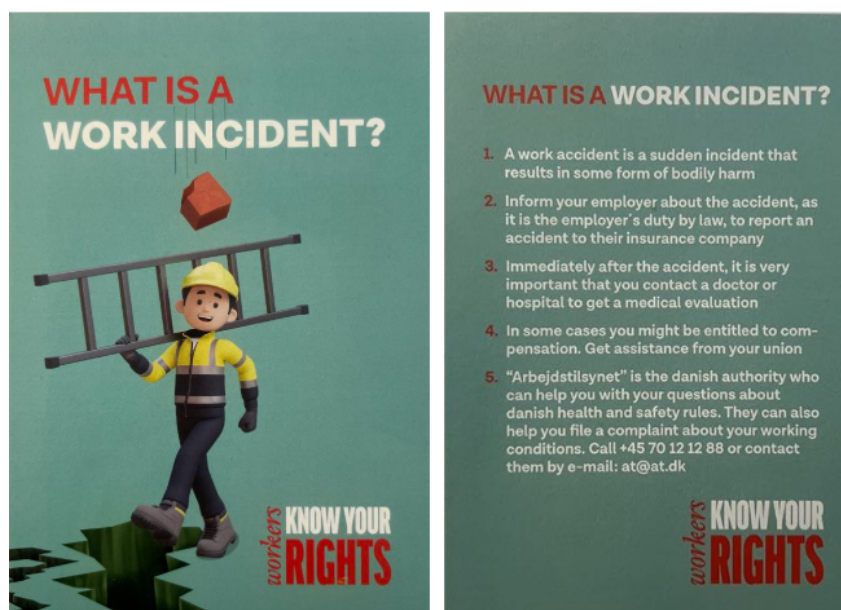


Figur 1 Pastilæske med kontaktoplysninger på Københavns Kommunes indsats team, som gives til arbejdstagere ved kontrolbesøg.

lommehæfter med information om regler og rettigheder ud, som nemt kan opbevares i arbejdsbukserne. Repræsentanter fra indsatssteamet oplever, at de fysiske materialer – selvom mange måske umiddelbart ligger ulæste – stadig har en vigtig effekt. Som de siger: *“Det er jo et kæmpe net, man smider ud, og mange er forgæves. Men dem, der bliver læst, er det hele værd”* (Repræsentant for Københavns Kommunes indsatssteam mod social dumping).

Hos fagforeningen 3F har de på baggrund af erfaringer med, at mange udenlandske medlemmer ikke ved, hvor de kan søge hjælp, oprettet nationale klubber, hvor medlemmer fra forskellige nationaliteter hjælper hinanden og deler råd og ressourcer. Et nyt initiativ fra 3F er at tilbyde fysisk rådgivning tæt på International House, hvor mange udenlandske arbejdstagere i forvejen skal henvende sig. De har bl.a. lavet postkort med kontaktoplysninger og malet fodspor, der leder migranterne direkte fra International House til rådgivningen. Som fagforeningsrepræsentanten beskriver, adskiller denne indsats sig fra tidligere ved, at *“vi har en dialog med dem, når de er nye i Danmark, og inden de kommer ud på arbejdsmarkedet. Nu sikrer vi, at de er godt klædt på [med information, red.], når de kommer ud på arbejdsmarkedet, så det er en helt ny måde, vi vinkler den på nu end tidligere.”* Initiativet er åbent for alle udenlandske arbejdstagere – ikke kun for medlemmer – og har til formål at klæde dem tidligt på med viden om deres rettigheder på det danske arbejdsmarked og forebygge, at de rekrutteres til jobs med dårlige eller ulovlige vilkår.

I deres materiale har 3F desuden lagt vægt på at lave et letforståeligt postkort på engelsk, udarbejdet i samarbejde med udenlandske medlemmer. Materialet fokuserer på fem korte bulletpoints om konkrete temaer, som arbejdstagerne typisk efterspørger viden om – såsom lønforhold eller arbejdsskader – samt henvisninger til relevante myndigheder som Arbejdstilsynet eller Skattestyrelsen. Formålet er at gøre det nemt og hurtigt for arbejdstagerne at orientere sig, uanset sproglige eller digitale forudsætninger. Informanten beskriver, at ved at holde sproget simpelt og teksten



Figur 2 Eksempel på postkort udarbejdet af 3F med information om arbejdsulykker

minimal bliver det også lettere for arbejdstagerne at bruge deres telefoner til hurtigt at oversætte materialet til deres eget sprog.

I forlængelse af fagforeningsrepræsentantens pointe om, at mange udenlandske arbejdstagere har svært ved at finde vej til hjælp og information, understøtter tidligere forskning, at NGO'er og 'frontlinjemedarbejdere', her forstået som de personer, der arbejder direkte med de udenlandske arbejdstagere, spiller en vigtig rolle som brobyggere til offentlige informationskanaler (Aaltonen, 2019). Dette ses også i 3F's materiale, der guider videre til offentlige kilder. Omvendt findes der i interviewmaterialet også eksempler på myndigheders brug af NGO'ers materialer: Repræsentanter fra Kompasset – en rådgivningstjeneste for hjemløse migranter – beskriver, hvordan deres flyers deles ud af bl.a. politiet, som møder migranter i gadebilledet.

Et andet eksempel på fysisk materiale fremkommer fra en undersøgelse af migranternes sikkerhed i landbruget (Lovelady et al., 2024). Her blev der udviklet en sikkerhedskalender med QR-koder, der linker til videomateriale om arbejdssikkerhed. Hver måned i kalenderen omhandler et nyt sikkerhedstema ledsaget af dialogspørgsmål, som kan bruges til at starte samtaler på arbejdspladsen. I udviklingen af sikkerhedskalenderen er der taget højde for, at mange udenlandske arbejdstagere kan finde skriftligt materiale vanskeligt at tilgå, og at visuelle virkemidler derfor kan være mere effektive.

Tilsammen peger disse eksempler på, at selvom mange udenlandske arbejdstagere primært søger information gennem uformelle kilder som netværk og sociale medier, kan fysiske materialer – særligt når de er enkle, visuelle og koblet til kendte mødesteder – være en effektiv måde for centrale aktører at skabe synlighed, genkendelighed og "sprede ringe i vandet" blandt en målgruppe, der ellers kan være svær at nå og komme i dialog med.

5.2 Brug af sociale medier som informationskanal

Et gennemgående tema i denne rapport er, at mange udenlandske arbejdstagere opsøger og udveksler information via sociale medier. Derfor spurgte vi i interviewene med fagprofessionelle også ind til deres erfaringer med at kommunikere til målgruppen gennem disse kanaler.

En tidligere medarbejder hos Caritas beskriver, at de i Caritas var aktive i mange online netværksgrupper for udenlandske arbejdstagere på WhatsApp, hvor de delte information om Caritas' rådgivningstilbud. Hun beskriver, hvordan hun eksempelvis kunne kommentere på opslag, hvor arbejdstagere søgte råd om arbejdsrelaterede spørgsmål, og informere om muligheden for gratis juridisk rådgivning hos Caritas.

En udfordring ved denne tilgang er dog, at mange af grupperne er lukkede og kræver en invitation for at få adgang.

Også i fagforeningen 3F har man erfaringer med at nå udenlandske arbejdstagere via sociale medier. En repræsentant fra 3F fortæller, at selvom de har officielle profiler på Facebook og Instagram, oplever de, at relativt få udenlandske arbejdstagere følger deres sider. I stedet har de valgt at engagere deres udenlandske medlemmer til at dele information i de netværksgrupper, de allerede er en del af, såsom "Bangladesh People in Denmark". Repræsentanten beskriver, hvordan opslag, der bliver delt af landsmænd, vækker langt større opmærksomhed end opslag, som deles af danskere. Derfor bruger 3F deres nationale klubber og udenlandske medlemmer og faglige sekretærer som formidlere. Erfaringen er, at dette, ud over at styrke kommunikationen til andre udenlandske arbejdstagere, også skaber anerkendelse af medlemmernes erfaringer og giver dem mulighed for at tage ejerskab og bidrage til at forebygge, at andre ender i samme situation.

