

Arbejds miljøindsatsen i grønlandske virksomheder



2024

Peter Hasle, Anne Lise Kappel & Søren Vøxted

Syddansk Universitet / Ilisimatusarfik (Grønlands Universitet)

Forord

Denne rapport er udarbejdet i samarbejde mellem forskere fra Syddansk Universitet og Ilisimatusarfik (Grønlands Universitet). Rapporten beskriver resultaterne af forskningsprojektet AMIG (Arbejdsmiljøaktiviteter i Grønlandske virksomheder) som er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden og gennemført i 2021-24. Den praktiske gennemførelse er foregået i tæt samarbejde med en følgegruppe af interessenter fra virksomheder, organisationer og myndigheder, som har bidraget med vigtige forslag og kritiske refleksioner over fortolkning af resultater. En stor tak skal lyde til medlemmerne af følgegruppen for et aktivt engagement med forslag og kommentarer. Vi har gennemført telefoninterview med en række virksomheder, som vi takker for deres bidrag. Hovedparten af projektet har omfattet kvalitative casestudier i fire virksomheder, som indgår anonymt i rapporten, og de har velvilligt stillet sig til rådighed med til et stort antal interview både i Nuuk og i tre byer langs kysten, samt udleveret store mængder skriftligt materiale. En stor tak til de fire virksomheder og ikke mindst deres medarbejdere og ledere som har brugt deres sparsomme tid og mødt os med stor åbenhed. En særlig tak til en række studentermedhjælpere: Soriina, Titsiaat, Tukummeq og Nivi som har været helt afgørende i forhold til sproglig bistand og kulturel fortolkning. Udover forfatterne har også Post Doc Katharina Jeschke i starten af projektet ydet et væsentligt bidrag.

Det er vores håb at denne rapport kan hjælpe virksomheder, organisationer og myndigheder til at styrke indsatsen for et godt arbejdsmiljø

Indholdsfortegnelse

Forord	1
1 Resume med konklusion og anbefalinger	3
2 English summary	6
3 Indledning	9
4 Baggrund	10
5 Metode	14
5.1 Spørgeskemaundersøgelsen	14
5.2 Den kvalitative undersøgelse	17
6 Udbredelse af arbejdsmiljøaktiviteter	19
7 Det praktiske arbejdsmiljøarbejde	26
7.1 Forståelse af arbejdsmiljø	26
7.2 Fordeling af ansvar	28
7.3 Fra arbejdsmiljøpolitik til praksis	31
7.4 APV og sikkerhedsorganisationen	36
7.5 Hvad virker?	37
Referencer	41
Bilag 1: Formidling	44
Videnskabelige publikationer	44
Mundtlig formidling	45

1 Resume med konklusion og anbefalinger

AMIG-projektet har til formål bidrage med viden, som kan understøtte grønlandske virksomheders indsats for et bedre arbejdsmiljø, samt give myndigheder og arbejdsmarkedets parter grundlag for både at tilrettelægge en mest effektiv håndhævelse af arbejdsmiljøloven og tilrettelægge den støtte som virksomhederne har behov for. Projektet omfatter en spørgeskemaundersøgelse af private virksomheder i Grønland og en kvalitativ undersøgelse af arbejdsmiljøindsatsen i fire større virksomheder.

Baggrunden for undersøgelsen er den gennemgribende moderniseringsproces som Grønland gennemløber, hvor flertallet af befolkningen over en eller to generationer har bevæget sig fra selverhvervende fiskere og fangere til lønmodtagere (Karlsson, 2021). Arbejdsmiljø er derfor et relativt nyt tema for en stor del af befolkningen – både for ledere og medarbejdere. Den gældende arbejdsmiljølov er stort set en kopi af den danske lov, og det er stadig Danmark, som står for håndhævelsen af loven. Der er ikke før denne undersøgelse gennemført større undersøgelser af, hvordan det er lykkedes virksomhederne at håndtere arbejdsmiljøet og til at leve op til kravene i arbejdsmiljøloven.

Spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen omfatter alle private virksomheder i Grønland med >9 medarbejdere. Spørgeskemaet bygger på en dansk undersøgelse af virksomheders arbejdsmiljøindsats (Bach, 2018), som tidligere har været anvendt i forskningsmæssig sammenhæng. Vi modificerede spørgeskemaet til grønlandske forhold bl.a. med oversættelse til grønlandsk og pilot testning. 160 virksomheder (svarprocent på 57) svarede på spørgeskemaet.

Resultaterne viser, at grønlandske virksomheder prioriterer arbejdsmiljøet højt – på niveau med danske virksomheder. Det er imidlertid svært for virksomhederne at implementere arbejdsmiljøaktiviteterne i praksis. Kun et mindretal af virksomhederne (45%) har gennemført en fuld APV med prioritering og handleplaner. Det er ligeledes svært for virksomhederne at få etableret en sikkerhedsorganisation¹ og få uddannet medlemmerne på den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Her udgør kapaciteten af uddannelsen, som udbydes af Arbejdstilsynet, imidlertid en væsentlig barriere. Det viser sig ikke overraskende, at det særligt er de mindre virksomheder og virksomheder lokaliseret langt fra hovedstaden Nuuk, som har de største andele af virksomheder, som har svært ved at opfylde kravene.

Det praktiske arbejdsmiljøarbejde

Den kvalitative undersøgelse af det praktiske arbejdsmiljøarbejde omfatter interview, observation og dokumenter i fire store virksomheder indenfor byggeri, handel, industri og transport. Vi har gennemført i alt 88 interview fordelt på Nuuk og tre byer langs Grønlands vestkyst. Interviewene omfatter topledelse, arbejdsmiljøprofessionelle, mellemledere, førstelinjeledere, sikkerheds- og tillidsrepræsentanter samt medarbejdere.

Analysen af interviewene peger på en række barrierer for at gennemføre en effektiv arbejdsmiljøindsats i de grønlandske virksomheder. Den første barriere knytter sig forståelsen af arbejdsmiljøet. Både ledere og medarbejdere opfatter typisk arbejdsmiljø om ulykkesrisici og i et vist omfang direkte fysiske belastninger som fx tunge løft, mens risikoen for langsigtede helbredsskader og det psykiske arbejdsmiljø sjældent beskrives som en del af arbejdsmiljøet. Ulykker opfattes ofte som uundgåelige og som den enkelte medarbejders egen skyld.

¹ På undersøgelsestidspunktet var sikkerhedsorganisationens navn ikke ændret til arbejdsmiljøorganisationen, og vi anvender derfor den gældende betegnelse på dette tidspunkt.

Som følge heraf gennemføres sjældent ulykkesanalyser og efterfølgende forebyggende tiltag. En væsentlig problemstilling i den sammenhæng er en usikker oversættelse af centrale arbejdsmiljøbegreber til grønlandsk.

En yderligere problemstilling er fortolkningen af ansvaret for arbejdsmiljøet. Mange ledere er bekendt med at de har et formelt ansvar og yder et vist niveau af instruktion, men i sidste ende skubber de i høj grad ansvaret over på medarbejderne med udsagn om 'at de jo ikke kan sikre, at medarbejderne gør som de får besked på'. Denne ansvarsoverdragelse accepterer medarbejderne, fordi de gerne vil vise, at de mestrer at løse den pågældende arbejdsopgaver, og fordi det kan være socialt vanskeligt i de små samfund at udpege en leder som ansvarlig for ens ulykke, og man prøver derfor typisk at undgå åbne konflikter.

Disse problemer hænger tæt sammen med en dekobling mellem den overordnede prioritering af arbejdsmiljøet, som det udtrykkes af topledelsens både interne og eksterne udmeldinger, og det praktiske arbejdsmiljøarbejde. Tværtimod udsender topledelsen tvetydige signaler fx ved ikke at deltage i sikkerhedsudvalg og undlade at sætte arbejdsmiljø på dagsordenen på fx ledermøder, som betyder at ledere og medarbejdere bliver usikre på, hvor højt arbejdsmiljøet faktisk skal prioriteres. Denne dekobling forstærkes lokalt af den usikre fortolkning af, hvad arbejdsmiljø handler om, og hvilket ansvar man har som leder. Samtidig er medarbejderne både tilbageholdende med at lade sig vælge som sikkerhedsrepræsentanter og med at rejse arbejdsmiljøproblemer, som kan medføre konflikter på arbejdspladsen.

Projektet har også vist, at manglende tilgængelighed til lovgivning, bekendtgørelser og vejledninger på grønlandsk udgør et væsentligt problem, ligesom reel implementering af lovgivning mangler. Hvorvidt det kan tilskrives, at området stadig er under dansk jurisdiktion og dermed forvaltning er ikke eksplicit undersøgt, men undersøgelsesresultaterne peger på, at der er behov for en styrket indsats fra myndighederne, som i højere grad tilpasses de grønlandske forhold.

Til trods for ovennævnte problemer udføres der på mange lokale arbejdspladser en aktiv arbejdsmiljøindsats, hvor problemer bliver identificeret og løst både i den daglige drift og gennem en lokal sikkerhedsorganisation. Det gælder særligt de arbejdspladser, hvor en lokal leder påtager sig arbejdsmiljøansvaret og følger op på arbejdsmiljøet i dagligdagen. Disse tilfælde bliver yderligere forstærket i de virksomheder, som har arbejdsmiljøprofessionelle ansat.

Konklusion

Grønlandske virksomheder ønsker at prioritere arbejdsmiljøet højt. Det viste både spørgeskemaundersøgelsen og den kvalitative undersøgelse. Samtidig viser undersøgelsen vanskeligheder med at omsætte den prioritet til aktiv handling på de konkrete arbejdspladser. Der er mange årsager, som vi har resumeret ovenfor. På tværs af disse årsager kan de usikre fortolkninger af både indholdet i arbejdsmiljøbegrebet, fordeling af ansvar og gennemførelse centrale indsatser som APV, pege på, at virksomhederne befinder sig i en overgangsproces, hvor de udvikler deres egen forståelse af arbejdsmiljøet og lovgivningens krav, som både passer til den enkelte virksomhed og til den grønlandske kontekst.

Anbefalinger

Det er vigtigt, at denne overgangsproces kvalificeres og bliver kortest mulig for at sikre den bedst mulige beskyttelse af medarbejderne. Resultaterne fra de deltagende virksomheder peger på en række positive muligheder for at styrke indsatsen. Dem sammenfatter vi i anbefalingerne nedenfor.

Virksomheder centralt

- Topleders deltagelse i arbejdsmiljøudvalg²
- Arbejdsmiljø på dagsordenen på ledermøder
- Ansættelse af arbejdsmiljøprofessionelle
- Aktiv efterspørgsel af arbejdsmiljøperformance fx referater fra møder i arbejdsmiljøorganisationen og APV-handlingsplaner
- Uddannelse af ledere og medarbejdere
- Effektive procedurer til at følge op på problemstillinger som rejses lokalt

Virksomheder lokalt

- Dialog mellem ledere og medarbejdere om arbejdsmiljørisici og forebyggelse
- Lederopfølgning på identificerede problemer og medarbejder adfærd
- Aktiv rekruttering af arbejdsmiljørepræsentanter
- Deltagelse i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse

Desuden er der behov for at ekstra indsats fra myndigheder og arbejdsmarkedets parter. Virksomhederne har behov for en ekstra støtte for at kunne løfte arbejdsmiljøopgaven.

Myndigheder og arbejdsmarkedets parter

- Implementering og oversættelse af centrale arbejdsmiljøregler
- Udvikling af tilsynsmetoder som passer til den grønlandske kontekst fx med kombination af håndhævelse og vejledning
- Sikring af tilstrækkelig lokalt udbud af arbejdsmiljøuddannelsen
- Udvikling af tilbud om arbejdsmiljørådgivning i Grønland
- Netværk for arbejdsmiljøprofessionelle med en større arbejdsmiljøkonference i Grønland fx hvert andet år
- Arbejdsmiljø integreres i uddannelser i Grønland

² Vi bruger her den gældende betegnelse arbejdsorganisation og -udvalg, mens vi i beskrivelsen af undersøgelsen anvender den på det tidspunkt gældende betegnelse sikkerhedsorganisation.

2 English summary

The purpose of the AMIG research project is to provide knowledge that can support Greenlandic companies' efforts for a better work environment, as well as provide authorities and social partners with a basis for both organizing the most effective enforcement of the Work Environment Act and organise the support that companies need. The project includes a questionnaire survey of private companies in Greenland and a qualitative study of the work environment efforts in four large companies.

The background for the study is the thorough modernization process that Greenland is undergoing, where the majority of the population over one or two generations has moved from self-employed fishermen and hunters to wage earners (Karlsson, 2021). The work environment is therefore a relatively new topic for a large part of the population – both for managers and employees. The current Working Environment Act is largely a copy of the Danish law, and it is still Denmark that is responsible for enforcing the law. Prior to this study, no major studies have been carried out on how the companies manage the work environment and fulfil the requirements of the Working Environment Act.

The questionnaire survey

The questionnaire survey includes all private companies in Greenland with >9 employees. The questionnaire is based on a Danish study of companies' work environment efforts (Bach, 2018), which has previously been used in a research context. We modified the questionnaire to Greenlandic conditions, including translation into Greenlandic and pilot testing. 160 companies (57% responses) answered the questionnaire.

The results show that Greenlandic companies give high priority to the work environment – on a par with Danish companies. However, it is difficult for companies to implement the OSH activities in practice. Only a minority of the companies (45%) have completed a full workplace assessment with prioritisation and action plans. It is also difficult for companies to establish a safety organisation and secure participation of their staff in the mandatory occupational health and safety training. Here, however, the capacity of the training offered by the Danish Working Environment Authority constitutes a significant barrier. It turns out not surprisingly that it is especially the smaller companies and companies located far from the capital Nuuk with the largest shares of companies that have difficulty meeting the requirements.

The practical work environment efforts

The qualitative study of the company practices includes interviews, observation and documents in four large companies within construction, trade, industry and transport. We have conducted a total of 88 interviews distributed spread across Nuuk and three towns along the west coast of Greenland. The interviews include top management, OSH professionals, middle managers, first-line managers, safety representatives, and employees.

The analysis of the interviews points to a number of barriers to implementing an effective work environment effort in the Greenlandic companies. The first barrier is related to the understanding of the work environment. Both managers and employees typically perceive the work environment as the risk of accidents and, to a certain extent, direct physical strains such as heavy lifting, while the risk of long-term health damage and the psychosocial work environment are rarely considered as part of the work environment. Accidents are often perceived as inevitable and as the individual employee's own fault. As a result, accident analyses and subsequent preventive measures are rarely carried out.

A significant problem in this context is an uncertain translation of key work environment concepts into Greenlandic. A further issue is the interpretation of responsibility for the work environment. Many managers are

aware that they have a formal responsibility and provide a certain level of instruction, but in the end, they largely push the responsibility onto the employees with statements such as 'they cannot ensure that the employees do as they are told'. The employees accept this transfer of responsibility because they want to show that they are masters of solving the task in question, and because it can be socially difficult in the small communities to appoint a manager as responsible for one's accident, and employees tend typically to accept the responsibility for the accident to avoid open conflicts.

These problems are closely linked to a decoupling between the overall prioritisation of the work environment, as expressed by the top management's both internal and external statements, and the practical work environment efforts. On the contrary, top management sends out ambiguous signals, e.g. by not participating in safety committees and failing to put the work environment on the agenda at management meetings, which means that managers and employees become uncertain about how high the work environment should actually be prioritised. This decoupling is reinforced locally by the uncertain interpretation of what the work environment is about and what responsibilities one has as a manager. At the same time, employees are both reluctant to be elected as safety representatives and to raise health and safety problems that can lead to conflicts in the workplace.

Despite the above-mentioned problems, many local workplaces carry out active work environment efforts, where problems are identified and solved both in daily operations and through a local safety organisation. This is especially true for workplaces where a local manager assumes responsibility for the work environment and follows up on the work environment on a daily basis. These cases are further amplified in the companies that employ occupational health and safety professionals.

Conclusion

Greenlandic companies want to give high priority to the work environment. This was shown by both the questionnaire survey and the qualitative study. At the same time, the study shows difficulties in translating this priority into active action in the specific workplaces. There are many reasons, which we have summarized above. Across these reasons, the uncertain interpretations of both the content of the work environment concept, the distribution of responsibilities and the implementation of key initiatives on workplace assessment may indicate that the companies are in a transition process where they are developing their own understanding of the work environment and the requirements of the legislation in a way that is appropriate to both the individual company and the Greenlandic context.

Recommendations

It is important that this transition process is qualified and shortened as possible to ensure the best possible protection for employees. The results from the participating companies point to a number of positive opportunities to strengthen the efforts. We summarize them in the recommendations below.

Companies at central level

- Top manager's participation in health and safety committees
- Working environment on the agenda at management meetings
- Employment of occupational safety and health professionals
- Active demand for safety and health and safety performance, e.g. minutes from meetings in the safety organisation and action plans to follow up on workplace assessment
- Training of managers and employees
- Effective procedures for following up on issues raised locally

Companies at local level

- Dialogue between managers and employees on occupational safety and health, risks and prevention
- Management follow-up on identified problems and employee behaviour
- Active recruitment of safety representatives
- Participation in the statutory occupational safety and health education

In addition, there is a need for extra efforts from authorities and social partners. Companies need extra support to be able to lift the work environment task.

Authorities and social partners

- Implementation and translation of key work environment regulations and executive orders
- Development of supervision methods that fit the Greenlandic context, e.g. with a combination of enforcement and guidance
- Ensuring sufficient local supply of occupational safety and health training
- Development of work environment advisory services in Greenland
- Network for occupational OSH professionals with a major work environment conference in Greenland, e.g. every other year
- Work environments integrated in educations in Greenland

3 Indledning

Grønland er midt i en rivende moderniseringsproces med en voksende økonomi og en overgang fra en kultur baseret på fangere og fiskere til et arbejdsmarked baseret på lønmodtagere. Som følge af denne udvikling har arbejdsmiljøet ændret sig ganske betydeligt, og de første indikationer på arbejdsrelaterede arbejdsmiljørisici stammer fra en kortlægning af levevilkår, livsstil og sundhed i Grønland, som peger på, at "en meget stor del af befolkningen er udsat for påvirkninger på deres arbejdsplads, som kan påvirke sundheden negativt" (Bjerregaard, 1995), og forfatteren peger senere på, at det dårlige arbejdsmiljø påvirker sundheden, hvilket er velkendt fra mange undersøgelser fra mange lande, men ikke er undersøgt i Grønland" (Bjerregaard, 2004). Siden da er der kun gennemført enkelte undersøgelser af erhvervsygdomme i fiskeindustrien, der peger på alvorlige udfordringer for både medarbejdere og virksomheder (Hjort Bønløkke et al., 2012; Laustsen et al., 2022). Desuden finder nogle få undersøgelser af arktisk sikkerhed i olieindustrien, søfarts- og minedrift, der identificerer de særlige arktiske udfordringer i form af afsides beliggenhed, begrænset infrastruktur og vejforhold (Albrechtsen & Indreiten, 2021).