I denne sammenhæng er det også værd at nævne det norske Arbejdstilsyns kampagne "Know your rights", som havde succes med at nå udenlandske arbejdstagere ved bl.a. målrettet brug af sociale medier. Evalueringen af kampagnen peger på, at succesfaktorerne var samarbejde med arbejdstilsyn i arbejdstagernes oprindelseslande, enkle og relevante budskaber på modersmål, brug af billeder og videoer samt sociale medier som primær kommunikationsplatform (Eggen et al., 2021; Mizga, 2023). I forlængelse heraf anbefalede Arbejdsinnvandrerutvalget en samlet digital satsning for at nå nyankomne indvandrere med nødvendig og relevant information om deltagelse i norsk arbejds- og samfundsliv. Udvalget understreger vigtigheden af at bruge sociale medier aktivt og anbefaler udviklingen af en velkomst-app og en tilhørende netportal. De fremhæver desuden, at det er centralt at inddrage brugerne – altså arbejdstagerne selv – og relevante aktører, herunder arbejdsmarkedets parter, i udviklingen af sådanne initiativer (NOU, 2022).

Ligeledes peger Underhill et al. (2019) på, at midlertidige arbejdsmigranter foretrækker at få adgang til information om arbejdsrettigheder via egne sprog, enkelte og lettilgængelige platforme samt interaktive formater, hvor de kan stille direkte spørgsmål om deres arbejdssituation. De skal desuden vide, at denne information eksisterer – hvilket i dag ikke er tilfældet med workplacedenmark.dk, som mange udenlandske arbejdstagere muligvis ikke kender til. Denne øgede synlighed kan bl.a. skabes gennem sociale medier. I forlængelse heraf fremhæver Underhill et al., at etablering af flere Facebook-sider, hver udviklet på arbejdstagernes modersmål, ville være en effektiv måde at gøre information om arbejdsrettigheder mere tilgængelig for personer med svage sprogkunderskaber. De understreger dog, at effektiv brug af sociale medier kræver et omhyggeligt designvalg, herunder brug af letforståeligt sprog uden fagjargon samt tydelig anvendelse af officielle logoer for at styrke informationskildernes legitimitet. Dette er vigtigt, fordi udenlandske arbejdstagere har et

stort behov for korrekt og troværdig information. Først ved at gøre officiel information let forståelig og tilgængelig i de uformelle kanaler, som arbejdstagerne allerede anvender, kan man reducere deres afhængighed af uformelle kilder og øge de officielle kilders troværdighed.

5.3 Sammenfatning

I dette kapitel har vi belyst centrale aktørers erfaringer med at anvende forskellige kommunikationskanaler til at nå ud til og informere udenlandske arbejdstagere.

En gennemgående pointe i undersøgelsen er, at udenlandske arbejdstagere generelt er vanskelige at nå og komme i dialog med. De søger sjældent information gennem formelle eller officielle kanaler, men orienterer sig primært via uformelle kilder som netværk og sociale medier. Som tidligere beskrevet i rapporten, er der desuden mange udenlandske arbejdstagere, der ikke ved, at de mangler information om deres rettigheder på det danske arbejdsmarked. Først når der opstår konkrete problemer, vender mange blikket mod officielle kilder eller rådgivningstjenester, der kan hjælpe med at håndtere situationen.

Flere centrale aktører arbejder derfor opsøgende for at formidle viden og skabe kontakt. I denne indsats spiller både fysiske materialer og en aktiv tilstedeværelse på sociale medier en vigtig rolle. Fysiske medieprodukter og opslag i online netværk kan være med til at skabe synlighed, øge bevidstheden om rettigheder og gøre de udenlandske arbejdstagere opmærksomme på, hvor de kan få støtte og rådgivning.

En udfordring for myndigheder og andre aktører er, at mange relevante netværksgrupper – fx på Facebook – er lukkede og kun tilgængelige for medlemmer. I 3F har man forsøgt at imødegå denne barriere ved at engagere udenlandske medlemmer og faglige sekretærer med forskellige nationaliteter til at dele og videreformidle information om fagforeningsforhold i de grupper, som de selv er en del af.

6 Sammenfatning og opmærksomhedspunkter

De seneste årtier er antallet af udenlandske arbejdstagere i Danmark steget markant. Særligt nyankomne og midlertidige arbejdstagere såsom sæsonarbejdere og udstationerede arbejdere har ofte begrænset kendskab til det danske arbejdsmarked og deres rettigheder.

Det kan generelt være svært for myndigheder som Arbejdstilsynet at nå og kommunikere effektivt til og med udenlandske arbejdstagere. Samtidig opsøger disse arbejdstagere sjældent selv information fra formelle kilder, men benytter i stedet netværk og sociale medier i deres informationssøgning.

Formålet med denne rapport har været at samle og formidle viden om udenlandske arbejdstageres informationspraksisser i Danmark. Undersøgelsen har haft særligt fokus på, hvilke medieprodukter og kommunikationskanaler disse arbejdstagere bruger til at finde information om arbejdsforhold i Danmark, hvilke emner der optager dem mest, hvilke barrierer de oplever – herunder barrierer i brugen af workplacedenmark.dk – samt centrale aktørers erfaringer med at formidle information til målgruppen. Et vigtigt sigte har været at inddrage og videreformidle den viden, som gennem mange års forskning og praksiserfaring er opbygget hos en række forskere og aktører med indsigt i udenlandske arbejdstageres vilkår og udfordringer i Danmark.

I denne rapport samler vi således viden fra forskning og praksis og giver indblik i, hvordan udenlandske arbejdstagere søger information om arbejdsforhold og rettigheder i Danmark. Undersøgelsen bygger på perspektiver og opmærksomhedspunkter fra fire datakilder: 1) interviews med forskere⁶, 2) interviews med centrale aktører med indgående kendskab til målgruppen, 3) netnografisk feltarbejde, dvs. observationer af informationsudveksling i Facebook-grupper for udlændinge i Danmark, og 4) udvalgt forskningsbaseret og praksisnær litteratur (herunder konsulent-rapporter, evalueringer og lignende). Det skal bemærkes, at vi ikke har interviewet udenlandske arbejdstagere. Deres egne refleksioner og vurderinger af deres informationspraksis indgår derfor ikke i analysen. Det netnografiske feltarbejde bidrager dog med vigtig indsigt i, hvordan informationer deles, samt de udenlandske arbejdstageres informationsbehov. Analysen er således baseret på fagprofessionelle og forskeres erfaringer og vurderinger af forhold, der har betydning for udenlandske arbejdstageres informationssøgningspraksisser.

⁶ Se Tabel 7.2 for en liste over deltagende forskere.

Nedenfor sammenfattes analysens fund.

Udenlandske arbejdstageres primære informationskilder er netværk og sociale medier

Undersøgelsens resultater stemmer overens med – og er informeret af – tidligere forskning, som viser, at udenlandske arbejdstagere primært orienterer sig mod uformelle kilder såsom personlige netværk og sociale medier i deres informationssøgning.

Myndighedernes officielle informationssystem er sjældent de udenlandske arbejdstageres førstevalg. I stedet spiller platforme som Facebook og WhatsApp en central rolle i mange arbejdstageres informationssøgning. Disse platforme fungerer som vigtige fora for støtte, informationsdeling og erfaringsudveksling om både arbejdsforhold og praktiske forhold som bolig og transport.

Sociale medier bruges også til at synliggøre problemer og advare hinanden fx mod "dårlige" arbejdsgivere. De fungerer som et forum for både erfaringsudveksling og forventningsafstemning. Især for potentielle migranter, der søger råd om livet og arbejdsforholdene i Danmark, kan disse fora bidrage til at give dem et mere realistisk udgangspunkt for deres rejse og afstemning af deres forventninger inden ankomst.

Mange udenlandske arbejdstagere har stor tiltro til, at arbejdsgiver har styr på forholdene

Tidligere forskning har peget på, at mange udenlandske arbejdstagere har tillid til, at arbejdsgiveren har styr på regler og forhold på arbejdsmarkedet. Dette bekræftes i nærværende undersøgelse, hvor flere forskere og fagprofessionelle fremhæver, at særligt nyankomne og udstationerede arbejdstagere i høj grad orienterer sig mod arbejdsgiveren som en primær informationskilde og introduktion til det danske arbejdsmarked. Det skyldes bl.a., at mange ikke er i kontakt med danske myndigheder før fx registrering hos SIRI eller Skattestyrelsen.

Mange udenlandske arbejdstagere er desuden vant til en mere hierarkisk arbejdspladsstruktur fra deres hjemlande og kan derfor være tilbageholdende med at stille spørgsmål – eksempelvis hvis der er instrukser, de ikke forstår. Kombineret med sprogvanskeligheder skaber dette en risiko for misforståelser og fejl i arbejdets udførelse.

Samtidig fremhæves det, at både danske og udenlandske arbejdsgivere kan have svært ved at navigere i den danske arbejdsmarkedsmodel og reglerne for brug af udenlandsk arbejdskraft. Derudover kan det være vanskeligt for arbejdsgiverne at oversætte og formidle information om danske regler og overenskomster til arbejdstagerne, hvilket komplicerer formidlingen af korrekte oplysninger til arbejdstagerne. Hertil kommer, at nogle arbejdsgivere helt undlader at videregive information for at undgå, at medarbejderne stiller krav.

De fleste arbejdstagere er mest optaget af emner relateret til løn og jobsøgning

Resultaterne af denne undersøgelse bekræfter og bygger videre på eksisterende forskning, der peger på, at lønforhold og jobsøgning er centrale emner i udenlandske arbejdstageres informationssøgning.

Det netnografiske feltarbejde vidner om, at informationsudvekslingen i de forskellige online netværksgrupper spænder bredt, men når det drejer sig om arbejdsrelaterede forhold, dominerer spørgsmål om lønforhold og jobsøgning informationsudvekslingen. Mange spørger eksempelvis til råd om, hvad en rimelig løn er for en bestemt stilling, eller hvorvidt de bør melde sig ind i en fagforening. Derudover handler en stor del af de arbejdsrelaterede opslag i netværksgrupperne om jobsøgning. Dette hænger formentligt sammen med, at mange udenlandske arbejdstagere, særligt nyankomne, er meget afhængige af at finde et arbejde, da det er dyrt at leve i Danmark, og de ikke har adgang til sociale ydelser eller er medlem af en a-kasse. De har derfor brug for hurtigt at finde et arbejde og få en indkomst.

Manglende bevidsthed blandt udenlandske arbejdstagere om behovet for information

En gennemgående pointe, der fremhæves af både forskere og fagprofessionelle, er, at når det gælder regler og rettigheder relateret til arbejdsforhold såsom arbejdsmiljø, sikkerhed og kontraktlige rettigheder, opsøger de færreste udenlandske arbejdstagere denne type information. Først hvis der opstår konkrete problemer, som fx manglende lønudbetaling eller arbejdsulykker, begynder de aktivt at søge information. Samtidig fremhæves det, at det i disse tilfælde især er fagforeningernes rolle og den hjælp, de kan tilbyde, som mange udenlandske arbejdstagere mangler og efterspørger viden om. Dette hænger også sammen med, at det typisk er lønforhold, der fylder mest for de udenlandske arbejdstagere.

Mange arbejdstagere er desuden ikke klar over, at de mangler viden om deres rettigheder som lønmodtagere i Danmark, og har derfor ikke et erkendt informationsbehov, der motiverer dem til at søge viden om disse emner. Både forskere og fagprofessionelle giver udtryk for den opfattelse, at det danske informationslandskab kan fremstå uoverskueligt for udenlandske arbejdstagere – især når informationen er spredt over mange aktører og platforme. Det kan betyde, at arbejdstagere, der faktisk forsøger at finde information, risikerer hurtigt at miste overblikket og opgiver deres søgning – eller i stedet vender sig mod de uformelle kilder, de allerede har tillid til.

Samtidig peger flere fagprofessionelle og forskere på, at en medvirkende årsag til, at mange udenlandske arbejdstagere ikke opsøger information om deres lønmodtagerrettigheder, er, at de vurderer deres arbejds- og lønforhold ud fra standarderne i deres hjemlande – ikke i forhold til danske standarder. Derfor ser de ikke nødvendigvis sig selv som lavtlønnede og udnyttede arbejdstagere, selvom deres vilkår ligger under sædvanlige danske standarder. Tidligere forskning har peget på, at nogle arbejdstagere er bevidste om, at de får en lavere løn end deres danske kolleger og oplever forskelsbehandling, men accepterer det – enten fordi de stadigvæk tjener mere end i hjemlandet, ikke ved hvordan de skal handle på det, eller af frygt for at miste jobbet og deres indkomst. Andre er ikke klar over forskellene og opsøger derfor ikke information om deres rettigheder.

Udenlandske arbejdstagere støder på flere barrierer i deres informationssøgning

Med afsæt i tidligere forskning samt interviews med forskere og fagprofessionelle fremhæves det i undersøgelsen, at udenlandske arbejdstagere risikerer at støde på en række gennemgående barrierer, som kan begrænse deres muligheder for at finde, forstå og anvende information om arbejdsmarkedet i Danmark. Det drejer sig især om:

- **Sprogbarrierer og digitale kompetencer:** Mange udenlandske arbejdstagere taler ikke dansk og kun i begrænset grad engelsk. Derudover har nogle begrænsede digitale færdigheder. Dette gør det svært for målgruppen at finde og forstå information fra formelle og officielle kilder. Selv når informationen er oversat til deres modersmål, kan anvendelsen af tekniske termer og et ukendt fagsprog gøre det vanskeligt at forstå indholdet og handle på baggrund af den viden.
- **Kompleksitet og systemiske barrierer:** Udenlandske arbejdstagere kan have svært ved at navigere i det danske system og gennemskue, hvilke aktører der kan hjælpe med hvad. Samtidig kan arbejdsmarkedets regler og procedurer

være komplekse og juridisk svære at forstå. Tidligere forskning har påpeget, at det kræver særlige administrative færdigheder – det vil sige evnen til at navigere i bureaukratiet og forstå samfundets institutionelle strukturer – for at forstå og effekt at kunne anvende information fra digitale offentlige kilder.

- **Lav tillid til myndigheder:** Nogle arbejdstagere har erfaringer fra deres hjemlande, der gør dem skeptiske over for myndigheder. Det kan mindske deres vilighed til at opsøge information fra officielle kanaler i Danmark. Samtidig kan deres manglende kendskab til det danske system gøre det vanskeligt at vurdere, hvilke informationskilder der er pålidelige.

Udenlandske arbejdstagere opleves at have begrænset kendskab til workplacedenmark.dk

Flere af de interviewede fagprofessionelle peger på, at en væsentlig barriere for udenlandske arbejdstageres brug af workplacedenmark.dk er, at det formentligt er de færreste arbejdstagere, der kender til hjemmesiden. Det er også blevet fremhævet i tidligere undersøgelser, som viser, at kendskabet til officielle nationale informationsportaler generelt er lavt blandt udenlandske arbejdstagere.

Flere af de interviewede forskere og fagprofessionelle peger på, at mange udenlandske arbejdstagere formentligt aldrig finder vej til siden, medmindre de specifikt bliver præsenteret for den af Arbejdstilsynets tilsynsførende eller andre centrale aktører. En af årsagerne kan være, at informationslandskabet i Danmark kan opleves som fragmenteret og uoverskueligt, idet information om arbejdsforhold og rettigheder er spredt over mange forskellige aktører og platforme. Dette kan også være en medvirkende årsag til, at mange udenlandske arbejdstagere i højere grad søger information gennem kilder, de allerede kender og har tillid til – som fx arbejdsgiver, personlige netværk eller online netværksgrupper.

Blandt de forskere og fagprofessionelle, der kendte til siden i forvejen eller besøgte den i forbindelse med denne undersøgelse, blev det desuden påpeget, at hvis arbejdstagerne alligevel finder frem til workplacedenmark.dk, kan siden opleves som teknisk og kompleks – selv når den er oversat til arbejdstagernes modersmål. Hjemmesidens struktur, mængden af tekst og anvendelsen af teknisk terminologi kan gøre det vanskeligt for de udenlandske arbejdstagere at finde frem til konkret og brugbar information.

Fysiske materialer og sociale medier kan skabe synlighed og øge bevidstheden om information

En gennemgående pointe blandt både fagprofessionelle og forskere i denne undersøgelse er, at udenlandske arbejdstagere er en vanskelig målgruppe at nå og komme i dialog med. Samtidig opsøger de sjældent selv information gennem formelle eller officielle kanaler. Først når der opstår konkrete problemer, og deres uformelle kilder ikke længere kan opfylde deres informationsbehov, vender mange sig mod officielle informationskilder eller rådgivningstjenester.