Hovederhvervene er i løbet af få årtier skiftet fra selvstændige fiskere og fangere til beskæftigelse i en bred vifte af brancher og virksomheder – lige fra fiskeindustri og byggeri til service og offentlig beskæftigelse (Lennert, 2015). Kun mindre end 4 % af den beskæftigede befolkning i Grønland har traditionelt fiskeri og fangst som hovedindkomst³. Arbejdsmiljøledelse er derfor en ny opgave for både medarbejdere og virksomheder i Grønland, og viden om, hvordan private virksomheder i Grønland håndterer og implementerer de grundlæggende lovkrav til arbejdsmiljø, er nødvendig for at udvikle effektive strategier til forbedring af arbejdsmiljøet.

I 2009 fik Grønland Selvstyre, hvilket betyder, at en lang række områder i dag styres i Grønland, men det gælder ikke arbejdsmiljø. Den danske arbejdsmiljølov er stort set overført direkte til Grønland uden nogen egentlig tilpasning til den grønlandske kontekst, og det er det ligeledes det danske Arbejdstilsyn, der har ansvaret for at håndhæve lovgivningen. Grønlands unikke geografiske, erhvervs-mæssige, sociale, sproglige og kulturelle forhold kan dog udfordre forståelsen bag den danske og europæiske arbejdsmiljølovgivning og dens implementering, og spørgsmålet er, om grønlandske arbejdsgivere og arbejdstagere samt andre interessenter forstår lovens indhold, som det er tiltænkt af de oprindelige danske lovgivere? Før denne undersøgelse fandtes der ingen forskningsbaserede undersøgelser af grønlandske virksomheders håndtering af arbejdsmiljøet.

Den forskningsmæssige viden om de grønlandske virksomheders arbejdsmiljøindsats er således begrænset, men der er indikationer på et betydeligt behov for at styrke indsatsen, og således også for få et vidensgrundlag for at tilrettelægge en sådan styrket indsats. Dette projekt bidrager hertil gennem besvarelse af følgende forskningsspørgsmål:

- I hvilken udstrækning gennemfører grønlandske virksomheder den arbejdsmiljøindsats, som er krævet i den eksisterende regulering?
- Hvilke særlige udfordringer og muligheder giver den grønlandske kontekst for virksomhedernes arbejdsmiljøindsats?
- Hvordan kan arbejdsmiljøindsatsen i virksomhederne samt reguleringen tilpasses de særlige betingelser i Grønland?

³ Grønlandsk Statistik: <https://stat.gl/publ/da/AR/202218/pdf/2021%20Besk%C3%A6ftigelsen.pdf>

4 Baggrund

Grønland er præget af hårdt arktisk klima, enorme afstande med en geografi, der strækker sig 2670 km fra nord til syd og 1050 km fra øst til vest. Landet har omkring 57.000 indbyggere fordelt på 17 byer og 54 mindre bygder langs Grønlands kyst, og da der ikke er veje mellem bygderne, foregår transporten med båd eller fly/helikopter. Om vinteren – der dækker mere end halvdelen af året – og foråret tilføjer vejret flere begrænsninger på grund af havis, sne og tåge. Desuden har urbaniseringen i Grønland været stærkt stigende gennem de seneste årtier (Kleemann, 2024), og hovedstaden, Nuuk, tæller nu mere end en tredjedel af alle indbyggere i Grønland mod en femtedel for 40 år siden. Derimod er befolkning i de mindste bygder⁴ er faldet fra en fjerdedel til en syvendedel (ibid). Privatejede virksomheder er for det meste placeret i de større byer, hvor det økonomiske grundlag for forretning er til stede. Derudover dominerer 13 statsejede aktieselskaber forretningslivet i hver bosættelse (ibid), navnlig inden for infrastruktur, fiskeri, detailhandel og olieforsyning.

Et andet vigtigt lag i forståelsen af den grønlandske kontekst er den hurtige overgang fra dansk koloni til grønlandsk selvstyre inden for et halvt århundrede, der påvirker både erhvervsstruktur og demokratisk indflydelse og traditioner (Bianco, 2019). Transformationen fra et traditionelt samfund med selvstændige jægere og fiskere til modernitet med lønnet beskæftigelse er sket særligt hurtigt i Grønland sammenlignet med andre oprindelige samfund i Arktis (Karlsson, 2021). Den grønlandske arbejdsstyrkes kulturelle værdier og præferencer er som følge heraf under forandring, men mange kan have et ambivalent forhold til lønarbejde, da selvforsyning med jagt og fiskeri stadig er højt værdsat (Kruse et al., 2008), og beskæftigelsen kan ses som et middel til at skaffe ressourcer til nødvendigt udstyr til jagt og fiskeri i stedet for en identitet som lønarbejder (PriceWaterhouseCoopers, 2003, p. 31). Kulturen som selvstændig baseret på selvforsyning kan desuden skabe en barriere for traditionel organisering af ansættelsesforhold med ledere, der styrer og kontrollerer arbejdsaktiviteter (Lau, 2005). Et andet relateret træk er accept af forholdene, som de er, og at undgå konfrontationer og konflikter (Lau, 2005; Wilson, 2015). Disse begrænsninger kan sammen med en positiv økonomisk udvikling forklare et arbejdsmarked, der er præget af fuld beskæftigelse med ledige stillinger og store problemer med at tiltrække og fastholde medarbejdere (Karlsson, 2021). Arbejdsstyrken er desuden præget af en relativt lav andel af faglærte og mange ufaglærte og en sproglig kløft mellem grønlandsk og dansk, hvor en stor andel af begge grupper kun taler et af sprogene (Karlsson, 2021). I stigende grad ansættes arbejdsgangere fra tredjelande, hovedsageligt fra Asien, uden at tale grønlandsk eller dansk og i mange tilfælde ikke engang engelsk. Disse udfordringer på arbejdsmarkedet kan forventes at have en afsmittende effekt på virksomhedernes muligheder for at håndtere arbejdsmiljøet, da høj arbejdskraftmigration og fravær og modvilje mod at sige fra til sammen kan være en begrænsning for motivation og tilrettelæggelse af systematiske arbejdsmiljøaktiviteter.

Der vides ikke meget om arbejdsmiljøet på arbejdsmarkedet i Grønland. Antallet af anmeldte ulykker og erhvervs sygdomme er fra 2009 til 2016 steget hver år, og der blev i 2016 registreret 619 ulykker og 100 erhvervs sygdomme i 2016. I 2016 stoppede Grønlands Statistik dog med at offentliggøre tal for arbejdsmiljøet (Grønlands Statistik, 2017), og kun få undersøgelser i fiskeforarbejdningsindustrien viser betydelige sundhedsproblemer (Laustsen et al., 2022). Forskning og offentlig statistik mangler information om arbejdsmiljøet i Grønland. Folkesundhedsundersøgelsen fra 2004 (Bjerregaard, 2004, s. 83-84) peger på en massiv underreportering af arbejdsulykker og argumenterer for, at et forventede antal vil være omkring 1.500 pr. år. Viden om arbejdsmiljø er faldet yderligere, da de regelmæssige undersøgelser af folkesundheden i Grønland ikke sammenligner erhverv eller brancher med sundhed (Larsen et al., 2019).

⁴ Bygder med mindre end 700 indbyggere

Dansk og dermed også grønlandsk lovgivning⁵ følger de samme principper, der er skitseret i den europæiske rammeretning fra 1989 om arbejdsmiljø (Jensen, 2002). I Grønland, Danmark og EU har arbejdsgiveren det fulde ansvar for at sørge for sikre og sunde arbejdsforhold for medarbejderne – uafhængigt af eksplicite regulatoriske regler (Uhrenholdt Madsen & Hasle, 2017) Desuden skal arbejdsgiveren gennemføre arbejdspladsvurdering (APV) af alle relevante risici og planlægge, hvordan disse risici skal kontrolleres for at forebygge arbejdsmiljøskader. Medarbejderne skal inddrages i arbejdsmiljøarbejdet gennem valg af arbejdsmiljørepræsentanter og nedsættelse af fælles arbejdsmiljøudvalg. Ledere i arbejdsmiljøgrupperne og arbejdsmiljørepræsentanterne i Grønland skal gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse af fem dages varighed. Uddannelsen gennemføres af Arbejdstilsynet og sikrer grundlæggende viden om arbejdsmiljøet, lovgivningen og dens implementering i praksis. De fleste kurser udbydes i Nuuk på enten grønlandsk eller dansk ifølge Arbejdstilsynet, og der ingen tilbud til den stigende andel af medarbejdere som ikke taler de to sprog.

I 1972 blev den første arbejdsmiljølovgivning vedtaget i Grønland, hvilket er en forsinkelse på årtier i forhold til Danmark, og principperne i arbejdsmiljøloven vedtaget i 1975 blev først vedtaget for Grønland i 1986. Mens lovgivningen i Danmark siden ofte er blevet justeret, blev der fra 2005 til 2023 ikke gennemført ændringer. Med en opdatering af den grønlandske lovgivning i 2023 blev stort set alle ændringer vedtaget i Danmark fra 2005 implementeret i Grønland. Revisionen indebærer ligestilling i psykisk og fysisk arbejdsmiljø, inddragelse af sygefravær i arbejdspladsvurderingen (APV) samt ændring af betegnelserne fra sikkerhedsorganisation til arbejdsmiljøorganisation og et højere bødeniveau for overtrædelse af lovgivningen. Det er i midlertid kun et mindretal af de mange danske bekendtgørelser og vejledninger som er overført til Grønland. Arbejdstilsynet (AT) har en stab af embedsmænd placeret i Nuuk med en lokal leder, som refererer direktøren i København. Der er oprettet et arbejdsmiljøråd for Grønland med arbejdsmarkedets parter, som sekretariatsbetjenes af Arbejdstilsynets af medarbejdere både i Nuuk og i København.

Arbejdsmiljøregulering

Arbejdsmiljøreguleringen i Danmark og Europa blev i det 19. århundrede etableret som et "command-control"-system, hvor specifikke regler styrede kravene til arbejdsgiverne. I en simpel version, hvis der ikke er specifikke regler, er der ikke noget krav om at gribe ind på trods af mulige sundhedsrisici. Denne fremgangsmåde blev forældet i løbet af det 20. århundrede, da den hurtige teknologiske udvikling introducerede nye fysiske og kemiske farer, som blev anvendt i produktionen, men regulering skulle først efterfølgende etableres. Denne situation ansporede til udvikling af et paradigmeskift i retning af mere refleksiv regulering i 1970'erne (Aalders & Wilthagen, 1997; Robens, 1972). Den refleksive regulering kræver, at arbejdsgiveren beskytter arbejdstagerne mod alle sikkerheds- og sundhedsrisici – også uden der eksisterer eksplicite regler. Ny teknologi i form af maskiner, kemikalier eller organisationsformer skal derfor vurderes af arbejdsgiverne, og hvis der er en risiko, skal arbejdsgiveren kontrollere risikoen for at sikre beskyttelse af arbejdstagerne mod sundhedsfarer.

Den danske arbejdsmiljølovgivning efter disse principper blev vedtaget af Folketinget i 1975 og trådte i kraft i 1977. De samme principper anvendes i EU's rammedirektiv om arbejdsmiljø fra 1989 (Jensen, 2001). Direktivet indebærer, at arbejdsgivere skal foretage en risikovurdering, herunder gennemføre handlingsplaner for at sikre beskyttelse mod de identificerede risici. Dette krav blev implementeret i Danmark i 1992 med begrebet arbejdspladsvurdering (Jensen, 2001). Et centralt spørgsmål er ansvarsbegrebet. Loven beskriver ansvaret således: "Det er arbejdsgiverens pligt at sørge for sikre og sunde arbejdsforhold" (The Greenland Working Environment Act, 2023, §11). Arbejdstagerne er forpligtet til at samarbejde med arbejdsgiverne for at sikre sikkerhed og sundhed. Ansvarskonstruktionen har to store konsekvenser:

⁵<https://at.gl/da/regler/love/lov-om-arbejdsmiljoe-i-groenland/>. Åbnet 21.04.2023

- Arbejdsgiveren har ansvaret for at vurdere alle risici uanset detaljerede regler. Selv nye risici fra fx ny teknologi eller nye kemikalier. Ansvar omfatter fuld beskyttelse af arbejdstagerne mod alle identificerede risici. Ansvar omfatter ikke kun tekniske forebyggende foranstaltninger og instruktion af arbejdstagerne, men også effektiv kontrol med foranstaltninger og arbejdstageres adfærd.
- Arbejdsgiveren har både et subjektivt ansvar (handlinger og handlinger, der ikke er foretaget) og et objektivt ansvar. Hvis der sker noget, har arbejdsgiveren ansvaret på trods af relevante foranstaltninger til beskyttelse af arbejdstagerne, men de kan dog også pådrage sig et ansvar, hvis de ikke efterfølger udtrykkelige instruktioner.

I løbet af årtierne efter paradigmeskiftet er arbejdsmiljøbegrebet blevet udvidet kraftigt. Det oprindelige fokus også før paradigmeskiftet var på ulykker, risici og eksponering for fysiske og kemiske faktorer. Siden da er muskel- og skeletbesvær og psykosociale faktorer blevet inddraget i forståelsen af arbejdsmiljøet og dermed inddraget i arbejdspladsvurderingen. I den danske udvikling er de nye faktorer blevet yderligere uddybet og udvidet til at omfatte emner som sundhedsfremme, fravær og krænkelser.

Både paradigmeskiftet og det udvidede arbejdsmiljøbegreb er vigtige for fuld beskyttelse af arbejdstagerne, men udviklingen giver også udfordringer. De lovgivningsmæssige krav er nu mindre konkrete og mere abstrakte for arbejdsgivere og arbejdstagere, når de skal omsættes til praktiske beskyttelsesforanstaltninger. Det er derfor relevant at undersøge, hvordan arbejdsgivere og arbejdstagere forstår deres ansvar i henhold til den nuværende reguleringsordning. Dette emne er ikke meget undersøgt i litteraturen, selv om forskning i arbejdsmiljøpraksis i små virksomheder viser, at arbejdsgiverne har en ret snæver forståelse af arbejdsmiljørisici samt af deres ansvar i henhold til loven. Arbejdsgivere har en tendens til at forstå deres ansvar som at instruere arbejdstagerne i at passe på og stille personlige værnemidler og andre beskyttelsesforanstaltninger til rådighed, når arbejdstagerne anmoder om det (Cunningham et al., 2014; Eakin, 1992; Hasle et al., 2009; Landstad et al., 2022; Mohamad Suleiman, 2023). De overdrager dermed en del af arbejdsgiveransvaret til arbejdstagerne. "Leaving it up to the workers", som Joan Eakin kalder det (1992). En forklaring er, at arbejdsgiverne fortæller, at de foretrækker dygtige medarbejdere, der er i stand til både at gøre et godt stykke arbejde og tage vare på sig selv, og de derfor uddelegerer autonomi til medarbejderne, samtidig har medarbejdere generelt en tendens til at acceptere denne overførsel af ansvar (Eakin, 1992; Holmes & Gifford, 1997). Større virksomheder kan forventes at have en bedre forståelse af det relativt abstrakte ansvarsbegreb, hvilket kan bl.a. kan føre til en højere grad af overholdelse af lovgivningen (Sørensen et al., 2007; Walters & Wadsworth, 2016). En væsentlig forklaring er, at større virksomheder har flere ressourcer i form af viden og kapacitet til at tilpasse sig de specifikke krav i lovgivningen.

Det er endvidere en generel problemstilling for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, at det havner i en sidevogn, som kun har begrænset indflydelse på den øvrige del af virksomheden, fordi det foregår parallelt med virksomhedernes kerneaktiviteter, som har absolut første prioritet (Frick, 1990; Uhrenholdt Madsen & Hasle, 2017). Der foregår dermed en dekobling (Brunsson, 2002; Meyer & Rowan, 1977) mellem de formelle institutionelle krav (fx arbejdsmiljøloven), som virksomheden er nødt til at give udtryk for bliver opfyldt og den reelle praksis som fokuserer på kerneforretningen. Arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljøprofessionelle opererer således med andre logikker end driftsledelsen fokus på økonomisk performance (Hasle et al., 2021).

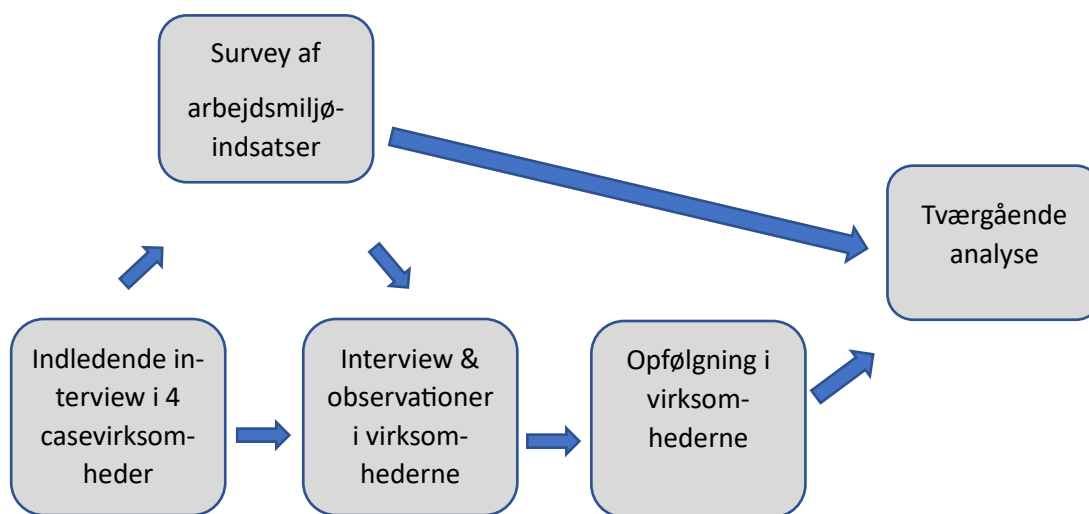
I lande med en sen industrialisering og omstilling til et moderne samfund kan både store og små virksomheder have svært ved at fortolke lovgivningen og omdanne det overordnede arbejdsgiveransvar til arbejdspladens praksis. Grønland udgør et sådant eksempel. Som nævnt er der foregået en hurtig transformation fra en økonomi baseret på jagt og fiskeri til en økonomi domineret af industri og lønmodtagere – kun gennem årtierne efter 2. verdenskrig. Indtil 1950'erne fremmede den danske kolonipolitik den traditionelle jagt og fiskeri og brugte dansk personale i kommunerne og det danske monopolhandelselskab. Efter at Grønland i 1953 formelt blev sidestillet med et dansk amt, tog en overgang fart med flytning af folk fra små bygder til byer og etablering af både statslige og privatejede industrier. Udviklingen er gået særligt hurtigt efter etableringen af hjemmestyret i 1979 og selvstyret i 2009 (Rud, 2017). Resultatet er, at ca. 90 % af befolkningen nu er

lønmodtagere (Arbejdsmarkedsredegørelsen 2023) men kun som første eller anden generation. Størstedelen af befolkningen har fædre/bedsteforældre, der forsørgede familien ved jagt og fiskeri og mødre/bedstemødre, der tog sig af husholdningen. Det samme gælder for grønlandske ledere, og generelt er gruppen af grønlandere med længere uddannelser lille, og en betydelig del (1/3) af den erhvervsaktive befolkning ville foretrække et liv som selvstændig (Høgedahl et al., 2021).