Flere af de fagprofessionelle, vi har talt med, fremhæver, at det er vigtigt at arbejde opsøgende og skabe synlighed for at kunne formidle information til udenlandske arbejdstagere og forebygge, at problemer opstår. Flere fremhæver i denne sammenhæng, at de i deres daglige arbejde benytter sig af fysiske materialer, som flyers, postkort og pastilæsker, som deles ud dér, hvor arbejdstagerne opholder sig – fx på arbejdspladser eller i det offentlige rum.

Samtidig fremhæves de sociale medier af flere – både fagprofessionelle og forskere – som et effektivt redskab til at komme i kontakt med udenlandske arbejdstagere, skabe synlighed om eksisterende rådgivningstilbud og gøre det nemmere for målgruppen af finde hjælp, når behovet opstår.

Veje til bedre information til udenlandske arbejdstagere

Dette afsnit samler centrale anbefalinger og opmærksomhedspunkter, der udspringer af undersøgelsens samlede materiale. Anbefalingerne bygger på indsigter fra interviewede forskere og fagprofessionelle samt udvalgt forskningsbaseret og praksisnær litteratur. Anbefalingerne vedrører, hvordan centrale aktører på det danske arbejdsmarked, herunder myndigheder som Arbejdstilsynet, kan målrette og styrke kommunikationen til udenlandske arbejdstagere om deres rettigheder og arbejdsforhold i Danmark:

- **Involver brugerne i udviklingen af materialer:** Brugerinddragelse er et vigtigt værktøj til at sikre, at informationsmaterialer dækker brugernes behov, og at materialet er enkelt, let oversætteligt og fri for svære fagudtryk. Brugerinddragelse kan ske i samarbejde med centrale aktører tæt på målgruppen eller ved at hyre arbejdstagere som konsulenter.

- **Ansættelse eller tilknytning af medarbejdere i offentlige instanser, herunder myndigheder som Arbejdstilsynet, der taler samme sprog som de udenlandske arbejdstagere, de forsøger at nå:** At møde arbejdstagere på deres eget sprog kan være med til at styrke tilliden, lette informationsmodtagelsen og øge sandsynligheden for, at de udenlandske arbejdstagere opsøger hjælp ved behov.
- **Styrk samarbejdet mellem aktører:** For eksempel ved at etablere netværk mellem offentlige myndigheder, NGO'er og andre relevante aktører eller gennem fælles kampagner for at sikre en mere helhedsorienteret indsats og tilgang til problemstillingen. NGO'er, herunder kendte organisationer fra arbejdstagernes hjemlande som fx Caritas, og 'frontlinjemedarbejdere' kan spille en vigtig brobyggerrolle.
- **Inddrag myndigheder i oprindelseslandene:** Samarbejde med myndigheder i hjemlandene, som de fx har gjort i Norge i forbindelse med kampagnen 'Know Your Rights', kan gøre det nemmere at nå potentielle arbejdstagere allerede før ankomst og klæde dem på med viden om deres rettigheder.
- **Saml information ét sted:** En samlet platform eller overskueligt materiale, hvor information om arbejdsforhold, rettigheder og relevante aktører er tilgængelig på ét sted, kan gøre adgangen til information lettere for udenlandske arbejdstagere. Det kan fx være en visuel oversigt over aktørernes roller og kontaktmuligheder.
- **Brug visuelle og lettilgængelige formater:** Brugen af billeder, korte videoer på arbejdstagernes sprog og punktformater på hjemmesider gør informationen lettere at forstå og mere tilgængelig for arbejdstagere med begrænsede sprogkundskaber. Samtidig peger både faglige informanter og tidligere undersøgelser på, at brugergenereret indhold – fx billeder af gode og dårlige arbejdsforhold, oplysninger om lønniveauer på konkrete arbejdspladser og Q&A-materiale – kan øge engagementet og gøre det mere sandsynligt, at arbejdstagerne vender tilbage til og deler hjemmesiden med andre. Brugerinvolvering og interaktion kan dermed bidrage til at gøre platforme både mere relevante og levende for målgruppen.
- **Etabler 'informationshotspots':** Etablering af 'informationshotspots' eller fysiske mødesteder kan medvirke til, at arbejdstagere tidligt møder relevant information. Det kan fx være at opsætte plakater med QR-koder, foldere eller informationsstandere på ankomststeder som grænsekontroller, færger og busterminaler, hvor arbejdstagerne kommer ind i landet.
- **Spred information, hvor arbejdstagerne færdes:** Spredning af information på steder, hvor udenlandske arbejdstagere allerede opholder eller henvender sig, fx hos SIRI, praktiserende læger, hospitaler, ambassader, supermarkeder som Lidl

eller i specialbutikker målrettet bestemte nationaliteter, kan være med til at skabe synlighed og gøre arbejdstagerne bevidste om, at informationen findes.

- **Målret og udnyt brugen af sociale medier:** Målrettet og strategisk brug af sociale medier, som Facebook, fra offentlige aktører kan bidrage til at skabe synlighed om rettigheder og rådgivningstilbud og sikre bredere adgang til information. Det er vigtigt, at informationen formidles på brugernes modersmål. Samarbejde med nøgleaktører fra målgruppen kan desuden være med til at øge troværdigheden og rækkevidden.

Afsluttende bemærkning

Tidligere undersøgelser peger på, at udenlandske arbejdstagere, som oplever dårlige løn- og arbejdsvilkår i Danmark, er et udbredt problem (Pejtersen et al., 2025). Dette dækker over en bred vifte af forhold, herunder underbetaling, udebleven løn, alvorlige arbejdsmiljøproblemer, uhensigtsmæssige og usunde boligforhold, løntryveri og manglende registrering og støtte fra arbejdsgiver i tilfælde af arbejdsulykker (Underhill et al., 2019; Pejtersen et al., 2025; Overgård et al., 2023; Lovelady et al., 2024; Spanger & Hvalkof, 2020; Spanger & Hvalkof, 2021; Korsby, 2011). Manglende kendskab til rettigheder – særligt omkring løn, arbejdsmiljø og sikkerhed – øger risikoen for, at udenlandske arbejdstagere accepterer dårlige eller direkte ulovlige vilkår uden nødvendigvis at vide, at dette er tilfældet (NTAES, 2020; Schweyher, 2023; Sargeant & Tucker, 2009). Samtidig har fagforeningerne generelt vanskeligt ved at organisere udenlandske arbejdstagere (Andersen & Arnholtz, 2013; Refslund & Thörnquist, 2016; Refslund, 2021; Underhill et al., 2019).

Derfor fremhæver nogle forskere forbedret adgang til information som et vigtigt skridt i arbejdet med at styrke udenlandske arbejdstageres rettigheder (Underhill et al., 2019; Danaj, 2024). Anden forskning peger dog på, at information alene ikke er tilstrækkeligt. Kendskab til rettigheder er en forudsætning for at forbedre forholdene, men er dog i sig selv ingen garanti for, at rettigheder bliver håndhævet – eller arbejdstagerne handler, når deres rettigheder bliver overtrådt (Underhill et al., 2019; Farbenblum & Berg, 2018).

I denne undersøgelse har vi belyst, hvordan kommunikation om arbejdsforhold og rettigheder fra arbejdsmarkedets aktører til udenlandske arbejdstagere ikke foregår i et vakuum, men indgår i en bredere kontekst, hvor faktorer som støtte fra netværk, sprogbarrierer, job- og opholdsusikkerhed samt tillid til myndigheder og fagforeninger spiller en væsentlig rolle i arbejdstagernes muligheder for at tilegne sig, forstå og handle på information. For at kommunikationen skal bidrage til bedre arbejdsforhold, må den derfor ses i sammenhæng med de betingelser, som informationen modtages og omsættes under.



Dokumentation

7 Metode

Analysen af udenlandske arbejdstageres informationsøgning bygger på perspektiver og indsigter fra forskellige datakilder. Formålet med analysen har været at tilvejebringe viden om udenlandske arbejdstageres brug af medieprodukter og kommunikationskanaler til at finde information om at arbejde i Danmark, hvad de er optaget af og ønsker mere information om i relation til det danske arbejdsmarked, samt hvilke barrierer de oplever i forhold til at bruge workplacedenmark.dk som kilde til oplysninger om deres rettigheder.