5 Metode

Vi har gennemført projektet som et eksplorativt studie med henblik på at identificere problemstillinger og mulige løsninger som kan efterprøves i senere studier. Vi har anvendt et 'convergent mixed methods' design (Creswell & Clark, 2017), som gennem kombinationen af kvantitative og kvalitative data giver mulighed for at belyse både udbredelsen af bestemte problemstillinger og finde frem til mulige årsager til problemstillingerne.

Figur 1. Grundlæggende undersøgelsesdesign



5.1 Spørgeskemaundersøgelsen

Vi har gennemført en spørgeskemaundersøgelse med telefoninterviews for at skabe overblik over arbejdsmiljøaktiviteterne i private, grønlandske virksomheder. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har udarbejdet et spørgeskema til at kortlægge arbejdsmiljøaktiviteterne i danske virksomheder og sammenligne aktiviteterne med myndighedskrav (Bach, 2018). Spørgeskemaet er baseret på dansk lovgivning, er valideret og brugt gentagne gange til forskningsformål (Madsen et al., 2022; Thorsen et al., 2017). Yderligere detaljer om metode og resultater kan finde i Kappel et al (2023).

Det danske spørgeskema indeholder 46 spørgsmål, der bl.a. dækker temaer som arbejdspladsvurdering, prioritering af arbejdsmiljø, instruktion, forebyggende aktiviteter, APV samt og uddannelse af medarbejdere. Vi har tilpasset spørgsmålene til den grønlandske kontekst for at gøre spørgeskemaet kortere og mere relevant for respondenterne. Justeringerne er baseret på diskussioner i forskningsgruppen med grønlandske studerende og er efterfølgende blevet drøftet med en følgegruppe med repræsentanter fra grønlandske virksomheder, arbejdsmarkedsforvaltningen, Arbejdstilsynet, arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger.

Tilpasning til grønlandske forhold består i at fjerne irrelevante spørgsmål, fx spørgsmål relateret til nyere lovgivning i Danmark, der på undersøgelsesspørgsmålet ikke var implementeret i Grønland, mens der er tilføjet enkelte spørgsmål såsom vejforhold, der er særligt relevante for Grønland. Den grønlandske version sluttede med 35 spørgsmål, der dækkede ti temaer, herunder virksomhedsinformation, arbejdspladsvurdering, prioritering af arbejdsmiljøet, fysiske, kemiske og psykosociale eksponeringer, sikkerhed og ulykker, håndtering af arbejdsmiljø og arbejdsmiljøuddannelse.

Vi oversatte spørgeskemaet til grønlandsk af de tosprogede medlemmer af forskningsgruppen, og bachelorstuderende, der studerede oversættelse og tolkning ved Ilisimatusarfik, foretog en tilbageoversættelse til dansk. Valideringen af oversættelsen viste vanskeligheder med at oversætte flere arbejdsmiljøtermer, der normalt ikke anvendes på grønlandsk – en tilsvarende problemstilling er blevet identificeret juridiske begreber i en undersøgelse af retssager i Grønland (Pedersen & Lauritsen, 2018). For at validere tilpasningen til den grønlandske kontekst testede vi spørgeskemaet i seks interviews – tre på hvert sprog og gennemførte en sidste runde af tilpasninger.

Under dataindsamlingen blev vi opmærksomme på fire forhold af særlig betydning for Grønland, som medførte en yderligere tilpasning af spørgeskemaet. Vi identificerede en misforståelse om at gennemføre en APV og tilføjede derfor to yderligere spørgsmål om handlingsplaner og opfølgning for at indikere en fuld overensstemmelse med arbejdspladsvurderingen. På grund af geografien syntes mange virksomheder at have flere adskilte lokationer (op til 1000 km afstand) uden tilstedeværende ledelse, men med ledere med ansvar for arbejdsmiljøet placeret andetsteds, og lederne udtrykte usikkerhed om ledelsesansvaret i disse tilfælde. Vi tilføjede derfor spørgsmål om styring af flere lokationer og tilføjede et åbent svar for at give mulighed for at tydeliggøre, hvordan ansvaret blev håndteret i praksis. En tilbagevendende misforståelse bestod i optælling af antal medarbejderne på fysisk adskilte arbejdspladser. Her talte nogle hver arbejdsplads separat, og andre antog, at kun fastansatte talte med, hvor ingen af de to antagelser er korrekte i forhold til hvornår der skal etableres en arbejdsmiljøorganisation (AMO). Ligeledes angav flere virksomheder, at de ikke havde en sikkerhedsrepræsentant, og vi tilføjede spørgsmål om disse forhold til en delstikprøve af respondenterne. Vi udarbejdede desuden en procedure for gennemførelse af samtalerne, herunder detaljer om bl.a. for at afklare antal medarbejdere.

Undersøgelsens population

Arbejdsmiljøloven kræver, at virksomheder med 10 eller flere ansatte etablerer en sikkerhedsorganisation, og vi har derfor begrænset undersøgelsespopulationen til alle landbaserede virksomheder med 10 eller flere ansatte, herunder både privatejede og statsejede aktieselskaber med fast bopæl i Grønland. Antal medarbejdere opgøres som det samlede antal medarbejdere uafhængigt af geografisk placering, og dækker både fastansættelse og midlertidig ansættelse samt deltid. Siden 2018 har grønlandske virksomheder været integreret med Det Centrale Virksomhedsregister i Danmark (CVR). Vi brugte registret til at identificere gruppen af virksomheder, men det viste sig, at registret har ufuldstændige oplysninger om fysiske produktionssteder og antal ansatte. Derfor brugte vi supplerende data til at identificere virksomheder med mere end 9 ansatte ud fra de CPR-numre, der er tilknyttet en virksomhed og en lønsum på mere end 3 mio. DKK fra Arbejdsmarkedets Erhvervsforsikring⁶ kombineret med data fra Virksomhedsregisteret. Vi forklarede fortolkningen af reglerne i begyndelsen af interviewet og bad om interviewpersonernes accept i at deltage i samtalen, selvom de angav mindre end ti medarbejdere. På grund af misforståelsen om at tælle medarbejderne inkluderede vi de såkaldte små virksomheder i undersøgelsen, da vi antager, at de fleste har flere end de 9 ansatte, som er den nedre grænse for etablering af en AMO.

Udvælgelsesprocessen indebærer en risiko for, at der kan være virksomheder, der ikke indgår i undersøgelsen, selvom de er omfattet af udvælgelseskriterierne. Der kan være fejlklassificering i CVR-registret eller forkerte oplysninger fra lederen om antal medarbejdere. Det er dog vores vurdering at udvælgelsesprocessen omfatter langt de fleste grønlandske virksomheder med 10 eller flere ansatte.

⁶ <https://www.aes.dk/english/about-labour-market-insurance>

Dataindsamling

280 virksomheder opfyldte kriterierne for at indgå i undersøgelsen. Vi startede med et generelt telefonopkald for at kontakte virksomhederne for at identificere den ansvarlige leder for arbejdsmiljøet til selve interviewet og for større virksomheder med at kortlægge antallet af fysiske enheder, og om de dermed havde flere ledere til at interviewe. Når det var muligt, var samtalerne med de arbejdsmiljøansvarlige ledere afsluttet ved denne første kontakt, men i de fleste tilfælde måtte interviewererne ringe flere gange for at få en aftale om at gennemføre interviewet. Interviewene blev gennemført på det sprog (dansk eller grønlandsk), som den interviewede foretrak. Alle interviews blev gennemført af tosprogede projektdeltagere, der besad både sproglige og kulturelle færdigheder til at gennemføre interviews på respondentens præmisser, herunder håndtering af sproglige tvetydigheder. De fleste respondenter havde grønlandsk som modersmål, men kun 43 svarede på grønlandsk, årsagen er – som en interviewperson udtrykte det "betydningen af de grønlandske ord kan være uklar", hvorfor den danske version blev foretrukket – selv for personer med grønlandsk for som førstesprog. Nogle få respondenter anmodede om en digital version af spørgeskemaet og svarede via et internetlink.

Analyse

Dataudtagningen endte med 160 udfyldte spørgeskemaer svarende til en svarprocent på 57 %. Respondenter blev kontaktet op til 10 gange, og de mest almindelige årsager til ikke at deltage blev oplyst som mangel på tid og interesse, men også misforståelser om, hvorvidt virksomheden var omfattet af lovgivningen. Alle de kontaktede virksomheder er blevet interviewet på deres foretrukne sprog, og ingen har afvist med sprog som begrundelse. Svaret fordelt på geografi og sektorer viser ingen tendens til væsentlig skævhed (tabel 1 og 2).

Kommune	Svar n	Pct	Total N
Avannaata	8	47%	17
Qeqertalik	7	88%	8
Qeqqata	23	56%	41
Sermersooq (Nuuks beliggenhed)	113	56%	202
Kujalleq	9	75%	12
Total	160	57%	280

Tabel 1. Svar fordelt på de fem grønlandske kommuner

I den forbindelse er det vigtigt at huske på det lille antal virksomheder i kommunerne uden for hovedstaden, hvilket betyder, at vi er forsigtige med at konkludere på disse enkeltvis, men i stedet analyserer dem samlet som kontrast til hovedstadskommunen.

Branche	Svar n	Pct	Total N
Byggeri	35	61%	57
Handel	40	51%	78
Industri	4	67%	6
Kontor og kommunikation	21	54%	39
Landbrug og fødevarer	18	75%	24
Privat service	17	61%	28
Social og sundhed	0	0%	6
Transport	21	57%	37
Uddannelse og forskning	4	80%	5
Total	160	57%	280

Tabel 2. Svarene fordelt på brancher

Besvarelsene fra 160 virksomheder er anvendt i en deskriptiv analyse, som fokuserer på implementeringen af de grundlæggende myndighedskrav til arbejdsmiljøarbejdet i grønlandske virksomheder. Formålet er at give et overblik over den grønlandske situation ved at analysere holdningen til arbejdsmiljø og overholdelse af krav om gennemførelse af APV og etablering af en sikkerhedsorganisation og afslutningsvis en beskrivelse af de udfordringer, som geografi og forretningsstruktur medfører. Hvor spørgsmålene er enslydende med det danske spørgeskema, sammenligner vi direkte.

5.2 Den kvalitative undersøgelse

Vi har gennemført et multipelt casestudie i fire større landbaserede virksomheder. Ved udvælgelsen har vi tilstræbt størst mulig forskellighed i brancher, geografisk spredning og ejerforhold for at forstå, hvorvidt der er gennemgående problemstillinger i forhold til arbejdsmiljøaktiviteter i grønlandske virksomheder.

Grundet de særlige ejerforhold i det grønlandske erhvervsliv, hvor en stor del af de største virksomheder er selvstyrejede, har vi udvalgt to selvstyrejede og to privatejede virksomheder, som branchemæssigt fordeler sig på produktion, transport, byggeri og handel. De fire virksomheder har alle adskillige afdelinger forskellige steder i Grønland. Af ressourcemæssige hensyn udvalgte vi Nuuk og tre større byer, hvor virksomhedernes lokalafdelinger blev besøgt, og der gennemført interview og observationer. Ved udvælgelse af interviewpersoner blev det tilstræbt at nå alle organisatoriske niveauer i lokalafdelingen, så der opnås indsigt i perspektiverne for såvel lokale ledere, førstelinjeledere som medarbejdere og sikkerhedsrepræsentanter. Alle virksomhederne har centraladministration i Nuuk, og der er gennemført interviews med CEO for alle fire virksomheder samt virksomhedernes arbejdsmiljøprofessionelle i det omfang virksomhederne har haft en sådan funktion, hvilket gælder to virksomhederne, mens én virksomheder har en deltidsansat på området, og én virksomhed har en HR-medarbejder med arbejdsmiljø som en deltidsopgave.

Der er gennemført 88 semistrukturerede interviews, hvoraf 72 er enkeltinterviews, mens 16 har været gruppeinterviews, hvorfor der samlet set er interviewet 114 personer. Alle interviews er gennemført i de respektive virksomheders lokaler i interviewpersonernes arbejdstid. Udgangspunktet for de semistrukturerede interviews har været en interviewguide udarbejdet på baggrund af resultaterne fra den kvantitative undersøgelse og derefter tilrettet ved indledende interviews i hver af de fire virksomheders centraladministrationer for at sikre dækkende og ensartede interviews. Endelig er 2/3 af alle interviews gennemført af én interviewer,

hvilket yderligere har styrket ensartetheden. Interviewene er fordelt således på virksomheder og geografiske lokationer (tabel 3).

	Case 1	Case 2	Case 3	Case 4
Nuuk	12	14	13	8
Uden for Nuuk	6	7	8	19
Total	18	21	22	27

Tabel 3. Fordeling af kvalitative interview

Af hensyn til rejseomkostninger og tidsforbrug er alle virksomheder på et givent geografisk sted udenfor Nuuk besøgt af én forsker, som har gennemført alle interviews på den pågældende lokation, mens interviewene i Nuuk har været fordelt således at hver virksomhed er fordelt til én forsker for at sikre et overblik over virksomheden. Grundet praktiske forhold har to forskere gennemført alle interviews i hver sin virksomhed, og en anden forsker har gennemført alle interviews i to virksomheder.

Der er lagt vægt på, at interview blev gennemført på respondentens foretrukne sprog, og ved alle interviews medvirkede derfor dobbeltsprogede studentermedhjælpere, som tolker mellem dansk og grønlandsk, da ingen af forskerne taler grønlandsk på tilfredsstillende niveau. Studentermedhjælperne er samfundsvidenskabsstuderende ved Ilisimatusarfik, som har været tilknyttet AMIG-projektet størstedelen af projektperioden og er ud over tolkning og transskribering af interviews, også inddraget i analyse- og fortolkningsarbejdet, hvor de har en vigtig rolle som kulturelle translatører, forstået for at sikre, at kulturelle fortolkninger blev foretaget i et grønlandsk perspektiv og med behørig respekt for den grønlandske kultur.

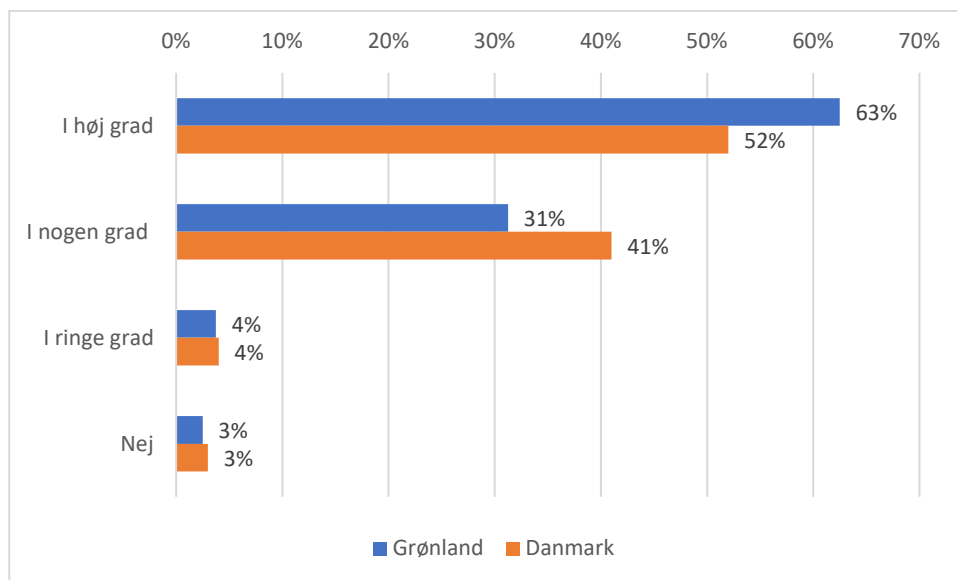
Interviewene varierede fra ca. 15 minutter op til mere end 120 minutter. Alle interviews fandt sted på respondenternes arbejdspladser. Alle respondenter blev tilbudt anonymitet. Alle interviews er optaget og efterfølgende transskriberet, og suppleret med situationsnotat om der er særlige forhold, som har indvirket på interviewet fx afbrydelser. I de situationer, hvor der er anvendt tolkning, er tolkens oversættelse transskriberet, mens respondentens grønlandske svar ikke er transskriberet, men ved tvivl er den oprindelige lydfil konsulteret. Der er til transskriberingen anvendt software, som muliggør at gå direkte tilbage fra tekst til lydfil, hvilket betyder at tvivlstilfælde er afklaret straks.

Vi brugte softwareprogrammet Nvivo til at hjælpe med tematisk kodning (Gibbs, 2007). Vi startede med at kode de kvalitative data på en intra-case basis for at få en dyb forståelse af hver enkelt sag forankret i de indsamlede data. Efter afslutningen af denne kodning udarbejdede vi en virksomhedsanalyse, som er tilsendt virksomheden i rapportform og tillige fremlagt for virksomhedens ledelse og arbejdsmiljøprofessionelle. Der har i alle fire virksomheder været en stor grad af genkendelse af de fremlagte resultater, hvilket bidrager til resultaternes validitet. Gennemgående for samtlige virksomheder var, at uklarhed omkring ansvaret for arbejdsmiljø og forskellighed i forståelsen af arbejdsmiljø som helhed og de enkelte delelementer.

Vi anvendte endvidere second order coding af analytiske kategorier (Gioia et al., 2013) som dels byggede på temaer identificeret i den første kodning og dels på teoretiske begreber knyttet til forståelse af arbejdsmiljø, fordeling af ansvar og dekolobling, og afsluttede analysen kode for mønstre og sammenhæng mellem temaer og begreber (Miles & Huberman, 1994).