Undersøgelsen er baseret på følgende datakilder:

- Interviews med 10 faglige informanter fra myndigheder, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer, kommunale initiativer mod social dumping og NGO'er, der arbejder med/tæt på udenlandske arbejdstagere. Disse informanter besidder en unik viden om feltet baseret på deres praktiske erfaringer med målgruppen.
- Interviews med 6 danske forskere med særlig viden om udenlandske arbejdstagere i Danmark.
- Netnografi på sociale medier, herunder Facebook-grupper målrettet forskellige nationaliteter og brancher i Danmark. Metoden giver indblik i, hvordan udenlandske arbejdstagere deler erfaringer og søger information om arbejdsmarkedet i Danmark i online netværksgrupper.
- Udvalgt forskningsbaseret og praksisnær litteratur (fx evalueringer og konsulentrapporter) er inddraget med henblik på at understøtte analysens resultater. Der er ikke tale om et systematisk litteraturreview, men om en målrettet anvendelse af udvalgt litteratur til at underbygge og perspektivere undersøgelsens centrale pointer.

Dataindsamlingen blev udført i perioden primo februar 2025 til medio april 2025.

På baggrund af tidligere undersøgelser ved vi, at det er forbundet med store udfordringer at komme i kontakt med og interviewe udenlandske arbejdstagere, da mange ikke ønsker at fortælle om deres erfaringer. Dette kan bl.a. skyldes frygt for konsekvenser såsom at miste deres arbejde og indtægt (Korsby, 2011; Spanger & Hvalkof, 2020; Overgård et al., 2023). Af hensyn til projektets ressourceramme og denne udfordring valgte vi at fokusere på interviews med forskere og centrale aktører i stedet for arbejdstagerne selv.

7.1 Udvalgt forskningsbaseret og praksisnær litteratur

Denne undersøgelse samler viden fra forskning og praksis om, hvordan udenlandske arbejdstagere i Danmark orienterer sig i forhold til deres rettigheder og arbejdsvilkår – med særligt fokus på informationssøgningsstrategier, kommunikationsveje og barrierer.

I forbindelse med denne undersøgelse har vi foretaget en målrettet litteratursøgning med fokus på nøgleord som "migrant workers AND information" og "udenlandske arbejdstagere AND information". Litteraturen om udenlandske arbejdstageres informationssøgningsstrategier viste sig i denne sammenhæng at være begrænset, særligt i en dansk kontekst, men indgår som en del af en bredere både dansk og international forskning om migrantarbejderes arbejdsliv under prekære vilkår – hvor netop manglende adgang til information ofte indgår som en væsentlig problemstilling (se fx NTAES, 2020; Schweyher, 2023; Sargeant & Tucker, 2009).

I undersøgelsen har vi således inddraget tidligere analyser af udenlandske arbejdstageres arbejdsvilkår i Danmark (herunder Arnholtz, 2021; Arnholtz & Andersen, 2016; Spanger og Hvalkof, 2020; 2021; Hau og Borello, 2024; Lovelady et al., 2024; Lovelady et al., 2020; Korsby, 2011; Overgård et al., 2023; Pejtersen et al., 2025; Refslund, 2021). I tillæg til læsning af udvalgt litteratur har vi gennemført interviews med forskere, der har beskæftiget sig med området (se Tabel 7.2 for en oversigt over deltagende forskere).

Den anvendte litteratur dækker ikke hele kompleksiteten ved fænomenet "udenlandske arbejdstageres arbejdsliv", men skal ses som nedslag med særlig fokus på informationspraksisser og kommunikation.

7.2 Interviews med faglige informanter og forskere

Formålet med interviewene med både faglige informanter og forskere har været at få et indblik i, baseret på deres erfaringer, hvordan udenlandske arbejdstagere søger og udveksler information om arbejdsforhold i Danmark, samt hvilke muligheder og barrierer der påvirker arbejdstagernes informationssøgningspraksis.

Interviewmaterialet består af interviews med 10 faglige informanter samt interviews med 6 forskere. Fælles for begge grupper er, at de er udvalgt på baggrund af deres indgående viden om udenlandske arbejdstagere i Danmark – faglige informanter

gennem deres praktiske arbejde med at yde støtte til udenlandske arbejdstagere og sikre ordnede forhold og forskere gennem deres forskning på området.

Interviewene blev gennemført som både individuelle og gruppeinterviews og varede mellem 30 og 90 minutter. Størstedelen blev afholdt online, mens en mindre del blev afholdt som fysiske møder.

Det er vigtigt at understrege, at de fagprofessionelle og forskernes udsagn ikke nødvendigvis afspejler udenlandske arbejdstageres egne oplevelser og præferencer. Interviewpersonerne udtalte sig ud fra deres roller som forskere, serviceudbydere og som repræsentanter for de organisationer, de er tilknyttet. Omvendt blev de interviewede udvalgt, netop fordi de gennem deres arbejde har haft tæt kontakt med mange udenlandske arbejdstagere – eller på anden vis, fx gennem forskning, har opnået indgående kendskab til målgruppen. Deres perspektiver giver derfor et væsentligt indblik i, hvordan udenlandske arbejdstagere søger information og anvender forskellige kommunikationskanaler i Danmark.

I tabellen nedenfor ses et overblik over, hvilken type organisation de faglige informanter er tilknyttet:

Tabel 7.1 Faglige informanter

Organisationstype	Typen af interview samt antal deltagere i alt
Fagforeninger	Individuelle I alt har 1 person deltaget
Arbejdsgiverorganisationer	Gruppe I alt har 3 personer deltaget
Statslige eller kommunale organisationer	Gruppe I alt har 3 personer deltaget
Civilorganisationer (Caritas og Kirkens Korshær)	Gruppe og individuelle I alt har 3 personer deltaget

Ud over de faglige informanter har følgende forskere bidraget med deres viden i forbindelse med undersøgelsen:

Tabel 7.2 Deltagende forskere i undersøgelsen

Navn	Tilknytning/institution	Relevante forskningsområder
Marlene Spanger	Aalborg Universitet	Arbejdsmigration, udnyttelse, menneskehandel
Jens Arnholtz	FAOS, Københavns Universitet	Arbejdsmigration, udenlandske arbejdstagere, udstationering, fagforeningsorganisering
Andrea Borello	Aalborg Universitet	Udenlandske arbejdstagere, digitalisering, kollektivism
Mark Friis Hau	Roskilde Universitet	Digitale værktøjer, digitalisering på arbejdspladsen, fagforeningsorganisering
Johanne Korsdal Sørensen	MANTRA, Aarhus Universitet	Migranternes sikkerhedsudfordringer i landbruget, risikokommunikation, velfærdssinnovation
Astrid Stampe Lovelady	Tidl. Aarhus Universitet og SEGES Innovation	Arbejdsmigration, migranternes sikkerhed i landbruget, arbejdsliv, arbejdsmiljø, udenlandske arbejdstagere

Forskerne har givet samtykke til, at deres navne nævnes i rapporten. Mens forskerne, der har deltaget i undersøgelsen, er nævnt ved navn, er de øvrige informanter anonymiseret og præsenteres ud fra den type organisation, de er tilknyttet – fx "repræsentant for fagforening" eller "medarbejder i NGO".

7.2.1 Rekruttering af faglige informanter

For at rekruttere faglige informanter med kendskab til udenlandske arbejdstagere har vi først og fremmest trukket på vores eget kendskab til aktører, herunder repræsentanter fra 3F og civilsamfundsorganisationer, der gennem deres opsøgende arbejde og rådgivning har indgående viden om udenlandske borgere. Derudover blev nogle af de faglige informanter identificeret gennem søgning på nettet, mens andre blev rekrutteret via en snowball-metode, hvor vi undervejs spurgte interviewdeltagere, om de kunne pege på andre med relevant viden om emnet. På den måde har vi trukket på aktørernes kendskab til andre i branchen (Naderifar et al., 2017).

Det viste sig imidlertid at være vanskeligere at rekruttere faglige informanter, end vi oprindeligt havde forventet. Selvom der generelt er stor interesse for udenlandske arbejdstageres vilkår og arbejdsliv i Danmark, oplevede vi, at flere potentielle deltagere enten ikke vendte tilbage eller takkede nej til at medvirke. Blandt dem, der afslog, lød begrundelsen ofte, at de ikke følte, at de havde tilstrækkelig viden om udenlandske arbejdstageres informationspraksisser til at medvirke i et interview, da dette område lå uden for deres faglige fokus.