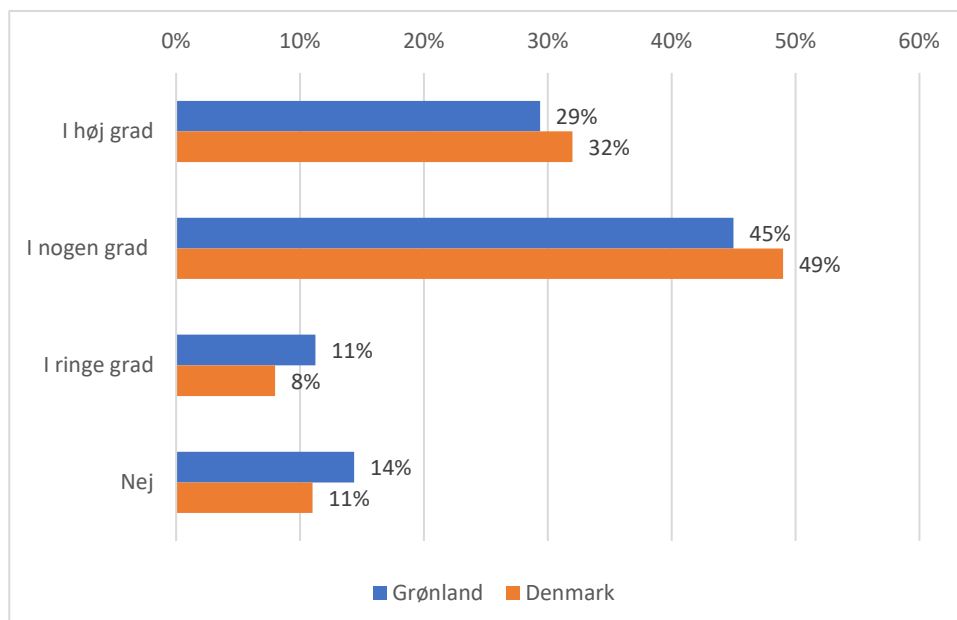
6 Udbredelse af arbejdsmiljøaktiviteter

Grønlandske virksomheder fortæller generelt at de prioriterer arbejdsmiljøet højt – også sammenlignet med danske virksomheder (Bach, 2018). To ud af tre grønlandske virksomheder prioriterer arbejdsmiljøet højt, og kun halvdelen af de danske virksomheder gør det samme (fig. 1). Forekomsten af lav prioritet er lav og næsten den samme.



Figur 1. Prioriterer arbejdspladsen arbejdsmiljøet højt?

I begge lande angiver ca. hver tredje virksomhed, at arbejdsmiljøet skal være bedre end lovkravene (fig. 2).



Figur 2. Ønsker arbejdspladsen et bedre arbejdsmiljø, end loven kræver?

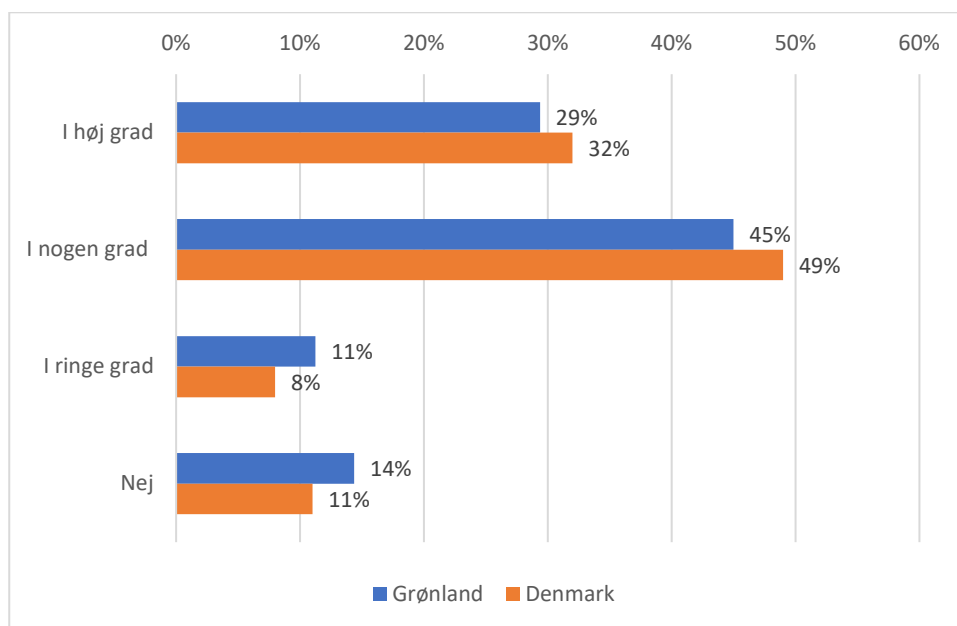
Samlet set prioriterer grønlandske virksomheder generelt arbejdsmiljøet højt på et niveau, der kan sammenlignes med danske virksomheder.

Gennemførelse af APV

Når vi vender blikket mod kravet om, at virksomhederne skal gennemføre en APV, bliver billedet mere nuanceret. Fuld gennemførelse af en APV omfatter følgende fire trin:⁷

1. Kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljørisici
2. Vurdering af risici
3. Udarbejdelse af en handlingsplan for kontrol af risici og løsning af arbejdsmiljøproblemer
4. Retningslinjer for opfølgning på gennemførte aktiviteter, herunder ansvar, implementering og revision af handlingsplan

En APV skal gennemføres ved alle større ændringer af arbejdstilrettelæggelse og teknologi, der kan have indvirkning på arbejdsmiljøet, og den skal under alle omstændigheder gennemføres mindst hvert tredje år. Resultaterne for efterlevelse af APV i Grønland viser, at tre ud af fire virksomheder har gennemført en arbejdspladsvurdering på et tidspunkt, og lidt over halvdelen har gennemført det inden for treårskravet. Disse resultater er lavere end den sammenlignelige danske efterlevelse af APV-kravene (Figur 3).



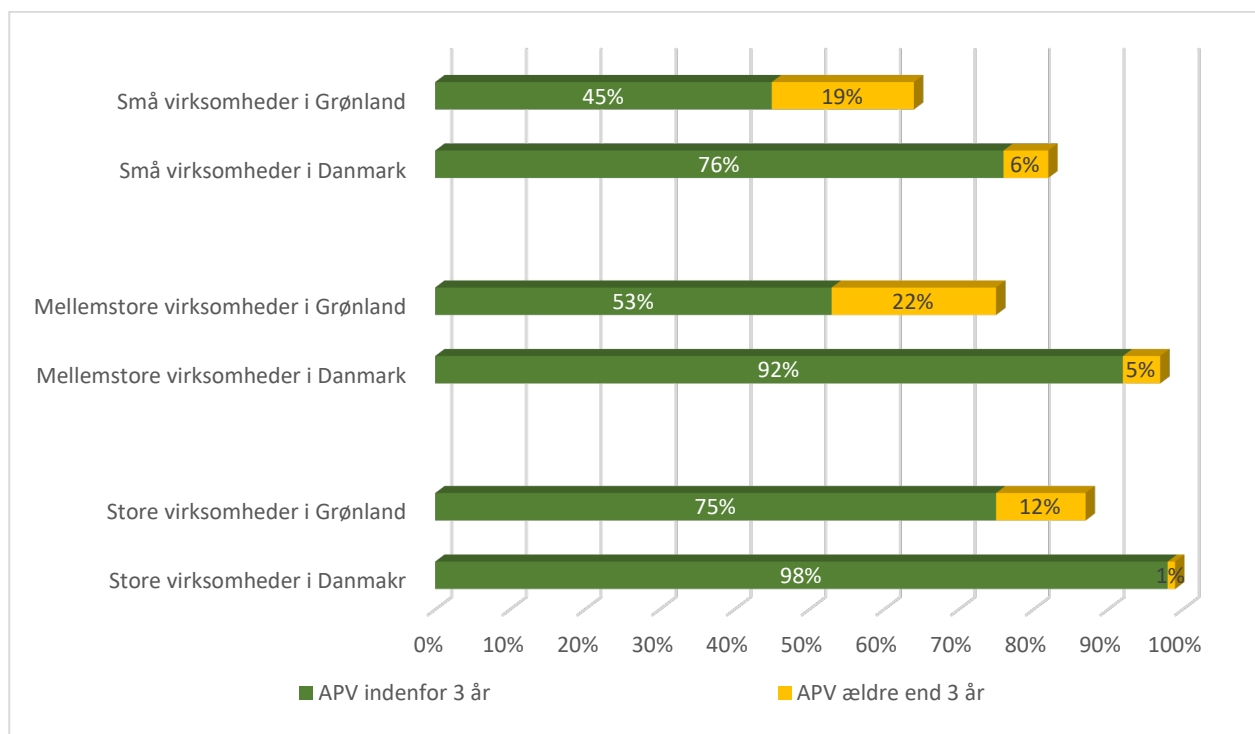
Figur 3. Gennemført APV

Virksomhedens størrelse har indflydelse på tilbøjeligheden til at overholde lovgivningen, og de store virksomheder efterlever som forventet i højere grad kravene i begge lande, mens de mindste virksomheder har den laveste overholdelse (fig. 4). Som i den danske undersøgelse er virksomhedsstørrelsen baseret på antal ansatte: små virksomheder 1-9 ansatte, mellemstore virksomheder 10-34 ansatte og store virksomheder er 35 eller flere ansatte, men det er vigtigt at huske på de registerudfordringer i Grønland, der er beskrevet tidligere,

⁷ § 11a, kapitel 2 Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 1048 af 26. oktober 2005 med senere ændringer og § 3, kapitel 3 Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1168 af 8. oktober 2007

og gruppen med 1-9 ansatte er således ikke repræsentativ, men vil de fleste tilfælde omfatte mindre virksomheder, som dog har mere end 9 ansatte. Vi har her anvendt virksomhedernes egen besvarelse i præsentationen af resultaterne.

De grønlandske virksomheder har en lavere efterlevelse af kravene end de danske for hver størrelse af virksomhed. Især den krævede tilbagevendende implementering af APV hvert tredje år udgør en udfordring for de grønlandske virksomheder.



Figur 4. Gennemført arbejdspladsvurdering fordelt på virksomhedsstørrelse

En fuldt lovlig APV kræver imidlertid både udarbejdelse og implementering af en handlingsplan, og med de to yderligere elementer har mindre end halvdelen af alle virksomheder fuld overholdelse af kravet om APV (tabel 3). Selv for store virksomheder har 40 % ikke en fuld gennemført APV, og for mindre virksomheder har størstedelen ikke en lovlig APV.

	Store virksomheder		Mellemstore virksomheder		Små Virksomheder		Total	
	N	Pct	N	Pct	N	Pct	N	pct
APV-kortlægning	48	87%	62	75%	14	64%	124	78%
APV inden for 3 år	41	75%	44	53%	10	45%	95	55%
Udarbejdede af handlingsplaner	36	65%	32	39%	10	45%	78	49%
Konkrete initiativer gennemført = fuld overholdelse	33	60%	30	36%	9	41%	72	45%
Total	55		83		22		160	

Tabel 4. Overholdelse af kravet om arbejdspladsvurdering i Grønland

Fordelt på geografi repræsenteret ved de fem grønlandske kommuner (tabel 5) viser resultaterne, at overholdelse af kravene er højere i Sermersooq (hovedstadskommunen). Det er langt den største by med de fleste og største virksomheder. Antallet af respondenter fra de fire andre kommuner er lavt, men tilsammen er gennemsnittet af compliance 31 %, hvilket er betydeligt lavere end hovedstadskommunen med en andel på 50 %.

	Nordvestkommuner -> centrale kommuner-> sydlige kommuner									
	Avannaata		Qeqertalik		Qeqqata		Sermersooq		Kujalleq	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
APV-kortlægning	5	63%	4	57%	17	74%	93	82%	5	56%
APV inden for 3 år	3	38%	1	14%	14	61%	74	65%	3	33%
Udarbejdede handlingsplaner	3	38%	1	14%	10	43%	61	54%	3	33%
Konkrete initiativer gennemført = fuld overholdelse	3	38%	1	14%	8	35%	57	50%	3	33%
Total	8		7		23		113		9	

Tabel 5. Arbejdspladsvurdering distribueret på kommuner

En del af forklaringen på forskellene mellem kommunerne, er virksomhedsstørrelse, hvor Sermersooq har 37 % store og 49 % mellemstore virksomheder, mens gennemsnittet for de fire andre kommuner er 28 % store og 60 % mellemstore virksomheder. Men selv for de store virksomheder er overholdelsesgraden uden for Sermersooq betydeligt lavere (tabel 6).

	Sermersooq			Udenfor Sermersooq		
	Fuld overholdelse	Pct	N	Fuld overholdelse	Pct	N
Store virksomheder	28	67%	42	5	38%	13
Mellemstore virksomheder	21	38%	55	9	32%	28
Små virksomheder	8	50%	16	1	17%	6
Total	57	50%	113	15	32%	47

Tabel 6. Arbejdspladsvurdering distribueret på Sermersooq og de øvrige kommuner

Sikkerhedsorganisation

Et centralt element i styringen af arbejdsmiljøet er sikkerhedsorganisationen. På undersøgelsestidspunktet var den danske ændring til arbejdsmiljøorganisationen endnu ikke implementeret i Grønland, og vi anvender derfor den betegnelse som respondenterne har svaret på.

Virksomheder med 10 eller flere ansatte, men under 20 ansatte, skal nedsætte en sikkerhedsgruppe bestående af arbejdsleder og en medarbejdervalgt sikkerhedsrepræsentant, mens virksomheder med 20 eller flere ansatte skal nedsætte et sikkerhedsudvalg med en ansvarlig ledelsesrepræsentant som formand. Både sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget skal omfatte medarbejdervalgte sikkerhedsrepræsentanter. Under interviewene udtrykte mange respondenter usikkerhed omkring disse regler, og interviewererne skulle ofte forklare reglerne for at kunne få svar.

Hypigheden af virksomheder er afbildet i tabel 7. Vi har medtaget små virksomheder, selvom de som udgangspunkt ikke er forpligtet til at have en sikkerhedsorganisation, da vi forventer, at de efter definitionen i lovgivningen i praksis har haft 10 eller flere ansatte.

Forekomsten af sikkerhedsorganisationer er næsten på niveau med Danmark, hvor størstedelen af de store virksomheder og to tredjedele af de mellemstore virksomheder har en sikkerhedsorganisation.

	Store virksomheder		Mellemstore virksomheder		Små virksomheder		Alle	
	N	Pct	N	Pct	N	Pct	N	Pct
Har en sikkerhedsorganisation	50	91%	52	63%	9	41%	111	69%
Total	55		83		22		160	
Danmark		93%		69%				

Tabel 7. Fordeling af virksomheder med en sikkerhedsorganisation

Svarende til arbejdspladsvurdering har hovedstadskommunen en højere frekvens med 76 % dækning sammenlignet med de fire andre kommuner, hvor 53 % af virksomhederne har en sikkerhedsorganisation.

Et af kravene til sikkerhedsorganisationen er, at medlemmerne (ledere og sikkerhedsrepræsentanter) får en obligatorisk uddannelse i arbejdsmiljø af varighed på en uge. Gennemførelse af uddannelsen kan være en proxy for en sikkerhedsorganisation, der overholder kravene. Tabel 6 viser udbredelsen af en sikkerheds-

organisation hvor alle eller de fleste ledere og sikkerhedsrepræsentanter har uddannelsen. Virksomheder kan dog overholde reglerne, selvom alle ledere og sikkerhedsrepræsentanter ikke er uddannet på grund af medarbejdere, der forlader arbejdspladsen, nyvalg og ventetid på at komme på uddannelsen. Resultaterne indikerer, at kun lidt over en tredjedel af virksomhederne har en sikkerhedsorganisation, der overholder kravene med et flertal af uddannede medlemmer.

	Store virksomheder		Mellemstore virksomheder		Små virksomheder		Total	
	n	Pct	n	Pct	n	Pct	n	Pct
Sikkerhedsorganisation	50	91%	52	63%	9	41%	111	69%
Uddannet sikkerhedsorganisation	28	51%	25	30%	7	32%	60	38%
N	55		83		22		160	

Tabel 8. Uddannede medlemmer af sikkerhedsgrupperne fordelt på virksomhedsstørrelse

Halvdelen af de store virksomheder har en uddannet sikkerhedsorganisation, mens andelen er bemærkelsesværdigt lavere for mellemstore og små virksomheder. Som det fremgår af tabel 9, er andelen af uddannede sikkerhedsorganisationer i Sermersooq 42%, mens gennemsnittet på 28% for de andre fire kommuner er bemærkelsesværdigt lavere. De fleste kurser afholdes i Nuuk, og virksomheder i andre lokaliteter har derfor betydelige omkostninger til deltagelse i kurserne, da de afholder både kursusgebyrer og rejse- og opholdsomkostninger.

	Avannaata		Qeqertalik		Qeqqata		Sermersooq		Kujalleq	
	n	pct	n	pct	n	pct	n	pct	n	pct
Sikkerhedsorganisation	4	50%	4	57%	15	65%	86	76%	2	22%
Uddannet sikkerhedsorganisation	3	38%	4	57%	6	26%	47	42%	0	0%
N	8		7		23		113		9	

Tabel 9. Uddannede medlemmer af sikkerhedsgrupperne fordelt geografisk

På samme måde som for arbejdspladsvurdering er store virksomheder bedre til at etablere og uddanne sikkerhedsorganisationen – selvom halvdelen af de store virksomheder ikke følger reglerne fuldt ud. Den geografiske afstand spiller ligeledes en rolle for overholdelse af sikkerhedsorganisationens regler (tabel 9).

Fordeling af virksomheder på flere lokationer

Det er almindeligt, at grønlandske virksomheder har flere lokationer fordelt på kysten, og 41 % af de 123 ledere, der blev stillet dette spørgsmål, er ansvarlige for mere end én arbejdsplads (tabel 9).

Antal lokationer, der er ansvarlige for:	n	Pct
Total ansvarlig for mere end 1 lokation	51	41%
Heraf:		
2-3 pladser	28	23%
4-6 pladser	12	10%
7 lokationer eller mere	11	9%
N	123	

Tabel 10. Forvaltning af flere lokationer

Nogle af disse adskilte arbejdspladser kan ligge mere end 1000 km fra lederens bopæl og kræver flere dages rejse. En femtedel af lederne er endda ansvarlige for fire eller flere lokationer, hvilket sandsynligvis vil være en alvorlig begrænsning for en effektiv styring af arbejdsmiljøet og fører til spørgsmål om muligheden for at opfylde ansvaret tilfredsstillende. Med Grønlands geografi må det være en alvorlig begrænsning for en sikker og systematisk håndtering af arbejdsmiljøet.

Knap halvdelen af lederne med flere lokationer oplever selv, at de har ordentligt styr på arbejdsmiljøet. Mere end halvdelen mener, at konsekvenserne af adskillelsen af enheder er mere begrænsede.

	n	pct
I vid udstrækning	23	45%
Til en vis grad	18	35%
Til en lille grad	6	12%
Ingen mulighed	4	8%
N	51	100%

Tabel 11. Mulighed for at styre arbejdsmiljøet på flere lokationer

For nogle af virksomhederne med flere enheder placeret i samme by – især i Nuuk, hvor de fleste virksomheder har deres hovedkvarter, udgør den fysiske afstand et mindre problem, men de fleste af virksomhederne har lokationer med stor geografisk adskillelse, hvor de ikke kommer dagligt. I det åbne spørgsmål angiver ca. en fjerdedel, at de bruger sikkerhedsorganisationen og de lovgivningsmæssige instrumenter såsom APV til at styre arbejdsmiljøet på fjerntliggende steder. Det involverer oftest også forskellige former for digital kommunikation. Alligevel angiver en stor andel (ca. halvdelen af virksomhederne), at de overlader lokale ledere og medarbejdere til selv at tage sig af arbejdsmiljøet, og at de forventer, at de lokale ledere selv henvender sig, hvis der er arbejdsmiljøproblemer, som skal løses.

7 Det praktiske arbejdsmiljøarbejde

7.1 Forståelse af arbejdsmiljø

Analysen af interviewene viser, at de fleste respondenter fokuserer på ulykkesrisici og til en vis grad fysisk (fx tunge løft) og kemisk (fx støv og dampe) arbejdsmiljø, mens mere langsigtede sundhedsrisici sjældent omtales, og det psykosociale arbejdsmiljø synes at være et nyt emne i forhold til fortolkning af arbejdsmiljøloven og med meget divergerende og tvetydige udsagn.

Ulykkesrisiko

Der er en principiel viden om, at ulykker skal anmeldes til Arbejdstilsynet, hvis de forårsager fravær, men der er i praksis uklare om, hvornår der er sket en ulykke, og hvad man skal gøre for at undgå, at det sker igen. Gennemgående skal der meget til, før en hændelse omtales som en ulykke, og de ulykker, som respondenterne kan huske, er typisk tilfælde, som har medført større materielle skader eller alvorlige personskader, som er behandlingskrævende og medfører flere sygedage.

Mindre skader, som snitsår i fingre, faldskader pga. ujævne overflader eller løfteskader gør man ikke noget ved, og det er almindelig accepteret, at småskader ikke anmeldes, også selvom de kan medføre helbredsproblemer, som viser sig senere. Generelt bagatelliseres risici og mulige konsekvenser, som udtrykt her:

Uddannet, værkstedsarbejder (case 4): "Jeg har ikke haft nogen alvorlige skader selv, på nær småskrammer og ondt i musklerne en gang imellem. Men ikke sådan direkte. Nej, men jeg husker, at der har været nogle ulykker før i tiden på arbejdspladsen. Heldigvis, så har der ikke været de helt store ulykker, men en masse forskellige eksempler, såsom det udstyr, vi bruger, når de skal klappes sammen, så er der mulighed for at ulykker, der har været noget tæt på. Og så har der også været noget tæt på, at man nærmest bliver klemt mellem containere. Men heldigvis så har der ikke været det helt store, og brandslanger for eksempel dem, der ruller selv. Der kan være nogen ulykker med, at man lige får den skramme, når den ruller sammen og ellers ikke det helt store."

Gennemgående er en forståelse af, at arbejdsmiljø primært drejer sig om sikkerhed. En forståelse, som udtrykkes således:

Faglært (case 1) "Det er ikke så væsentligt for mig, at der er en bestemt rolle eller en funktion, der skal til, for det er jo vigtigt for os allesammen, at vi allesammen ved udgangen af dagen kommer hjem sikkert, det er jo alles bedste."

Det handler om at undgå større og alvorlige ulykker og skader, mens der er en udbredt accept af, at der er en risiko ved at gå på arbejde, og i de tre ud af de fire virksomheder med særligt store risici, er der en fælles forståelse af, at arbejdspladsen er farlig, hvilket i høj grad accepteres som et givent vilkår, som man lever med. Desuden opleves ulykkesantallet som lavt, hvilket bruges som indikation for, at risikoen trods alt er begrænset.

Der gennemføres ikke systematiske sikkerhedsrunderinger i virksomhederne, til trods for at en række ledere fortæller om vigtigheden af at være nærværende og synlig for medarbejderne for at signalere prioriteringen af arbejdsmiljø. Nogle angiver, at årsagen er geografiske barrierer med rejseomkostningerne, men det gennemføres heller ikke for de enheder, som er i samme by som lederen. I case 4 havde ledelsen gennemført fysisk besøg på alle lokationer inden for året før undersøgelsen dels for at besøge lokale kunder og dels for at besøge virksomhedens lokalafdeling, hvilket lederne fremhæver, som en mulighed for at få indsigt i arbejdsmiljøet, og viden om forhold, som ikke var afdækket i forbindelse med APV. De lokale medarbejdere fremhævede, at besøget havde stor betydning af blive set og hørt af ledelsen, og det gav en følelse af at blive prioriteret. Virksomheden havde dog ikke planer om at gentage sådanne besøg.

I case 2 har man systematiske rundringer med fokus på, hvordan virksomheden fremtræder for kunderne, mens der ikke reageres på selv meget synlige arbejdsmiljøproblemer. I denne virksomhed observerede vi ved

rundvisning på flere lokationer væsentlige problemer bl.a. med spærrede flugtveje og utilgængeligt slukningsmateriel.

Ulykker forklares hovedsageligt med enkeltpersoner, som bryder regler og gør dumme ting eller som helt uundgåelige fx at snuble på gaden eller forhold ude af arbejdspladsen kontrol fx ujævnt underlag på havnekajer. Analyse af ulykker og nærved-ulykker finder ikke sted, og der iværksættes sjældent forebyggende foranstaltninger efter en ulykke.

Fysisk arbejdsmiljø

For det fysiske arbejdsmiljø angives der nogle gennemgående problemer, som ligesom risikoaspektet opfattes som uomgængelig del af arbejdet. I respondenternes optik drejer det sig om tunge løft, u hensigtsmæssige arbejdsstillinger og udendørs arbejde i kulde og med store nedbørsmængder om vinteren. Desuden er to af virksomhederne plaget af manglende orden på henholdsvis byggepladser og lagre, hvilket resulterer i snublerisiko og manglende mulighed for at anvende hjælpemidler hensigtsmæssigt.

En særlig problemstilling handler om bygninger og lokaler, som ofte er små og utidssvarende, hvilket giver vanskeligheder med at anvende hjælpemidler og øger omfanget af manuelle løft. Yderligere medfører manglende vedligeholdelse af bygningerne utætheder og vandindtrængning, som forårsager usundt indeklima med fx skimmelsvamp og gennemtræk. Desuden er der ofte huller i underlaget, som fører til snublerisiko og fare for at vælte med løftemateriel.

Problematisk ergonomisk arbejdspladsindretning forekommer ofte. Det er usædvanligt at se medarbejdere stå på en kasse for at kunne nå op til at udføre en arbejdsopgave eller farligt materiel, hvor sikkerhedsskærme af afmonteret. Der forekommer at være en udstrakt accept af disse vilkår, og man giver snarere udtryk for en stolthed over, at opgaven kan løses uanset under hvilke omstændigheder det sker.

Der er en gennemgående fokus på rettidig løsning af kerneopgaven, hvil på trods af vanskeligheder, som det fx udtrykkes:

Faglært arbejder (case 3): "Og når vi arbejder på den anden side, der er vi nødsaget til at se stort på sikkerheden på grund af pladsmangel og de forhold der er, såsom arbejde med elevatorer og porte. Der er sikkerheden ikke i første række."

Og der er en almindelig forventning om og accept af, at regler overtrædes som eksempelvis, at der løftes mere end det tilladte.

Ufaglært produktionsmedarbejder (case 3): "når man kommer hened, så bliver man spurgt om man kan løfte 25 kilo for det det kræves der på arbejdet her. Ja, det er helt op til 130 kilo, man løfter uden udstyr."

Grønland har med sin geografiske placering et udfordrende vejrlig, som påvirker det fysiske arbejdsmiljø, og det accepteres som et vilkår:

Håndværker i byggeriet: *"Det er da hårdt ikke, altså man bliver da våd og sådan noget. Jamen så kan du tage regntøj på, jamen det er fint, men for vores vedkommende, så bliver det jo revet i stykker, når det er mange gange sådan en dag som nu, det er jo ikke bare små dryp der kommer. Men tøj bliver jo vådt, men sådan er det, og vi valgte det selv, men det sætter sin præg på en persons krop med tiden."*

Uden for Nuuk fremhæves en række yderligere problemstilling som manglende værnemidler og mangel på tidssvarende materiel. Flere fortæller, at det er en almindelig praksis, at nyt materiel anskaffes til byggepladser i Nuuk og herefter sendes ældre materiel til byerne udenfor Nuuk. Manglen på velfungerende materiel medfører typisk, at man vender tilbage til manuelle processer fx manuel blanding af beton, som medfører risiko for indånding af støv og tunge fysiske belastninger. I afsides beliggende byer og bygder er manglende vedligeholdelse og reparation af materiel et selvstændigt problem, da det er vanskeligt og dyrt at få en montør/håndværker med de rette kompetencer til at tage den lange rejse. Desuden er bestilling af reservedele en

særlig udfordring for bygderne, hvor mange kun taler grønlandsk, hvorfor de er henvist til at søge bistand hos tekniske kolleger i de større byer. Det er både dyrt og omstændigt, så løsningen bliver ofte, at maskinen sættes til side, og man går over til manuelle processer, eller man laver nødtørftige ikke forsvarlige reparationer.

Sundhed nævnes yderst sjældent, men der gives udtryk for, at hårdt arbejde og vejrlig slider på kroppen. Der er enkelte, som har tanker om, at det er vigtigt at passe på sin krop og hinanden, og enkelte ledere fremhæver overvejelser om at reducere arbejdsomfang for at undgå at medarbejderne ikke bliver stressede.

Psykosocialt arbejdsmiljø

Der er en betydelig usikkerhed om forståelsen af det psykosociale arbejdsmiljø. Ofte henvises der til omgangstonen som i citatet nedenfor.

Sikkerhedsrepræsentant (case 1): "Interviewer: Nu har vi sådan... Det er en branche, hvor vi snakker meget fysisk arbejdsmiljø, og sådan, men det er jo også et psykisk arbejdsmiljø. Hvordan? Hvordan vurderer du psykisk arbejdsmiljø?"

Respondent: Altså Der er sådan set ...[pause og nogle tilløb]. Det er jo ikke det Altså nu har vi jo en meget god omgangstone. I det hele taget og det betyder meget. Så vi har ikke ... Vi kører ikke som for eksempel Nuuk og Sisimiut - de kører et tempo, der presser dem hele tiden. Vi har det her sådan en mere glidende overgang end dem. Vi har ikke nogen hård tone, overhovedet i Maniitsoq."

Men der er også eksempler på, at der er i forbindelse med det psykosociale arbejdsmiljø som ovenfor henvises til arbejdstempo. Ved spørgsmål om mobning og seksuel chikane afvises det helt gennemgående, også hvor der er et andet sted i interview fortælles en historie om et sådan tilfælde, fx i case 3 hvor en elev holdt op af denne grund. Det er tydeligvis et emne, som respondenterne viger tilbage fra at tale om.

Arbejdsmiljøbegrebet

Under interviewene oplevede vi udfordringer med at forstå "arbejdsmiljø" som begreb, hvor en stor del af grønlandske respondenter vanskeligheder havde med at forstå begrebet. I de interview, hvor der blev anvendt tolkning, bad respondenterne ofte tolken (studentemedhjælperen) om at forklare, hvad der menes med "arbejdsmiljø"-begrebet, og der er typisk to til tre ordvekslinger mellem respondent og tolk, før respondenterne bliver klar til at svare på et spørgsmål om arbejdsmiljø.

Sikkerhedsrepræsentant (case 4): "Interviewer: Hvad er svært i dit arbejde? Også i forhold til sikkerheden, men også arbejdsmiljøet?"

Respondent: Den er lidt svær at forstå, det med arbejdsmiljøet.

Tolk: forklarer

Interviewer: Ja har du selv en ide om hvad det er, fordi det er et svært begreb, hvad det dækker over?

Respondent: Jeg har svært ved at forstå det der arbejdsmiljø, for jeg skulle have været med til kursus, men jeg tror, at der er et eller andet med coronaen. Så nu ved jeg ikke rigtig, hvordan det står til. Men hvis jeg skal sige noget om det, så har jeg svært ved at forstå.

Tolk: Forklarer

Respondent: Nå, ja. Almindeligt drift går jeg ud fra i arbejdet, eller sådan noget."

Når interviewet fortsatte med spørgsmål om det psykosociale arbejdsmiljø blev forklaringsbehovet kun større. Særligt vedrørende det psykosociale arbejdsmiljø blev mange respondenter fåmælte, svarede med nonverbalt sprog fx ved at rynke på næsen/sænke blikket, svare benægtende eller svare uden relation til spørgsmålet. I den forbindelse er det uhyre vigtigt ikke at lave fejlslutning som udtrykkes i følgende:

7.2 Fordeling af ansvar

Der viste sig i løbet af interviewene en betydelig usikkerhed over fordelingen af ansvaret for arbejdsmiljøet. Det gjaldt både blandt ledere (også på topniveau) og medarbejdere. Ifølge arbejdsmiljøloven har arbejdsgiveren

det fulde ansvar for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø. I den daglige drift uddelegeres dette ansvar til arbejdslederne. Dette ansvar indebærer både risikovurdering bl.a. i forbindelse med APV og gennem instruktion og tilsyn at sikre arbejdsmiljøet. Medarbejderne har ansvaret for at medvirke til at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, men selv om medarbejdere overtræder regler og instruktion, er det stadig arbejdsgiverens ansvar, at dette ikke sker, selvom medarbejderne under visse betingelser kan pådrage sig et medansvar.

Vi har fordelt opfattelse og udøvelse af ansvarsfordelingen for arbejdsmiljøet i en simpel firfolds-typologi. Typologiens fire positioner er illustreret i fig. 5. Vi har brugt tabellen til at kategorisere udtryk fra ledere og arbejdere om deres forståelse og vilje til at påtage sig en del af ansvaret, men som en typologi vil de fleste individuelle ledere og arbejdere vil have mere tvetydige positioner.

Interviewpersonernes udtryk for ansvar antager mange former og varierer på tværs af en skala fra formelt at acceptere ansvaret på tværs af artikulation af ansvar til at træffe de nødvendige handlinger for at sikre, at ansvaret udøves i praksis. Vi har fundet ledere og arbejdere, som vi finder berettiget til at placere i alle fire stillinger baseret på vores fortolkning af deres udsagn. For nogle af respondenterne var udsagnene for tvetydige eller med for mange forbehold for at give en klar konklusion. Mange interviewpersoner havde mere eller mindre modstridende udsagn om ansvar, og vi har i vores vurdering af den dominerende ansvarsposition forsøgt at bedømme, hvad der ud fra udsagnene pegede i retning af praktiske implikationer. Fig. 5 viser eksempler på de fire positioner.

Vi fokuserer analysen på det lokale arbejdspladsniveau og belyser ansvarsfordelingen i praksis, vel vidende at signaler fra organisationernes øverste niveau har betydning for fortolkningen på lokalt niveau, hvilket vi behandler nærmere i 7.4. Desuden fokuserer vi på respondentens oplysninger om praktiske handlinger i forhold til varetagelse af arbejdsmiljøansvaret fremfor, hvad respondenterne principielt beskriver som sit ansvar.

		Lederens ansvar	
		+	-
Medarbejdernes ansvar	+	Fælles ansvar	Overførsel af ansvar til medarbejderne
	-	Juridisk ansvar som arbejdsmiljøloven	Ingen tager ansvar

Figur 5. Fire positioner for lederes opfattelse af fordeling af ansvar for arbejdsmiljøet

Nogle ledere fortalte fx, at de kendte til deres formelle ansvar, men senere i interviewet fortalte de, at de ikke kunne kontrollere, om medarbejderne i praksis fulgte reglerne, og at medarbejderne derfor skulle passe på sikkerheden. I denne situation skubber lederen efter vores vurdering ansvaret over på medarbejderne. Et andet eksempel er en leder, der også nævnte sit formelle ansvar og senere fortalte, hvordan hun regelmæssigt foretager en runding på arbejdspladsen for at sikre, at alt var i orden. Dette eksempel vurderer vi som en leder, der påtager sig ansvaret som fastsat i loven.

Overførsel af ansvaret for arbejdsmiljøet til arbejdstagerne

Selvom ledernes (mellemledere og førstelinjeledere) opfattelse af ansvarsfordelingen kan findes indenfor alle fire typologier, er den mest almindelige at flytte store dele af ansvaret over på medarbejderne. Mange ledere kan fortælle om deres kendskab til det formelle ansvar som beskrevet i arbejdsmiljøloven – arbejdsgiveren har det overordnede ansvar, og lederen har pligt til at påtage sig det daglige ansvar på vegne af arbejdsgiveren

– men under samtalen fortæller de på forskellig vis, at de overdrager større eller mindre dele af ansvaret til medarbejderne. Et standardudsagn er umuligheden af at kontrollere, hvad arbejderne laver, og at de skal passe på sig selv, for eksempel ved at bruge en trafikmetafor:

Mellemlider (case 1): "Præcis det samme. Hvis kørekort skal ryge, er det ham, der har kørt bilen, eller ham chefen, der ejer bilen? Jeg kan ikke rigtig virkelig ikke se nogen forskel."

Andre tager et skridt tættere på det forventede ansvar ved at sige, at de fordeler arbejdsopgaverne og i den forbindelse instruerer i en sikker gennemførelse af en opgave, men fra det tidspunkt giver de udtryk for, at det alligevel er medarbejderens ansvar selv at udføre opgaven både i forhold til opnå driftsmålet og at gennemføre det på en sikker måde.

Påtager sig arbejdsgiveransvaret

Mens topledelsens prioritering fremstår tvetydigt (se afsnit 7.3) er der en række eksempler på at lokale ledere påtager sig et klart ansvar for arbejdsmiljøet. Det gælder fx ledere som i eksemplet ovenfor gennemfører regelmæssige rundringer, hvor de tjekker både drift og arbejdsmiljø. I nogle tilfælde sker det sammen med en sikkerhedsrepræsentant.

Mellemlider (case 4): "så tager jeg mine runder. Det skal jeg som chef, for man skal fysisk i produktionen af, og der går jeg ind og holder øje med, om der er pænt og ryddeligt, og om der er noget, der skal laves."

Nogle af lederne indenfor denne kategori kan fortælle om vigtigheden af at skabe et godt arbejdsmiljø, fordi de har erfaret, at det kan betale sig at arbejde systematisk med arbejdsmiljøet, da kvaliteten af slutproduktet forbedres, og det har gunstig indvirkning på fastholdelse og fremmøde, hvorfor økonomi og overholdelse af tidsfrister også forbedres. I nogle tilfælde har kundekrav også betydning for en højere lokal prioritering af arbejdsmiljøet.