7.2.2 Rekruttering af forskere

Rekrutteringen af forskere til undersøgelsen er primært baseret på vores forudgående kendskab til forskningsfeltet, opbygget gennem tidligere analyser af social dumping og udenlandske arbejdstagers vilkår i Danmark (Pejtersen et al., 2025). Vi har således identificeret relevante forskere ud fra vores kendskab til, hvem der i en dansk kontekst beskæftiger sig med området. Desuden har vi anvendt en sneboldstrategi, hvor interviewede forskere har peget på andre relevante forskere eller fagpersoner med særlig indsigt i emnet.

7.2.3 Interviewguide

Interviewene med både faglige informanter og forskere blev gennemført som kvalitative semistrukturerede interviews. Disse blev gennemført både som gruppe- og individuelle interviews og blev udført enten som fysiske eller online interviews.

Interviewguiden er bygget op omkring de fire undersøgelsesspørgsmål, som vi søger at besvare i denne undersøgelse. I interviewguiden opererede vi således både med planlagte spørgsmål og temaer samt gav plads til informanternes fortællinger og nye temaer, som måtte dukke op undervejs. Dette valgte vi for at skabe åbenhed for, at der kunne være temaer, der knytter sig til udenlandske arbejdstagers informationsøgningstrategier i Danmark, som vi ikke på forhånd kendte til, men som var relevante for en analyse af deres kommunikationskanaler og informationsbehov.

Ved interviewene med både faglige informanter og forskere har vi haft fokus på aktørernes viden om udenlandske arbejdstagers brug af medieprodukter og kommunikationskanaler. Vi har bl.a. spurgt ind til deres kendskab til, hvilke kommunikationskanaler udenlandske arbejdstagere anvender for at finde information om arbejdsmarkedet i Danmark, samt hvilke udfordringer de oplever, at udenlandske arbejdstagere står over for i forbindelse med at finde information om regler og rettigheder på det danske arbejdsmarked.

Temaerne for interviewene kan ses i Tabel 7.3.

Tabel 7.3 Interviewguide til interviews med faglige informanter og forskere

Tema	Undertemaer
Introduktion	Præsentation af undersøgelsen og projektets formål Rammer for interviewet
Erfaring med udenlandsk arbejdskraft	Informantens baggrund og erfaringer Kontakt og relationer til udenlandske arbejdstagere Erfaring med typer af udenlandsk arbejdskraft
Informationssøgning og kommunikationskanaler	Hvordan information opsøges og deles blandt udenlandske arbejdstagere Udenlandske arbejdstageres brug af kommunikationskanaler
Informationsbehov og interesser	Hvilke emner optager udenlandske arbejdstagere Tilgængelighed af information Sproglige behov og præferencer
Barrierer og udfordringer for udenlandske arbejdstagere	Udfordringer ved at finde information om arbejdsforhold Barrierer i brugen af offentlige ressourcer
Brug af workplacedenmark.dk og andre officielle kilder	Informantens kendskab til workplacedenmark.dk Kendskab blandt udenlandske arbejdstagere Mulige barrierer ved brug af elektroniske offentlige tjenester Faktorer med betydning for brugen af officielle informationskanaler
Muligheder for bedre kommunikation	Forslag til, hvordan kommunikationen kan styrkes Erfaringer med effektive metoder og kanaler
Netværk og andre relevante aktører	Kendskab til netværk, hvor arbejdstagere deler information Forslag til andre relevante personer eller organisationer
Afslutning	Afrunding af interviewet

7.2.4 Databehandling og analyse af interviews

Alle interviews med både faglige informanter og forskere er blevet optaget, ligesom der er taget noter til hvert interview. Efterfølgende er alle lydfiler blevet gennemlyttet og refereret. I referaterne er der lagt særligt vægt på at fremhæve udenlandske arbejdstageres brug af forskellige kommunikationskanaler samt de muligheder og barrierer, de møder i deres informationssøgning. Målet var at identificere de emner, som interviewpersonerne pegede på som særligt relevante for udenlandske arbejdstageres informationssøgning og brug af kommunikationskanaler.

Hovedparten af interviewene er gennemført på dansk. To interviews med faglige informanter blev dog afholdt på engelsk. Disse er refereret på engelsk, men citater fra disse interviews gengives i rapporten på dansk af hensyn til rapportens læsevenlighed.

Til analysen af interviewene har vi anvendt en tematisk tilgang, hvor vi har analyseret og rapporteret data med udgangspunkt i både de foruddefinerede temaer fra interviewguiden og de nye temaer, der dukkede op undervejs i arbejdet med materialet.

7.3 Netnografisk metode

Som en del af den kvalitative analyse af udenlandske arbejdstageres informations-søgning har vi anvendt netnografi. Netnografi er en metode, der gør det muligt at observere og analysere social adfærd og kommunikation i digitale miljøer. Valget af denne metode er motiveret af undersøgelsens fokus på udenlandske arbejdstageres brug af medieprodukter og kommunikationskanaler og af tidligere forskning, som peger på, at online netværksgrupper fungerer som vigtige fora, hvor migranter udveksler erfaringer, søger information og deler solidaritet om en bred vifte af emner (Marino, 2015; Li, 2024).

Netnografi bygger på klassiske etnografiske principper, men tilpasses teknologisk medierede kontekster til at fortolke samtaledata fra internettet (Kozinets, 2002). De data, der indsamles under en netnografisk undersøgelse, består af forskerens feltnoter fra onlinefeltet kombineret med de digitale "artefakter", som skabes og deles i fællesskabet – fx opslag, kommentarer, billeder og links. Denne metode anses for at være særlig velegnet til at undersøge digitale fællesskaber og er tidligere blevet anvendt til at studere informationsudveksling blandt forskellige grupper – fx ældre (Ebarido et al., 2020).

7.3.1 Dataindsamling

Med inspiration fra bl.a. Marino (2015) og Li (2024) udvalgte vi som led i dataindsamlingen nationale Facebook-grupper med over 1.000 medlemmer, målrettet personer fra bestemte lande og/eller brancher, der bor og arbejder i Danmark. Vi fulgte grupperne i perioden februar til april 2025 og udvalgte opslag, som relaterede sig til udenlandske arbejdstageres arbejdsliv, herunder opslag omhandlende emner såsom job-søgning, arbejdsforhold, arbejdstid, lønudbetaling, opholdstilladelse og rettigheder.

Vi ved fra tidligere undersøgelser, at mange udenlandske arbejdstagere også benytter andre sociale medieplatforme såsom WhatsApp, hvor adgang til grupper typisk forudsætter en invitation eller et specifikt link. Af denne grund valgte vi at afgrænse det netnografiske feltstudie til netværksgrupper på Facebook, hvor grupperne er søgbare og tilgås ved at anmode om medlemskab.

I alt blev der indsamlet 242 opslag og kommentarer, som herefter blev organiseret i et datasæt og kodet tematisk. Kodningen fokuserede på centrale mønstre i deltageres informationsudveksling og oplevelser for at belyse, hvilke emner udenlandske arbejdstagere er optaget af i relation til deres arbejdsliv i Danmark. Sproget i de fleste grupper afspejlede deltageres nationalitet, og opslagene og kommentarerne er efterfølgende blevet oversat til dansk med hjælp fra Google Translate.

Af hensyn til deltagernes anonymitet og for at undgå at udstille enkeltpersoner gengives ikke konkrete screenshots i rapporten (Larsen, 2012).

Selvom udenlandske arbejdstagere også findes på andre platforme, er valget af Facebook som platform motiveret af både dets udbredelse blandt målgruppen – som også fremhævet af flere interviewpersoner – og platformens åbne struktur, som gør det lettere at identificere og følge relevante grupper. I modsætning hertil kræver platforme som fx WhatsApp, som ellers også er meget udbredt blandt målgruppen, ofte invitationer eller delte links for at få adgang, hvilket gør observation vanskeligere.

Netnografi har i denne sammenhæng fungeret som et empirisk og eksplorativt redskab, der har givet indblik i udenlandske arbejdstageres egne informationsbehov og oplevede udfordringer, sådan som de udtrykker det i deres egne digitale fællesskaber.