Delt ansvar eller ingen tager ansvaret

Disse to typologier er mere tvetydige, begge med en relativ lav prioritet af arbejdsmiljøet. I nogle tilfælde angiver både ledere og arbejdstagere, som det fremgår af citatet nedenfor, at de er blevet pålagt at afholde sikkerhedsudvalgsmøder med referater – det gør de så, men påtager sig ikke ansvaret for efterfølgende at udføre arbejdsmiljøforebyggende aktiviteter.

lokal leder (case 3): "Ja, [arbejds miljøstyring] fungerer godt, vi sådan en ansat i vores hovedkvarter, der holder øje med os, uddeleger nogle opgaver.... hvert kvartal holder vi møde, så skal vi lave et referat og sende til ham....hvis han ikke får, rykker han lige os fra hovedkvarteret."

I den nederste ende af skalaen indikerer de to citater, at når de bliver spurgt om arbejdsmiljø, forklarer de, at de er mere optaget af produktionsudfordringer.

Lokal leder (case 3): "Lokal supervisor forklarer om sparring med mellemlider]... Hvis vi har nogle udfordringer med nogle ting, så kan vi få snakket omkring det.....Der [relateret til arbejdsmiljøet] er vores fokus på tal og produktion."

Et andet eksempel er en medarbejder, som anerkender behovet for masker ved en særlig produktion, men ingen bruger dem, heller ikke lederne.

Ufaglært (case 3): "Hvis vi skal nævne noget fra XX produktion lige nu, så siger man jo, at der kræves masker under produktionen, især ved XX for dem der arbejder med dem. Man kan høre, at de hoster løs og maskerne, de er der jo ikke, så det virker som om man, man snakker og snakker, man gør ikke rigtig noget ved."

Interviewer: Hvad siger jeres leder, når I ikke bruger dem?

Respondent: De bruger dem heller ikke."

Medarbejdernes fortolkning af ansvaret

Medarbejderne foretrækker at blive tildelt en håndgribelig opgave og derefter tage ansvaret for at udføre opgaven, gerne individuelt uden at være afhængige af andre. Opgavens udførelse omfatter problemløsning, selvom løsningen kan indebære sikkerhedsmæssige problemer. Medarbejderne accepterer også, at ansvaret omfatter at tage sig af sin egen sikkerhed og sundhed. Oplevelsen selv at mestre en opgave er vigtig.

Ufaglært (case 1): "Interviewer: Hvem går du så til, hvis du synes det er noget?"

Respondent: jamen, det skal du jo, ikke. Du skal selv. Hvis der er et eller andet, så skal du jo selv ud og lave den sikkerhed eller forbedre den, ikke."

Medarbejderne får dermed også fokus på deres egen rolle fx i forbindelse med en ulykke. Her i et eksempel med en ulykke med en vinkelsliber uden beskyttelseskærm:

Faglært (case 4): "Efterfølgende var der ikke sådan nogle konkrete tiltag for at tale om ulykken. Han var i sygehuset et godt stykke tid og var sygemeldt. Men selvfølgelig internt hos os selv, der snakkede vi om sikkerheden. Hvad er det for nogle ting, vi skal være opmærksomme på at passe på? Og han tog sig selv af ansvaret for den ulykke, der sket eftersom han selv kunne se, at skærmen ikke sad på."

7.3 Fra arbejdsmiljøpolitik til praksis

Arbejdsmiljøindsatsen i virksomheder har traditionelt været præget af en sidevognsfunktion (Frick, 1990; Uhrenholdt Madsen & Hasle, 2017) hvor arbejdsmiljøaktiviteterne kører i sin egen silo i virksomheden med begrænset indflydelse på den praktiske drift. En del af forklaringen kan findes i forskellige logikker for driftsledelse og arbejdsmiljøledelse (Hasle et al., 2021) samt i en dekopling mellem den udtalte politik og den praktiske udførelse (Brunsson, 2002; Meyer & Rowan, 1977), hvor virksomheder på den ene side føler sig tvunget til at overfor omverdenen at bekræfte overholdelsen af visse krav fx fra arbejdsmiljøloven og på den anden har vanskeligt ved at gøre det i praksis. Den problemstilling kan forstærkes af krav fra en arbejdsmiljølov, som er relativt ny og ikke tilpasset de grønlandske forhold, og hvor myndighedernes implementering heller ikke er tilpasset de grønlandske forhold. Vi har derfor undersøgt, i hvilket udstrækning dekopling gør sig gældende i de fire casevirksomheder.

Arbejdsmiljøpolitikken hos topledelsen

Der viser sig faktisk et paradoks, hvor topledere og HR-chefer eksplicit angiver, at arbejdsmiljøet er højt prioriteret, men at disse udsagn ikke kommunikerer eller kommunikerer utilstrækkeligt til ledere på lavere niveau og til medarbejdere.

Som for de fleste nutidige større virksomheder fremhæver alle fire cases vigtigheden af en sund arbejdsstyrke på deres hjemmesider. Formen varierer fra at være en del af deres mission og vision til inklusion i bæredygtighedspolitikker med fx overholdelse af SDG 8 om anstændigt arbejde. Alle CEO'er bekræfter i interviews prioriteten af trivsel blandt medarbejdere og mere specifikt et sikkert og sundt arbejdsmiljø. For tre af de fire virksomheder fremhæves den positive prioritering af arbejdsmiljøet også på grund af den høje risiko for alvorlige arbejdsulykker. Spørgsmålet er imidlertid, hvordan og i hvilket omfang sådanne åbenlyse prioriteter omsættes til organisatorisk praksis. Kommunikationen til ledere og medarbejdere er generelt tvetydig, hvilket gør prioriteringen af arbejdsmiljøet uklar. Det betyder ikke, at de administrerende direktører ikke mener, hvad de siger, når de taler om og forsøger at gøre noget for arbejdsmiljøet, men at deres praksis som topledere på forskellige måder ender med at bidrage til en afkobling til praksis.

Vores analysen peger på flere mekanismer, der afkobler den udtalte høje prioritet fra praksis:

- Overlade ansvaret til medarbejderne
- Passivitet over for arbejdsmiljø
- Tvetydig prioritering af arbejdsmiljø

Overlader ansvar over på arbejdstagerne

Toplederne giver på forskellig vis udtryk for, at medarbejderne har en stor del af ansvaret for arbejdsmiljøet. Det udtrykkes mest eksplicit af en administrerende direktør, som begynder at påpege arbejdsmiljøets høje prioritet:

Administrerende direktør (case 3): "På ledermøderne, når vi taler om forandringer, så der er rigtig mange, der er gode til at sige, vi skal lige have sikkerheden først, inden vi arbejder - så sådan en safety first tankegang. Jeg syntes, det er rigtig godt indarbejdet i organisationen, jeg har. Jeg er tryk ved et eller andet sted, at folk tager det seriøst."

Samme direktør siger senere i interviewet, at sikkerhed primært er medarbejdernes eget ansvar:

"[sikkerhed] er ikke noget, der skal komme ovenfra. Nu skal du se dig for, når du går over vejen. Nej, det skal du altså selv. Og du skal også vide, at hvis du bliver forhindret i at se dig for, så har du et sted at gå hen. Den der tryk, der ligger i det, så ejerskabet og sikkerheden. Den kultur eller mentalitet, der ligger i, at jeg som medarbejder i [Case 3] er ansvarlig for, at min arbejdsplads er sikker."

Dette kanalisere et ansvar, hvor toplederen signalerer, at sikkerhed er højt prioriteret, men samtidig overfører ansvaret til den enkelte medarbejder i stedet for at påpege, at ansvaret er forankret i organisationen selv og hos (top)ledelsen.

Passivitet over for arbejdsmiljø

En anden mekanisme er relateret til, hvordan arbejdsmiljøets prioritering er forankret i topledelsens arbejde. De fire administrerende direktører påpeger, at arbejdsmiljøet har høj prioritet, men deres egne aktiviteter viser et andet billede af prioriteringen. De involverer sig i meget begrænset omfang. Arbejdsmiljølovgivningen kræver, at der nedsættes et arbejdsmiljøudvalg med arbejdsledere og sikkerhedsrepræsentanter med en ansvarlig topleder som formand. Parallelt hermed kræver overenskomsten er samarbejdsudvalg (SU) med ledere og tillidsmænd er påkrævet i overenskomsten. Ingen af de administrerende direktører prioriterede at lede eller deltage i disse udvalg.

Administrerende direktør (case 3): Interviewer: hvem er så repræsenteret i sikkerhedsudvalget af topledelsen, ved du det?

Direktør: Det ved jeg faktisk ikke, for jeg tror ikke, at [Navn 1] er med, så det må være [Navn 2]. Vi har jo både haft et samarbejdsudvalg og et sikkerhedsudvalg. Og emnerne begyndte sådan at overlappende, så mange af de ting, der kunne være oppe i sikkerhedsudvalget, kommer i samarbejdsudvalget. Det var jeg medlem af, var jeg formand for."

Et andet eksempel på passivitet i praksis er denne administrerende direktør i case 1, som fortæller om vigtigheden af etablering af en sikkerhedsorganisation og viser et diagram over strukturen, men efterfølgende viser det sig, at der aldrig indkaldes til møder.

Tvetydig prioritering af arbejdsmiljø

Den lave prioritering understreges ikke kun af det, der fortælles, men også af det, der ikke indgår i svarene på spørgsmål om, hvordan de i praksis sikrer, at arbejdsmiljøindsatsen har høj prioritet. På tværs af de fire interviews med administrerende direktører udtrykker de tillid til, at ledere på lavere niveauer vil påtage sig arbejdsmiljøansvaret, og at disse ledere vil kontakte toplederne på eget initiativ, hvis der opstår problemer eller behov for handling. Dette er blot nogle få udsagn om, hvordan de pågældende administrerende direktører sikrer, at målet om arbejdsmiljø implementeres i deres respektive virksomheder. En nyudnævnt administrerende direktør giver udtryk for, at der er behov for udvikling og prioritering på arbejdsmiljøet,

Administrerende direktør (case1): "Og jeg vil bare sige, at vi ikke er der endnu. Men, men, men vi bruger både tid og ressourcer på at organisere det nu".

Men hvordan denne administrerende direktør vil sikre prioriteringen af arbejdsmiljøet, specificerede han ikke. Han fortalte fx, at han fandt en kvalificeret leder til at tage sig af arbejdsmiljøet, men viste det sig efterfølgende, at denne leder fik tildelt en række andre opgaver, så der reelt ikke var tid til at påtage sig arbejdsmiljøansvaret.

Dette er også budskabet fra en anden administrerende direktør (Case 2) som fortalte, at arbejdsmiljø ikke er et emne, der normalt tages op på de ugentlige ledelsesmøder, hvilket indirekte signalerer, at arbejdsmiljøet ikke er tilstrækkeligt vigtigt til at diskutere på ledelsesmøder – i modsætning til den prioritet, der udtrykkes i de formelle budskaber om arbejdsmiljø'.

Praksis på lokalt plan

Når de generelle udsagn fra toplederne om arbejdsmiljø ikke følges op af handlinger eller er tvetydige, vil mellemledere og medarbejdere sandsynligvis fortolke, at indsatsen ikke har så høj prioritet endda. Konsekvensen er, at arbejdsmiljøet håndteres i en svækket form i forhold til, hvad der signaleres i de officielle politikker. Der er interne forskelle i omfanget af afkobling i de fire virksomheder med store forskelle helt ned på mikroniveau til den enkelte arbejdsplads og til de enkelte leders og/eller medarbejders fortolkninger. På nogle arbejdspladser gennemføres en arbejdsmiljøindsats på et højt niveau (se 7.5). Vi kan identificere fem mekanismer, som bidrager til at begrænse en effektiv arbejdsmiljøindsats:

- Lav prioritet af arbejdsmiljø
- Fokus på operationelle mål
- Begrænset viden om arbejdsmiljø
- Begrænsede ressourcer
- Symbolske aktiviteter

Lav prioritet af arbejdsmiljø

Flere udsagn fra både ledere og medarbejdere viser, at det højt prioriterede budskab ikke tages for givet i hele organisationen. Ledere og medarbejdere angiver på forskellig vis, at arbejdsmiljøindsatsen ikke gennemføres i praksis, bl.a. ved at etablere og drive den obligatoriske sikkerhedsorganisation. Et citat blandt flere lignende eksempler fra de mange interviews, illustrerer den lave lokale prioritering:

Medarbejder (case 2): Interviewer: "Og har du hørt noget fra virksomheden om noget, der skal gøres ved arbejdsmiljøet?"

Medarbejder: Nej, det har jeg ikke."

og

Sikkerhedsrepræsentant (case 3): "Vi er frisk på at tage nogle emner op, men vi afholder ingen møder. Der er ellers positiv holdning mod at holde møder. Men det sker bare ikke."

Fokus på operationelle mål

De fire virksomheder opererer med klare og målbare KPI'er vedrørende produktion, gennemløbstider og omsætning. Men de har ikke kvantitative KPI'er for arbejdsmiljø og HR-ledelse med undtagelse af case 4, som har en KPI for medarbejderomsætning og case 2, som fokuserer på genansættelseshyppigheden. De kontante driftsorienterede KPI'er kommer til at styre dagligdagen:

Mellemleder (case 2): Ja, og det er selvfølgelig et udtryk for, hvad det er, der kræves oppefra. Det her med at være mellemleder relativt højt oppe som XXX, du Jeg bliver presset af ledelsen med nogle KPI'er. Med tal at kigge efter, også i stedet for at motivere medarbejderen til at skabe resultatet."

Fraværet for klare målsætninger for arbejdsmiljøet, der kan sammenlignes med det operationelle område, betyder at mål for arbejdsmiljøet bliver uklare og genstand for forskelligartede fortolkninger, hvilket skaber

tvetydighed om, hvordan man arbejder med emnet i praksis. Hvilket igen kan bidrage til en nedprioritering af arbejdsmiljøindsatsen.

Resultaterne viste klart den generelle opfattelse af, at effektivitet bl. a. på grund af presset fra KPI'er i produktionen, har forrang for arbejdsmiljøet. Flere, især medarbejdere, udtrykker i generelle vendinger, at økonomi og øget effektivitet anses for at være langt vigtigere end arbejdsmiljøet. Måske ikke overraskende, men med den konsekvens, at medarbejderne oplever at blive presset til at acceptere risikofyldte løsninger, eller at ledere bare stiltiende accepterer risikabel adfærd.

Et tydeligt eksempel på performancefokus er de cases, hvor kundernes interesse i arbejdsmiljøet kommer til udtryk bl.a. gennem krav om certifikater og audits. I disse tilfælde interesserer den lokale ledelse sig meget mere for arbejdsmiljø, som dermed bliver mere sammenligneligt med præstations-KPI'erne.

Begrænset viden om arbejdsmiljø

Viden er en afgørende ressource for den operationelle arbejdsmiljøpraksis. Interviewene afslører manglende viden blandt både ledere og medarbejdere om både de formelle krav (opgaver og rettigheder) og om forståelsen af arbejdsmiljøbegrebet (hvad der kan være farligt), som illustreret i 7.1 og 7.2.

Medarbejderne har generelt ringe viden om de formelle rettigheder og pligter og håndtering af risici og forebyggelse. De forbliver normalt passive, bortset fra enkelte arbejdspladser hvor de ansøres af førstelinje- eller mellemledere. En konsekvens er eksempelvis, at svarprocenten for spørgeskemaer til arbejdspladsvurdering oftest er meget lav.

En anden konsekvens er, at der er en manglende interesse blandt medarbejderne for at deltage i sikkerhedsorganisationen, selvom det er en lovfæstet ret. Under interviews med medarbejdere fortæller de om deres usikkerhed omkring at påtage sig en rolle som sikkerhedsrepræsentant, og selv når virksomhedernes ledelse opfordrer medarbejderne til at deltage i arbejdsmiljøaktiviteterne, er det vanskeligt:

HR-chef (case 2): "Ja, og mange gange tror jeg, det er fordi medarbejderen ikke forstår, hvad det vil sige at være repræsentant. Vi har også medarbejdere, der ikke forstår deres rettigheder i henhold til deres overenskomst. Så har vi (også) mange medarbejdere, der ikke ved, at de kan stille krav via sikkerhedsudvalget og samarbejdsudvalget."

Der er dog også arbejdspladser, hvor der er sikkerhedsrepræsentanter, som enten er valgt af deres kolleger eller udpegede af ledelsen, og nogle af dem fortæller, hvordan de indgår i et velfungerende samarbejde med ledelsen.

Manglende viden om arbejdsmiljø blandt medarbejdere og ledere på lavere niveauer kan ikke altid kun forklares med manglende interesse eller manglende information. Sprogbarrierer udgør også en afgørende årsag til usikkerhed om forståelse og handling i arbejdsmiljøet.

Arbejdsleder (case 3): "Ja. Der var sådan et opfølgingskursus. Og det er tre år siden nu. Og det var på dansk, og det var en kollega fra Danmark, der rejste rundt og gav disse kurser på hele kysten. Men så snart man kommer uden for Nuuk, taler folk grønlandsk, så efter de har været på dette kursus, havde jeg en kollega, der sagde: "så snart jeg kom ud, glemmer jeg alt fra det, der blev sagt". Fordi det var på dansk."

Denne barrierer anerkendes i høj grad af virksomhederne, og en leder fortæller fx hvordan de prøver at håndtere denne barrierer.

Arbejdsleder (case 4): "Og det er også den vej, vores HR tager. Vi bruger YouTube eller udnytter, at det gør det meget mere visuelt og helt glemmer skriftlig og skriftlig kommunikation. For det er ikke kun de almindelige medarbejdere, der kan have problemer med sproget – det er også fabrikscheferne, som ikke nødvendigvis har de store kompetencer i dansk sprog."

En enkelt gruppe af arbejdstagere står dog helt uden for arbejdsmiljøarbejdet. Der er den asiatiske arbejdsstyrke, som er ansat på flere arbejdspladser i de fire virksomheder. Det er for eksempel medarbejdere med kinesisk eller filippinsk baggrund. Både ledere, medarbejdere i HR-funktioner og medarbejdere fortæller, at de står helt uden for dette fokusområde.

Begrænsede ressourcer

Begrænsede ressourcer udgør et nøgleproblem for den lokale arbejdsmiljøindsats. Manglen på ressourcer udgør barrierer relateret til både tid, mennesker og penge. Topleddelsen signalerer intentioner om arbejdsmiljøet, men afsætter ikke tilstrækkelige og relevante ressourcer, selv hvor begrænsningerne er indlysende og velkendte. En af de kritiske ressourcer er tid. Dette er eksemplificeret ved en lokal leder med overordnet produktionsansvar.

Mellemlider (case 4): "Da jeg fortalte, at jeg skulle op i volumen, skulle jeg op på de hundrede tons, og jeg fik pisk og pisk og pisk. Så sikkerhedsgruppen her på [driftsstednavn], den er også blevet meget nedprioriteret. Vi skulle afholde de fire møder årligt. De blev aldrig beholdt, fordi vi aldrig havde tid til det."