7.3.2 Etiske overvejelser i feltarbejdet

Som led i undersøgelsen har vi anvendt netnografi til at belyse udenlandske arbejdstageres informationsbehov og informationsudveksling på sociale medier. Netnografien er gennemført af projektleder, som har observeret relevante lukkede Facebook-grupper, der henvender sig til personer fra bestemte lande og/eller brancher, der bor og arbejder i Danmark.

Netnografien bidrager med et værdifuldt supplement til interviewmaterialet ved at give indblik i udenlandske arbejdstageres egne spørgsmål, perspektiver og informationspraksisser i deres egne digitale rum.

Grupperne blev identificeret via en kombination af søgninger og algoritmiske anbefalinger på baggrund af eksisterende medlemskaber. Det netnografiske arbejde blev desuden informeret af en tidligere VIVE-undersøgelse, hvor interviewpersoner fremhævede Facebook som en vigtig kanal for informationsdeling og erfaringsudveksling blandt udenlandske arbejdstagere (Pejtersen et al., 2025). Ved projektstart var projektmedarbejderen allerede medlem af enkelte grupper i kraft af tidligere interesse for området.

Adgangen til grupperne er sket via medarbejderens personlige Facebook-profil, hvor det tydeligt fremgår, hvem vedkommende er. I de fleste tilfælde har det været tilstrækkeligt at anmode om medlemskab for at blive optaget i grupperne. I enkelte grupper har det været nødvendigt at besvare korte adgangsspørgsmål og bekræfte, at gruppereglerne var læst og accepteret. I denne forbindelse har vi ikke oplyst, at formålet med medlemskabet var forskningsrelateret og med henblik på observation. Set i bagklogskabens lys burde vi formentligt have tydeliggjort dette. Beslutningen om ikke at gøre det skal ses i lyset af, at undersøgelsens formål udelukkende har været at

observere overordnede tendenser og tematikker – ikke at analysere eller gengive specifikke opslag eller kommentarspor. Observationen har udelukkende haft til formål at få indsigt i, hvilke emner og spørgsmål udenlandske arbejdstagere drøfter i relation til arbejdsliv og rettigheder i Danmark. Derudover har det netnografiske feltarbejde været passivt og ikke-deltagende. Der er ikke blevet kommenteret eller interageret med gruppemedlemmer, og der gengives ikke brugernavne i analysen.

Der knytter sig samtidig vigtige samfundsmæssige og individuelle hensyn til at gennemføre denne form for observation: Udenlandske arbejdstagere i Danmark er ofte ansat i brancher præget af manuelt og ufaglært arbejde og har markant højere risiko for at blive udsat for dårlige eller ulovlige arbejdsvilkår sammenlignet med danske kolleger (Pejtersen et al., 2025). En bedre forståelse af, hvordan og hvor de orienterer sig om rettigheder, vilkår og arbejdsliv, er derfor afgørende for at kunne styrke informationsindsatsen og forebygge udnyttelse. Derudover spiller sociale medier og online fællesskaber en stadig større rolle i udenlandske arbejdstageres hverdagsliv, og denne del af deres informationssøgning er underbelyst i forskningen (Gulanowski et al., 2022).

Undersøgelsen bidrager derfor med ny og vigtig viden om, hvordan udenlandske arbejdstagere tilegner sig information, og hvordan deres informationspraksisser bedst kan understøttes – både af myndigheder og andre aktører.

Litteratur

- Aaltonen, S. (2019). The digitalization of migrants' labor market integration services: Boosting or hindering social inclusion? In: Poutanen, S., Kovalainen, A., & Rouvinen, P. (eds.), *Digital Work and the Platform Economy: Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era* (pp. 142-158). Routledge.
- Adekanmbi, O. (2019). Investigating and proffering solutions to the information seeking behaviour of immigrants in the United Kingdom. *Library Philosophy and Practice*, 1-11.
- Andersen, S. K., & Arnholtz, J. (2013). Udfordringen fra øst – Fagforeningsstrategier og den østeuropæiske arbejdskraft. *Økonomi & Politik*, 86(1), 45–57.
- Arnholtz, J. (2021). Posted work, enforcement capacity and firm variation: Evidence from the Danish construction sector. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), 1149–1164.
- Arnholtz, J., & Andersen, S. K. (2016). *Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge-og anlægsbranchen*. FAOS, Københavns Universitet.
- Arnholtz, J., & Eldring, L. (2015). Varying perceptions of social dumping in similar countries. In: Bernaciak, M. (ed.), *Market Expansion and Social Dumping in Europe* (pp. 80–96). Routledge.
- Berntsen, L. (2016). Reworking labour practices: on the agency of unorganized mobile migrant construction workers. *Work, Employment and Society*, 30(3), 472–488.
- Beskæftigelsesministeriet. (n.d.). *Lovgivning*. <https://bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar/ordnede-forhold-paa-arbejdsmarkedet/lovgivning/>
- Beskæftigelsesministeriet. (2024). *Status på arbejdsmarkedet: Tema om øremærket orlov*. Beskæftigelsesministeriet.
- Borello, A. (2024). Structural unfairness or disrespect and misrecognition? Theorising the pathway between feelings of injustice and collective mobilisation among precarious migrant workers. *British Journal of Industrial Relations*, 1-14.
- Calvo, A., Aurrekoetxea-Casaus, M., & Borrajo, E. (2024). Virtual ethnography of female migrants: a WhatsApp group as a support tool during their migration process. *Journal of International Migration and Integration*, 25(2), 553-571.

- Caro, E., Berntsen, L., Lillie, N., & Wagner, I. (2015). Posted migration and segregation in the European construction sector. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(10), 1600-1620.
- Danaj, S. (2018). Posted work and occupational safety and health: A literature review. *Dve domovini, Two Homelands*, 48, 37-57.
- Danaj, S. (2024). Introduction. In: Danaj, S., Toplak, K., & Vah Jevšnik, M. (eds.), *Access to Information on the Posting of Workers: Construction Companies' Practices and Challenges* (pp. 9-17). Ljubljana: Založba ZRC.
- Danmarks Nationalbank. (2019). *EU's indre marked for arbejdskraft dæmper konjunkturpres*. Analyse 10. januar 2019, nr. 1. Danmarks Nationalbank.
- De Wispelaere, F., & De Smedt, L. (2023). *Access to information on the posting of workers: Are we blinded by the importance given by EU legislation to the single official national website?* Policy Brief No. 5. European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Disruptionrådets sekretariat. (2018). *Arbejdskraftens frie bevægelighed - rettigheder og rimelighed*. Disruptionrådet.
- Ebardo, R., Tuazon, J. B., & Suarez, M. T. (2020). *We learn from each other: Informal learning in a Facebook community of older adults*. Paper presented at the International Conference on Computers in Education. The Asia-Pacific Society for Computers in Education.
- Eggen, F. W., Iversen, M., & Steen, J. I. (2021). *Evaluation of the campaign Know Your Rights*. Report No. 27-2021. Samfunnsøkonomisk analyse.
- European Labour Authority. (2023). *Lessons learnt for single national websites on the posting of workers*. European Labour Authority.
- European Parliament and Council. (2014). *Directive 2014/67/EU of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012*. L 159, 11–31. Publications Office of the European Union.
- Farbenblum, B., & Berg, L. (2017). Migrant workers' access to remedy for exploitation in Australia: the role of the national Fair Work Ombudsman. *Australian Journal of Human Rights*, 23(3), 310-331.