Dette er blot et af flere eksempler, hvor især førstelinjelederne fortæller, at der generelt ikke er tid til at udføre aktiviteter relateret til arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel. En medvirkende årsag er, at mange af lokationerne har en generel underbemanding og store udfordringer med at rekruttere arbejdskraft.

Sikkerhedsrepræsentant (case 2): "Så har jeg påtaget mig nogle roller omkring sikkerheden nu som sikkerhedsrepræsentant. Men jeg vil sige, det er meget svært at få stabled nogle møder her, for netop fordi vi hele tiden har mangel på medarbejdere, så det er svært at afholde møder..... Og så vil jeg sige, at man som minimum burde være 2 sikkerhedsrepræsentanter, for når jeg står så alene med det, så er det jo det der fylder mest, og det hænder, at jeg glemmer, at jeg besidder den rolle. For jeg står jo alene i den."

Udtalelser fra mange af arbejdspladserne afslører, at de har problemer med at rekruttere og fastholde medarbejdere, hvilket igen udfordrer arbejdsmiljøet. Problemet varierer mellem de fire virksomheder og ude på de forskellige lokationer. Flere steder er problemet overhovedet at få tilstrækkeligt med medarbejdere. Andre steder er det at få medarbejdere med de nødvendige færdigheder og certifikater.

De begrænsede ressourcer vedrører også de nødvendige investeringer i arbejdsmiljøet. Mange lokaliteter uden for hovedstaden Nuuk beretter om nedslidte faciliteter og teknologi, der udgør både en driftsmæssig og en sikkerhedsmæssig udfordring. Problemet forstærkes, når ledere og medarbejdere lokalt påpeger behov for investeringer af hensyn til arbejdsmiljøet, som topledelsen enten afviser eller vælger at ignorere uden at løse problemet.

Mellemlider (case 4): "Så strategisk, så forholder vi os ... Med andre ord, hvad du virkelig ønsker af gruppen. Det er alt, hvad der kan gøres lokalt, skal gøres lokalt, og det er [driftsstedets leder], der er ansvarlig, og de skal vide, samt hvilke budgetter og midler de har inden for deres egne rammer. Og hvis de så overskrider, så skal de sende en ansøgning videre til [Navn 1], direktør eller en anden, der har større og flere striber på skuldrene. Og jeg oplever lidt konflikter af og til, når de sender nogle ansøgninger, så er der nogle, der fortæller mig, at de har sendt en ansøgning flere gange, men de får aldrig svar."

En ekstra ressource er i det omfang, at en stabsfunktion bidrager til at understøtte arbejdsmiljøaktiviteterne. I to af virksomhederne er der fuldtidsansatte, der varetager denne funktion. I en tredje virksomhed er der en HR-medarbejder, der har arbejdsmiljø som en af personens væsentlige opgaver. I det sidste firma er det en deltidsfunktion kombineret med kvalitetssikring, der fylder det meste af arbejdstiden.

I flere af interviewene nævnes fuldtidsmedarbejdere inden for arbejdsmiljø som et væsentligt bidrag.

Mellemlider (case 4): "De bruges flittigt. Så sent som for to timer siden havde jeg [arbejdsmiljøprofessionel] på besøg. I forbindelse med arkivering, arkivering af papir her i afdelingen. Der gennemgik vi osse, hvordan kan vi gøre det bedre? Og hvad er nogle ting, der skal forbedres? Så ja, de bruges flittigt."

Symbolske aktiviteter

Et af de centrale aspekter ved afkobling er den symbolske karakter af mange handlinger. Møder uden konsekvenser er allerede nævnt, og et andet eksempel er den obligatoriske APV, som virksomheder skal gennemføre mindst hvert tredje år, eller når forholdene på arbejdspladsen ændrer sig. Disse implementeres i varierende grad i alle fire virksomheder. Men oftest uden konsekvenser, jf. citatet nedenfor fra en medarbejder, der også er sikkerhedsrepræsentant.

Sikkerhedsrepræsentant (case 3): "Interviewer: Hvad med APV? Er det noget, du har været involveret i?"

Medarbejder: Jeg ved, at vi udfylder systemet. Og jeg ved, at det bliver overvåget fra Nuuk.

Interviewer: Er der nogle ting, der er blevet gjort, efter du har haft en APV, hvor du siger: Nu skal vi....? Eller er der taget initiativer?"

Medarbejder: Nej."

Lokal mangfoldighed – ikke alt er afkobling

Der er ledere og medarbejdere i alle fire virksomheder, der med en høj grad af specificitet fortæller, hvordan de arbejder med og påvirker arbejdsmiljøet. Mikroniveauet er afgørende for, om der sker en afkobling, og der er i alle fire virksomheder nogle enheder, der har en velfungerende indsats for at styre arbejdsmiljøet. Dette er blot et af flere eksempler på dette:

Mellemlider (case 4): Interviewer: Afholder I sikkerhedsmøder på stedet?"

Mellemlider: Ja, hver 14. dag.

Interviewer: Ja, det er dig og så sikkerhedsrepræsentanten. Hvem er ellers involveret?"

Mellemlider: Så er det mig og sikkerhedsrepræsentanten for [alle faggrupperne]."

Det ser dog ikke ud til at være topledelsens indsats, der kan forklare de enheder, hvor arbejdsmiljøarbejdet er vellykket. Forklaringen er, at arbejdsmiljøet på disse steder prioriteres og håndteres af lokale aktører, der personligt interesserer sig for arbejdsmiljøet.

7.4 APV og sikkerhedsorganisationen

Den kvantitative undersøgelse pegede på, at kun et mindretal af de grønlandske virksomheder gennemfører en fuld APV med kortlægning, risikovurdering, handleplaner og opfølgning. Den viste samtidig, at de større virksomheder oftere gennemfører en APV. Alle de fire virksomheder fortæller om gennemførte kortlægninger, og på centralt hold arbejder man også med handleplaner. Lokalt husker mange en APV-kortlægning som udfyldelse af et skema. Stort set ingen kender til de centrale handleplaner, og det var det vanskeligt lokalt at finde eksempler på aktiv anvendelse af APV. En række citater illustrerer denne begrænsede praksis.

(case 2): "Interviewer: Har I lavet arbejdspladsvurdering APV her?"

Sikkerhedsrepræsentant: Og vi har udfyldt enkeltvis, og jeg mener ikke, det var i år eller sidste år. Men ja, det vi har udfyldt sådan et skema.

Interviewer: Var der efter I havde udfyldte en tilbagemelding med resultater, har I snakket om nogle ting som skulle følges op efter APV.

Sikkerhedsrepræsentant: Det kan jeg umiddelbart ikke huske. "

Og

(case 1): "Interviewer: Har du været med til at lave APV i dette firma?"

Ufaglært: ja, jeg har med, en enkelt gang. APV bliver jo ikke brugt ret meget i Grønland."

Sikkerhedsorganisationen har en væsentlig rolle i for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, som er essentielt i forhold til forebyggelse. Kun en af de fire virksomheder har et fungerende centralt sikkerhedsudvalg, hvor

der er en aktiv relation til lokale sikkerhedsudvalg og sikkerhedsgrupper, men selv inden for denne virksomhed besøgte vi en produktionsenhed, hvor det lokale sikkerhedsudvalg ikke fungerede. De andre virksomheder arbejder på forskellige måde med at få gang i sikkerhedsorganisationen både centralt og lokalt, men det er vanskeligt at få tiltagene til at slå igennem lokalt. De vedholdende krav fra den arbejdsmiljøprofessionelle i case 3 om fremsendelse af referater ser ud til at have en lokal konsekvens i form af afholdelse af lokale møder i sikkerhedsorganisationen, men ikke nødvendigvis i at der udarbejdes handleplaner og igangsættes lokale aktiviteter. Mange i de lokale enheder mangler sikkerhedsrepræsentanter, og lederne har svært ved at gennemskue hvad der forventes af dem.

7.5 Hvad virker?

Vi fokuserer i ovenstående analyse på de barrierer, som virksomhederne kæmper med. De har en tæt sammenhæng med arbejdsmiljø som en relativ ny problemstilling, som både virksomhederne som helhed og ledere og medarbejdere prøver at få til at fungere i praksis, herunder ikke mindst at tilpasse arbejdsmiljølovens krav til de særlige kulturelle, erhvervsmæssige og geografiske vilkår i Grønland. Denne analyse må dog ikke skygge for, at der også er rigtig mange ting, som fungerer, og som både de undersøgte virksomheder og andre virksomheder i Grønland kan lære af. Vi har specielt fundet gode eksempler på lokalt plan, men også de centrale funktioner kan have stor positiv betydning.

Den centrale indsats

Her er det først og fremmest den øverste ledelses prioritering af arbejdsmiljøet som er vigtig. Det er i den sammenhæng topledelsens aktive handlinger, som er afgørende. Interviewene peger særligt på den positive betydning af de arbejdsmiljøprofessionelle, som er ansat i to af virksomhederne. De arbejdsmiljøprofessionelle bidrager på flere måder, hvor de hjælper de lokale sikkerhedsorganisationer med løsninger. En arbejdsmiljøprofessionel forklarer sine arbejdsopgaver:

Arbejdsmiljøprofessionel (case 4): "Ja, jeg er jo konsulent, så jeg rådgiver og vejleder de lokale sikkerhedsudvalg i de forskellige steder på kysten. Det kan være alt fra påbud fra Arbejdstilsynet til arbejdsskader og daglige arbejdsmiljøproblematikker, som de måske ikke ved, at de har. Men når vi besøger, så er der nogle ting vi får afklaret og finder ud af. Okay, Vi skal lige ordne nogle ting arbejdsmiljømæssigt, enten fysisk eller det kan være psykisk, måske."

De følger op på afholdelse af møder i sikkerhedsorganisationen ved at efterspørger referater fra møder i den lokale SiO og rykker, hvis de ikke leveres. Det bidrager til at vise en central prioritering af arbejdsmiljøindsatsen.

Lokal leder (case 3): "Ja det fungerer godt, vi har sådan en ansat i vores hovedkontor, som holder øje med os, uddelegere os noget opgaver. Hvert kvartal holder vi møde, så skal vi lave sådan et referat og sender til [arbejdsmiljøprofessionel], men han er god til at lave opfyldning og, hvis han ikke modtager sådan et referat, så rykker han os lige."

Den centrale placering i hovedkontoret betyder også, at de arbejdsmiljøprofessionelle kan følge op på sager, som man lokalt rejser overfor den centrale organisation. Derved kan man lokalt få oplevelsen af, at det nytter at gøre en indsats, mens mange i interviewene netop påpeger frustration over at sende sager til hovedkontoret og aldrig får et svar tilbage.

De arbejdsmiljøprofessionelle hjælper med lokale løsninger fx med arbejdsmiljørunderinger, hvor der bliver identificeret både risiko og forebyggelse:

(case 3): "Interviewer: Har han [arbejdsmiljøprofessionel] været hernede for at lave en rundering på arbejdspladsen?"

Lokal leder: Det har han. Det var sådan før i tiden, der havde vi kontor hernede under os, og så havde vi et andet kontor i den anden modsatte side. Det var så hans ide at få de to flyttet rundt. Så, de bløde trafikanter så vidt muligt kommer om bagved den række containere her. Han kunne se, der var en mulighed for ulykker, hvis der ikke var blevet foretaget noget med de bløde trafikanter."

Flere af virksomhederne får kundekrav om et vist niveau af arbejdsmiljø. Det gælder både industri, byggeri og transport. Kravene varierer i omfang, men central markering af, at disse kundekrav skal opfyldes, har helt klart en betydning for omfang og kvalitet af den lokale indsats. Når kunderne stiller krav, så er de typisk klart definerede og målbare, hvilket bidrager til konkretisering og eksplicitering af det abstrakte arbejdsgiveransvar. Kundekrav fungerer godt sammen med de arbejdsmiljøprofessionelle, som hjælper med gennemgang af den lokale arbejdsplads når der kommer audits.

(case 4): "Interviewer: Hvis du skal kigge på, hvad du oplever, der driver mest på det, er det arbejdsmiljølovgivningen, der driver positive ændringer, eller er det kundekravet?"

Lokal leder: Jeg vil sige, at jeg er mere bange for kundekravet, altså, det er dem, jeg er mere obs på fremfor arbejdsmiljøet."

I case 3 refererede flere respondenter til den positive oplevelse de havde haft af en rundrejse topledelsen tog til deres lokale enheder. Her fik både lokale ledere og medarbejdere lejlighed til at rejse problemstillinger overfor den administrerede direktør og et par andre repræsentanter fra topledelsen. I og med deres position kunne man også give direkte respons på problemerne, samtidig med at man kunne give relevante forklaringer på problemstillinger, som vanskeligt kunne løses.

Centralt placerede afdelinger som har tværorganisatoriske opgaver ses også at have en positiv indstilling til at yde bistand til lokale driftssteder udfører deres hovedopgave:

Førstelindeleder (case 4): "Hvis der er nogle af produktionsstederne, der har brug for hjælp til et eller andet med, hvordan vi skal tage prøver ud, som så er det typisk også i lavsæsonen man gør det, og at de vil have en og hjælpe dem med det."

Den lokale indsats

Denne indsats er helt afhængig af de lokale ledere. På flere af de besøgte arbejdspladser tog lederen et klart ansvar for arbejdsmiljøet – i de bedste eksempler i samarbejde med en aktiv sikkerhedsrepræsentant. Det er igen lederens aktive handlinger, som viser sig afgørende.

En væsentligt lokal aktivitet er rundringer, hvor lederen jævnligt tager en tur rundt på hele arbejdspladsen, spørger ind til eventuelle problemer for medarbejderne og påtale sikkerhedsmæssige observationer. Vedkommende viser dermed sit engagement i både medarbejderne og arbejdsmiljøet.

Mellemlider (case 4): "Så tager jeg mine runder. Det skal jeg som chef, for man skal være fysisk i produktionen, og der går jeg ind og holder øje med, om der er pænt og ryddeligt, og om der er noget, der skal laves."

Rundringerne kan også anvendes til at følge op på medarbejderhenvendelser både med konkrete løsninger og direkte feedback til de berørte medarbejdere. Det gælder ligeledes om de barrierer, som måske vanskeliggør de ønskede løsninger. I det hele taget er konsekvent opfølgning fra lederside afgørende.

Mellemlider (case 4): "Og så har vi gjort det, at når der er nogle bestemte personer, der bliver ved og ikke lytter, så får jeg dem ind - altså, de kommer ind til mit kontor, og så viser vi vores chikanepolitik. Vi har en

politik nu, der siger det her, det må vi ikke. Vi skal respektere hinanden. Så det skal du stoppe med. Og hvis ikke vedkommende gør noget ved det, så er vi jo nødt til at starte med advarsler.”

Et væsentligt element er inddrage medarbejderne bl.a. med at få valgt sikkerhedsrepræsentanter. Medarbejderne er de fleste tilfælde meget tilbageholdende med at melde sig som sikkerhedsrepræsentant, men i flere tilfælde lykkes det for de aktive ledere at rekruttere en sikkerhedsrepræsentant, som de kan inddrage i den lokale indsats, og i de tilfælde bliver det vigtigt at inddrage dem, så de oplever, at der er relevante aktiviteter. En leder fortæller, hvordan han har aftalt med en medarbejder, at han skal fungere som daglig sikkerhedsleder, som dermed også aflaster lederen.

Mellemeleder (case 4): ”Det er en, der sidder i værkstedet, en der hedder [Navn]. Det er ham, der laver møde-referater, mødeindkaldelser selvfølgelig i samarbejde med mig. Når vi sender datoer, så bliver vi enige om dagsorden til mødet og hvilke tiltag der skal gøres og dagligt tjek af forbindingskasse, brand og alarmeringsanlæg og brandslukningsudstyr og nødudgange og nødudgangs skilte og sådan.”

Ledere fortæller om vigtigheden af åbenhed overfor at tale med medarbejderne om problemstillinger, som måske ikke er direkte arbejdspladsnære, men udgør problemer for medarbejdernes hele liv. Det gælder ikke mindst i sammenhæng med de små samfund, hvor nærmest alle kender alle. Her kan problemer i privatlivet let smitte af på arbejdslivet.

Dansk faglært mellemeleder (case 1): ”Jamen altså jeg ville jo sige, og som man som jeg jo er berørt af, at man skal give sig tid til at lytte til folk heroppe, fordi det er en stor del af deres arbejdsmiljø. Det er en stor del af, at de føler sig hørt, og der er du også nødt til at lytte til, om de har været ude og fiske, eller de har været et eller andet. Altså, det er det. Det er også en stor del af deres arbejdsmiljø heroppe, og der er det meget, meget stor kontrast fra Grønland til Danmark lige præcis der. Og den kontrast, vil jeg næsten sige, er vigtigere end at de får en hjelm på, fordi de tager tingene meget nært, men er stadigvæk meget åbne, og det det skal man kunne sætte sig ind i. Det er en vigtig del i det grønlandske arbejde i hvert fald. Som måske er overset lidt.”

Mange af arbejdspladserne har vanskeligheder med at rekruttere både ledere og medarbejdere, og ikke uventet betyder uddannelse og erfaring tilsyneladende meget for den lokale indsats. Flere af de aktive ledere havde en professionsuddannelse og erfaring fra andre arbejdspladser, som gør det lettere for dem at oversætte arbejdsmiljølovens relativt abstrakte krav om risikovurdering og handleplaner til en aktiv arbejds-miljøindsats i det daglige.

For de aktive sikkerhedsrepræsentanter er der også typisk tale om, at de har en faglært uddannelse, som har givet en grundlæggende uddannelse i arbejdsmiljø, og de har deltaget supplerende arbejdsmiljøkurser, herunder Arbejdstilsynets obligatoriske uddannelse.

Enkelte driftssteder har den lokale ledelse taget forskellige initiativer for at få valgt sikkerhedsrepræsentanter, fx kontaktet den største fagforening, SIK, for at undersøge muligheder for at kombinere tillidsmandsfunktion og sikkerhedsrepræsentation, men desværre sjældent med held. Et andet tiltag er hyppigere kantinemøder, hvor alle medarbejdere samles i kantinen, og arbejdsmiljøspørgsmål bliver drøftet, særligt ved omlægninger eller hvor særlige problemstillinger er identificeret. Nogle af disse driftssteder har i dag velfungerende sikkerhedsorganisationer, hvilket den vedholdende ledelsesindsats formentlig har været stærkt medvirkende til. Særligt ét af disse driftssteder har mange asiatiske medarbejdere og ingen lokal tolkebistand til rådighed, men i forbindelse med kantinemøder sørges for tolkebistand enten fysisk eller digitalt, så alle medarbejdere har fået muligheden for at blive inddraget. Desuden er der på dette driftssted en særdeles udbredt anvendelse af sikkerhedspiktogrammer med ledsagende tekst oversat til de fire sprog, som anvendes i dagligdagen.