- Farbenblum, B., & Berg, L. (2018). *Wage Theft in Silence: Why Migrant Workers do not Recover their Unpaid Wages in Australia*. UNSW Law, University of New South Wales.
- Grönlund, Å., Hatakka, M., & Ask, A. (2007). Inclusion in the e-service society - investigating administrative literacy requirements for using e-services. In: Wimmer, M. A., Scholl, J., & Grönlund, Å. (eds.), *Electronic Government. EGOV 2007, 6th International Conference, EGOV 2007, Regensburg, Germany, September 3-7, 2007, Proceedings* (pp. 216–227). Springer.
- Gulanowski, D., Nardon, L., & Hine, M. J. (2022). Online discussion forum and pre-migration information seeking: An affordance perspective. *Journal of International Technology and Information Management*, 31(2), 110-139.
- Hau, M. F., & Borello, A. (2024). Between coping and resistance: Migrant networks and alternative forms of collectivism. *Economic and Industrial Democracy*, 45(4), 1067-1089.
- Hertzum, M. (2022). Citizens' information behavior in relation to electronic-government services: a systematic review. *Journal of Documentation*, 78(6), 1437-1456.
- Janta, H., & Ladkin, A. (2013). In search of employment: Online technologies and Polish migrants. *New Technology, Work and Employment*, 28(3), 241-253.
- Karell, D., Malik, R., & Najam Shah, S. K. (2024). Does information improve the experience of pursuing labor migration? Evidence from a field experiment in Pakistan. *International Migration Review*, 1-27.
- Kofoed-Diedrichsen, M., & Weise, K. (2017). *Nordiske tiltag mod social dumping: En gennemgang af fænomenet, dets udbredelse og indsatsen mod det*. Cevea.
- Korsby, T. M. (2011). *Menneskehandel i rengøringsbranchen?: En kvalitativ undersøgelse af migrations-og arbejdsvilkårene for en gruppe migrantarbejdere i Danmark*. Servicestyrelsen.
- Kozinets, R. V. (2002). The field behind the screen: Using netnography for marketing research in online communities. *Journal of Marketing Research*, 39(1), 61–72.
- Krings, T., Bobek, A., Moriarty, E., Salamońska, J., & Wickham, J. (2013). Polish migration to Ireland: "Free movers" in the new European mobility space. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(1), 87–103.

- Larsen, C. (2012). Når dataindsamlingen går online. In: Jacobsen, M. H., & Jensen, S. Q. (eds.), *Kvalitative udfordringer* (pp. 233-262). Hans Reitzels Forlag.
- Li, Y. T. (2024). Digital togetherness as everyday resistance: The use of new media in addressing work exploitation in rural areas. *New Media & Society*, 26(4), 1851-1870.
- Lovelady, A. S., Rytter, M., Selmer, B., Bertram Larsen, P., Wilms, S., & Sørensen, J. K. (2020). *GoinGlobal: Afrapportering og praksisanbefalinger vedrørende inklusion og forankring af internationale medarbejdere og tilflyttere i Ringkøbing-Skjern Kommune*. Aarhus Universitet.
- Lovelady, A. S., Wilms, S. K., & Sørensen, J. K. (2024). *Migranternes sikkerhed i landbruget*. MANTRA - Moesgårds Antropologiske Analyseenhed, Aarhus Universitet.
- López-Jacob, M. J., Safont, E. C., García, A. M., Garí, A., Agudelo-Suárez, A., Gil, A., & Benavides, F. G. (2010). Participation and influence of migrant workers on working conditions: a qualitative approach. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 20(2), 225-238.
- Marino, S. (2015). Making space, making place: Digital togetherness and the re-definition of migrant identities online. *Social Media + Society*, 1(2), 1-9.
- Meier, K. J. (2019). Theoretical frontiers in representative bureaucracy: New directions for research. *Perspectives on Public Management and Governance*, 2(1), 39-56.
- Miazga, M. M. (2023). *Access to Information about Norwegian Labour Law among Polish Migrants: A Design Approach*. Master's thesis. Department of Design, Norwegian University of Science and Technology.
- Møller, J. L., Garde, A. H., Aslej, J. Z., Nimb, I. E., Andersen, H. V. E., Lohmann-Devantier, R., & Nielsen, H. B. (2020). *Notat: Analyse af sårbare udenlandske arbejdsgangere på det danske arbejdsmarked: Resultater fra litteraturstudie og Delphi-undersøgelse om udbredelse, udfordringer og løsninger for sårbare udlændinge i Danmark*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Naderifar, M., Goli, H., & Ghaljaie, F. (2017). Snowball sampling: A purposeful method of sampling in qualitative research. *Strides in Development of Medical Education*, 14(3), 1-4.
- NOU. (2022). *Mellom mobilitet og migrasjon: Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

- NTAES. (2020). *Arbejdslivskriminalitet. Situasjonsbeskrivelse 2020*. Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter.
- Overgård, C. H., Jespersen, M., Høgedahl, L., Thomsen, T. L., Sørensen, L. B., & Møller, N. B. (2023). *Migrantarbejderes arbejdsmiljø og sikkerhed i bygge-og anlægsbranchen: Hovedrapporten*. Center for Arbejdsmarkeds forskning, Aalborg Universitet.
- Pejtersen, J. H., Rotger, G. P., Rosenberg, A. W., Thuesen, F., & Overgård, C. H. (2025). *Risiko for social dumping i danske virksomheder med udenlandske arbejdstagere*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Refslund, B. (2021). When strong unions meet precarious migrants: Building trustful relations to unionise labour migrants in a high union-density setting. *Economic and Industrial Democracy*, 42(2), 314–335.
- Refslund, B., & Thörnquist, A. (2016). Intra-European labour migration and low-wage competition—comparing the Danish and Swedish experiences across three sectors. *Industrial Relations Journal*, 47(1), 62–78.
- Ruiz, M. L. V. (2009). *Labour inspection in Europe: Challenges and achievements in selected countries, including in times of crisis*. ILO Working Document No. 3. International Labour Organization.
- Safarov, N. (2024). Administrative literacy in the digital welfare state: Migrants navigating access to public services in Finland. *Social Policy and Society*, 23(4), 908–921.
- Saggau, E. H. (2022). *Fra pendler til landsbybeboer: En undersøgelse af rumænske migranter i Danmark*. Centrum för teologi och religionsvetenskap, Lunds Universitet.
- Sargeant, M. & Tucker, E. (2009). Layers of vulnerability in occupational safety and health for migrant workers: Case studies from Canada and the UK. *Policy and Practice in Health and Safety*, 7(2), 51–73.
- Schweyher, M. (2023). Precarity, work exploitation and inferior social rights: EU citizenship of Polish labour migrants in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(5), 1292–1310.
- Selden, S. C. (2015). *The Promise of Representative Bureaucracy: Diversity and Responsiveness in a Government Agency*. Routledge.

- SIRI (2025). *EU-ophold som arbejdstager*. <https://nyidanmark.dk/da/Du-vil-ansøge/Op-hold-som-nordisk,-EU,-EØS-eller-schweizisk-statsborger/EU-arbejdstager>
- Spanger, M., & Andersen, M. R. (2024). Oversete platformsarbejdere: Migration, metodologisk nationalisme og dansk arbejdsmarkedsforskning i en brydningstid. *Norsk Sosiologisk Tidsskrift*, 8(1), 1-14.
- Spanger, M., & Hvalkof, S. D. (2020). *Migranternes mobilitet: Mellem kriminalisering, menneskehandel og udnyttelse på det danske arbejdsmarked*. Aalborg Universitetsforlag.
- Spanger, M., & Hvalkof, S. D. (2021). *Udnyttelse af migranternes arbejdskraft på det danske arbejdsmarkedet*. Department of Politics & Society, Aalborg University.
- Tucker, E. (2013). *Giving Voice to the Precariously Employed? Mapping and Exploring Channels of Worker Voice in Occupational Health and Safety Regulation*. Osgoode CLPE Research Paper No. 14/2013. Cambridge Scholars Publishing.
- Underhill, E., Huang, S., Yi, S., & Rimmer, M. (2019). Using social media to improve temporary migrant workers' access to information about their employment rights. *Journal of Australian Political Economy*, 84, 147-174.
- Wang, F. (2023). Social capital or non-human sources? A cross-context study on information source selection of migrant farmer workers. *Journal of Information Science*, 49(5), 1358-1374.
- Workplace Denmark (n.d.). *Om Workplace Denmark*. <https://workplacedenmark.dk/da/about-workplacedenmark>
- Zhang, Y., & Gao, G. (2024). Assisting International Migrants with Everyday Information Seeking: From the Providers' Lens. In: *International Conference on Information* (pp. 338-355). Springer Nature Switzerland.
- Zólyomi, E., & Danaj, S. (2019). *Language Barriers and the Occupational Safety and Health of Posted Workers*. Policy Brief No. 4. European Centre.
- Xiao, P., Liu, S., & Madden, A. (2024). Factors affecting the cultural information needs of Chinese migrant workers and their role in the acculturation: A descriptive framework. *Library & Information Science Research*, 46(3), 1-12.

VIVE