Vi har også fundet nogle driftssteder, som har set effekten af kundekrav og KPI-fokus, og derfor overført det til et lokal mål for ”antal arbejdsdage uden ulykker”, som opdateres på opslagstavlen i kantinen. Ét sted

fortæller arbejdslederen med stor stolthed, at man nu er på 91 dage uden ulykker på vej mod et delmål på 100 dage, og når det nås, så serveres der lagkage i kantinen. Han fortæller videre om inspiration og praktisk implementering:

Arbejdsleder (case 3): "hmm, det har jeg fundet ud af i nettet, Altså, jeg plejer at kigge lidt rundt på sikkerhedsting og så så jeg en, jeg kan ikke huske hvad firma hed, de har sgu nået op til 2000 dage altså det skulle ellers motivere ... ja. Det var på den der måde jeg har fundet ud af det."

Udnyttelse af digitale muligheder sker også i andre sammenhænge, bl.a. i forhold til de mindre driftsteder, som ikke har egne tekniske afdelinger. Her benytter man sig af videoopkald, for at håndtere akutte problemer:

Mellemlider (case 4): "Altså sidste gang jeg brugte det, der havde vi ammoniakudslip ved [stednavn] og der var ... der gad jeg godt at se, hvor der var udslip, og hvor slemt det stod til. Og så ringede jeg til ham på Messenger. Fordi jeg kunne jo ikke se, hvor det er fra, så i sådan nogle nødstilfælde der kan jeg godt finde på at gøre sådan noget."

Der er identificeret en række ledere, som udviser en udpræget forståelse for, at et godt arbejdsmiljø har en positiv indflydelse på fastholdelse af medarbejder og det accepteres i virksomheden, at der investeres i arbejdsmiljø:

Mellemlider (case1): "Et godt eksempel er [navn på byggeleder]. Noget af det første der var han ikke tilfreds med, hvordan dækket var udført op på bygningen deroppe. Og det ændrede han, fordi at der skulle være mere sikkerhed. Og jeg har ikke hørt nogen som helst, der har øffet over, at det er blevet ændret, der blev brugt penge på det. Så det er i min verden yderst positivt, man passer på de medarbejdere, man har, fordi man gerne vil have dem i morgen også."

Referencer

- Aalders, M., & Wilthagen, T. (1997). Moving Beyond Command-and-Control: Reflexivity in the Regulation of Occupational Safety and Health and the Environment. *Law and Policy*, 19(4), 415–443.
- Albrechtsen, E., & Indreiten, M. (2021). Arctic safety. *Safety Science*, 137(February), 105165. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105165>
- Bach, E. (2018). *Virksomhedernes Arbejds miljøindsats 2017 (VAI2017)*. Det National Forskningscenter for Arbejds miljø. file:///C:/Users/hasle/Downloads/NFA_Fakta_om_virksomhedernes_Arbejds milj_ ind_sats_2017_VAI_2017_2018%20(2).pdf
- Bianco, N. (2019). Ender Grønlands økonomi og erhvervsudvikling i fisk? *Politik*, 22(1). <https://doi.org/10.7146/politik.v22i1.114839>
- Bjerregaard, P. (Ed.). (1995). *Levevilkår, livsstil og helbred i Grønland* (Vol. 1995). Dansk institut for klinisk epidemiologi; Landsstyremrådet for sundhed, miljø og forskning.
- Bjerregaard, P. (2004). *Folkesundhed i Grønland* (1. udgave, 1. oplag, Vol. 2004). Direktoratet for Kultur, Uddannelse, Forskning og Kirke: Rekvireres ved henvendelse til Atuagkat.
- Brunsson, N. (2002). *The Organization of Hypocrisy—Talk, Decisions and Actions in Organizations*. CBS Press. <https://samfundslitteratur.dk/bog/organization-hypocrisy>
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Sage.
- Cunningham, T. R., Sinclair, R., & Schulte, P. (2014). Better understanding the small business construct to advance research on delivering workplace health and safety. *Small Enterprise Research*, 21(2), 148–160. <https://doi.org/10.1080/13215906.2014.11082084>
- Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejds marked og Indenrigsanliggender. (2023). *Naalakkersuisut's arbejdsmarkedsredegørelse 2022*.
- Eakin, J. (1992). Leaving it up to the workers: Sociological perspective on the management of health and safety in small workplaces. *International Journal of Health Services*, 22(4), 689–704.
- Frick, K. (1990). Can management control health and safety at work? *Economic and Industrial Democracy*, 11(3), 375–399. <https://doi.org/10.1177/0143831X90113005>
- Gibbs, G. R. (2007). Thematic Coding and Categorizing. In *Analyzing Qualitative Data* (pp. 38–55). SAGE Publications, Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849208574>
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- Grønlands Statistik. (2017). *2017 Statistisk Årbog*. Grønlands Statistik.
- Hasle, P., Kines, P., & Andersen, L. P. (2009). Small enterprise owners' accident causation attribution and prevention. *Safety Science*, 47(1), 9–19.
- Hasle, P., Madsen, C. U., & Hansen, D. (2021). Integrating operations management and occupational health and safety: The necessary future of safety science? *Safety Science*, 139, 105247. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105247>
- Hjort Bønløkke, J., Gautrin, D., Sigsgaard, T., Lehrer, S. B., Maghni, K., & Cartier, A. (2012). Snow crab allergy and asthma among Greenlandic workers – a pilot study. *International Journal of Circumpolar Health*, 71(1), 19126. <https://doi.org/10.3402/ijch.v71i0.19126>
- Høgedahl, L., Ravn, R. L., & Frejlev, L. (2021). *Den grønlandske arbejdskraftsundersøgelse*. Center for Arbejds markedsforskning (CARMA), Aalborg Universitet.

- Holmes, N., & Gifford, S. M. (1997). Narratives of risk in occupational health and safety: Why the 'good' boss blames his tradesman and the 'good' tradesman blames his tools. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 21(1), 11–16. <https://doi.org/10.1111/j.1467-842X.1997.tb01646.x>
- Jensen, P. L. (2001). Risk assessment: A regulatory strategy for stimulating working environment activities? *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 11(2), 101–116. <https://doi.org/10.1002/hfm.1002>
- Jensen, P. L. (2002). Assessing assessment: The Danish experience of worker participation in risk assessment. *Economic and Industrial Democracy*, 23(2), 201–228.
- Kappel, A. L., Hasle, P., Voxted, S., & Jesche, K. (2023). Occupational Safety and Health in Greenland – a chapter to be written? *Arctic Yearbook*. <https://arcticyearbook.com/arctic-yearbook/2023/2023-scholarly-papers/489-occupational-safety-and-health-in-greenland-a-chapter-to-be-written>
- Karlsson, V. (2021). *Salary is not the solution to everything* [Aalborg University]. https://drive.google.com/file/d/1HFhkUC9sLWciQmFmHlILd0n6NWz65S2/view?usp=embed_facebook
- Kleemann, N. (2024). *Grønland i tal 2024 · 6.udgave · Redaktionens deadline: Maj 2024 · Antal trykte: 300*.
- Kruse, J., Poppel, B., Abryutina, L., Duhaime, G., Martin, S., Mariekathrine Poppel, Kruse, M., Ward, E., Cochran, P., & Virgene Hanna. (2008). Survey of Living Conditions in the Arctic (SLiCA). In *Barometers of Quality of Life Around the Globe* (pp. 107–134). Springer. file:///C:/Users/hasle/Downloads/978-1-4020-8686-1.pdf
- Landstad, B. J., Vinberg, S., Rahme, A., Vigren, G., & Hagqvist, E. (2022). Management by values: A qualitative study of how small business owners in the cleaning sector view and implement their employer responsibilities with respect to occupational safety and health management. *Safety Science*, 148(January), 105649. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105649>
- Larsen, C. V. L., Hansen, C. B., Ingemann, C., Jørgensen, M. E., Olesen, I., Sørensen, I. K., Koch, A., Backer, V., & Bjerregaard, P. (2019). *Befolkningsundersøgelsen i Grønland 2018 – Levevilkår, livsstil og helbred*. Statens Institut for Folkesundhed, SDU. https://www.sdu.dk/da/sif/rapporter/2019/befolkningsundersoegelsen_i_groenland
- Lau, C. (2005). Motivation og glæde i arbejdet. In *Arbejdsmarkedet i Grønland—Fortid, nutid og fremtid* (pp. 76–90). Ilisimatusarfik.
- Laustsen, B. H., Ebbenhøj, N. E., Sigsgaard, T., Rasmussen, K., & Bønløkke, J. H. (2022). Work environment, occupational diseases and accidents among seafood industry workers in Greenland. *Danish Medical Journal*, 69(2). Scopus.
- Lennert, M. (2015). Education in Greenland 1973-2004/2006—An analysis based on three living conditions surveys. In *SliCA: Arctic living conditions. Living conditions an quality of life among Inuit, Sami and indigenous peoples of Chukotka and the Kola Peninsula* (Vol. 2015, p. 426). Nordic Council of Ministers.
- Madsen, U. C., Vester, S., Hasle, P., Leonhardt, L., & Dyreborg, J. (2022). Differences in occupational health and safety efforts between adopters and non-adopters of certified occupational health and safety management systems. *Safety Science*, 152(April), 105794. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105794>
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook: Vol. 2*. [BOOK]. SAGE Publications.
- Mohamad Suleiman, A. (2023). Exploring work environment management boundaries using work domain analysis. *Safety Science*, 157(January 2022), 105922. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105922>
- Pedersen, L. H., & Lauritsen, A. N. (2018). *Tolkning i det grønlandske retsvæsen*. Institut for Menneskerettigheder & Ilisimatusarfik. <https://menneskeret.dk/udgivelser/tolkning-groenlandske-retsvaesen>
- PriceWaterhouseCoopers. (2003). *The Cost of Not Successfully Implementing artikel 23*. <https://www.tungavik.com/documents/publications/2003-02-17-PriceWaterhouseCoopers-The-Cost-of-Not-Successfully-Implementing-Article-23.pdf>
- Robens, L. A. (1972). *Report of the Committee of Inquiry into Safety and Health at Work: Vol. Cmd 5034*. HMSO.
- Rud, S. (2017). Toward a Postcolonial Greenland: Culture, Identity, and Colonial Legacy. In S. Rud (Ed.), *Colonialism in Greenland: Tradition, Governance and Legacy* (pp. 119–144). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-46158-8_7
- Sørensen, O. H. H., Hasle, P., & Bach, E. (2007). Working in small enterprises—Is there a special risk? *Safety Science*, 48(10), 1044–1059. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.09.005>
- The Greenland Working Environment Act, Pub. L. No. Executive Order No. 1048 of 26 October 2005 subsequently amended (2023). <https://at.gl/da/regler/love/lov-om-arbejdsmiljoe-i-groenland-uk/>
- Thorsen, S. V., Madsen, I. E. H., Flyvholm, M.-A., & Hasle, P. (2017). Associations between the workplace-effort in psychosocial risk management and the employee-rating of the psychosocial work environment – a multilevel study of 7565 employees in 1013 workplaces. *Scandinavian Journal of Public Health*, 140349481769637. <https://doi.org/10.1177/1403494817696377>
- Uhrenholdt Madsen, C., & Hasle, P. (2017). Commitment or Compliance?—Competing institutional logics in the field of OHS management. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(2).
- Walters, D., & Wadsworth, E. J. (2016). *Contexts and arrangements for occupational safety and health in micro and small enterprises in the EU – SESAME project*. European Agency for Safety and Health. <https://doi.org/10.2802/665614>
- Wilson, E. (2015). *Energy and minerals in Greenland. Governance, responsibility and social resilience*. International Institute for Environment and Development. <http://pubs.iied.org/16561IIED>

Bilag 1: Formidling

Videnskabelige publikationer

Kappel, A. L., Hasle, P., Vøxted, S., & Jesche, K. (2023). Occupational Safety and Health in Greenland – a chapter to be written? Arctic Yearbook. <https://arcticyearbook.com/arctic-yearbook/2023/2023-scholarly-papers/489-occupational-safety-and-health-in-greenland-a-chapter-to-be-written>

Vøxted, S., Hasle, P. & Kappel A. L (2025) Lost in translation – priority of the work environment evaporates in the transition from top management to the shopfloor. Submitted

Kappel, A. L., Hasle, P. & Vøxted, S. (2025) Shifting responsibility to the workers - employer and workers interpretation of work environment regulation in Greenland. Manuskript

Kappel, A. L., Hasle, P. & Vøxted, S. (2025) Psychosocial work environment in Greenland. Manuskript.

Kappel, A. L. (2025) XXXX, PhD-afhandling til submission april 2025

Populær skriftlig formidling

Peter Hasle, Søren Vøxted & Anne Lise Kappel (2022) Integration af arbejdsmiljø i den daglige drift. P. 26-28 i Ilisimatusaat – forskningsprojekter ved Ilisimatusarfik og Grønlands Naturinstitut 2021-22. <https://da.uni.gl/ilisimatusaat/>

Anne Lise Kappel, Peter Hasle & Søren Vøxted (2025) Forståelse af og ansvar for arbejdsmiljø. Ilisimatusaat – forskningsprojekter ved Ilisimatusarfik og Grønlands Naturinstitut 2025. Manuskript.

Anne Lise Kappel, Peter Hasle & Søren Vøxted (2025) Arbejdsmiljøudfordringen for grønlandske virksomheder. Kronik til Sermitsiaq (grønlandsk avis). Manuskript.

Videnskabelige konferencer

Katharina Jeschke, Peter Hasle, Anne Lise Kappel & Søren Vøxted (2022) Safety and health management in an Arctic context. 11th International Conference WorkingOnSafety.net – WOS 2022. <https://www.issa.int/events/prevention/WOS2022>

Peter Hasle, Anne Lise Kappel, Søren Vøxted & Katharina Jeschke (2022) Lost in translations – fra arbejdsmiljølovgivning til praksis i grønlandske virksomheder. Nunamed, Nuuk 2022. https://www.nunamed.org/?page_id=2714

Anne Lise Kappel (2023) Is the Danish OHS-legislation outplaced in Greenland? Greenland Science Week, Nuuk 2023. <https://www.scienceweek.gl/scienceevents>

Anne Lise Kappel: Arbejdsmiljø i Grønland - Hvordan går håndteres arbejdsmiljøet i grønlandske virksomheder og inddragelse af studenter i forskningsarbejdet. Institut for samfundsmedicin, Tromsø, 15. maj 2024

Anne Lise Kappel: Arbejdsmiljø i Grønland - Hvordan går håndteres arbejdsmiljøet i grønlandske virksomheder og hvordan har vi undersøgt det. Arbejds- og miljømedicinsk afdeling, Tromsø, 16. maj 2024

Søren Vøxted, Peter Hasle & Anne Lise Kappel (2024) Lost in translation – The of priority of the work environment evaporates in the movement from top management to the shopfloor. Arctic Congress Bodø 2024. <https://www.arcticcongress.com/program-details>.

Anne Lise Kappel, Peter Hasle & Søren Vøxted (2024) Does European OSH regulation meet the realities in Arctic workplaces? Arctic Congress Bodø 2024. <https://www.arcticcongress.com/program-details>.

Peter Hasle, Anne Lise Kappel & Søren Vøxted (2024) Shifting responsibility to the workers - employer and workers interpretation of work environment regulation. Arctic Congress Bodø 2024. <https://www.arcticcongress.com/program-details>.

Mundtlig formidling

Katharina Jeschke: Arbejdsmiljøindsatsen i grønlandske virksomheder. (Poster Arbejdsmiljøforskningsfondens årskonference d. 4. maj 2022.

Peter Hasle: Triple helix – En model for at skabe synergi mellem universiteter, erhvervsliv og samfund. Fyraftensmøde om samarbejde mellem universitet og samfund. Ilisimatusarfik, Nuuk, 27. april 2023

Arbejdsmiljø i vadestedet. Konference i samarbejde mellem Grønlands Erhvervs & Ilisimatusarfik. Nuuk, 28. april 2023. Oplæg:

- Peter Hasle: Ændringer i arbejdsmiljøloven fra 1. juli 2023
- Anne Lise Kappel: Arbejdsmiljøaktiviteter i grønlandske private virksomheder – en spørgeskemaundersøgelse
- Peter Hasle: Arbejdsmiljøpraksis i grønlandske private virksomheder - en kvalitativ undersøgelse

Anne Lise Kappel: Arbejdsmiljø i vadestedet - Hvordan går det med arbejdsmiljøet i grønlandske virksomheder. Præsentation for den danske beskæftigelsesminister med delegation, Nuuk, 31. august 2023

Peter Hasle & Anne Lise Kappel: Arbejdsmiljø i vadestedet - Hvordan går det med arbejdsmiljøet i grønlandske virksomheder. Arbejdsmiljøkoordinatoruddannelsen, Nuuk, 20. oktober 2023

Peter Hasle, Anne Lise Kappel & Søren Vøxted: Arbejdsmiljø i vadestedet - Hvordan går det med arbejdsmiljøet i grønlandske virksomheder. Netværk for arbejdsmiljøprofessionelle, Nuuk, 6. november 2023

Anne Lise Kappel, Søren Vøxted & Peter Hasle: Arbejdsmiljø i vadestedet - Hvordan går det med arbejdsmiljøet i grønlandske virksomheder. Arbejdsmiljørådet, Nuuk, 7. november 2023

Anne Lise Kappel: Arbejdsmiljø i Grønland - Hvordan går det med arbejdsmiljøet i grønlandske virksomheder. Akademikernes Sammenslutning i Grønland, Nuuk, 28. februar 2024

Anne Lise Kappel: Arbejdsmiljø i Grønland - Hvordan går det med arbejdsmiljøet i grønlandske virksomheder. Præsentation for Arbejdstilsynet i Grønland, med efterfølgende deltagelse i workshop, Nuuk, 5. juli 2024

Anne Lise Kappel: Arbejdsmiljø i Grønland - Udfordringer og muligheder i forhold til CSR-arbejdet. Præsentation for bæredygtighedsnetværket i Grønland, Nuuk, 2. august 2024

Peter Hasle & Anne Lise Kappel. Forskningscenter for bæredygtig forretningsudvikling i Grønland. Workshop Ilisimatusarfik, Nuuk, 6. december 2024

Formidling til deltagende virksomheder

I oktober-november 2023 fik de fire deltagende virksomheder hver en rapport med analyse af denne virksomheds specifikke situation. Rapporterne blev præsenteret på møder med deltagere fra topledelsen i virksomhederne.

Anne Lise Kappel: Refleksioner over arbejdsmiljøindsatsen i [case 4] for virksomhedens hovedarbejdsmiljøudvalg. Nuuk, 27. februar 2024.