Arbejdsmiljø i Grønland

Anne Lise Kappel

PhD afhandling

Ilisimatusarfik

"Continuous improvement is better than delayed perfection" – Mark Twain

Nuuk, maj 2026



Ilisimatusarfik - University of Greenland

© Anne Lise Kappel

Maj 2026

2026 Ph.d.-afhandling

Vejledere: Professor Peter Hasle og professor Kim Klyver

Tak til samarbejdspartnere

Arbejdsmiljøforskningsfondens bevilling til *Arbejdsmiljø i Grønland (AMIG)* gav startskuddet til den første undersøgelse af feltet i Grønland, mens Ilisimatusarfiks forskningsstrategiske pulje har finansieret projektet *Fastholdelse, Arbejdsmiljø og Medarbejderindflydelse (FAM)*, og lagt fysiske rammer til arbejdet i PhD-perioden.

Datamaterialet har kun været muligt at tilvejebringe ved, at mange grønlandske virksomheder har givet sig tid til at medvirke i spørgeskemaundersøgelsen, mens fire store case virksomheder velvilligt har stillet sig til rådighed og givet os mulighed for at få dyb indsigt i virksomhedernes arbejdsmiljø. Virksomhedernes arbejdsmiljøprofessionelle har ydet en ekstraordinær stor indsats ved at dele professionel viden og sproglig indsigt. Den velvilje, som vi er blevet mødt med, har været afgørende for et righoldigt datagrundlag.

Samarbejdet med AMIG-projektets deltagere og den uundværlige følgegruppe har været frugtbart og lærerigt; hvor Peter Hasle, Søren Voxted og Katharina Jeschke velvilligt har delt viden og erfaringer, mens de uundværlige studentermedhjælpere Soriina Davidsen, Titsiaat Johansen, Tukummeq Olsen, Betina Brønlund, Nivi Lange og Ivalu Skifte, har telefoninterviewet, transskriberet og tolket, men også bidraget til hyppige, hensigtsmæssige og herlige drøftelser om forskning, fællesskab, forskelligheder og finurligheder – tak for jer.

I forbindelse med forskningsophold hos henholdsvis forskningsgruppen Arbeidshelse i Nord ved UiT i Tromsø og SDU Global Sustainable Production i Odense har jeg haft fornøjelsen af at blive en del af spændende og frugtbare arbejdsfællesskaber, hvor forskningssamarbejder på tværs af fag, sprog og kulturer har vist sit værd, men også givet værdifulde personlige relationer, hvilket jeg sætter umådelig stor pris på.

Samarbejdet med bivejleder Kim Klyver har været særligt frugtbart i opstartsprocessen omkring bæredygtigt iværksætteri for at få afsættet på plads, men har også senere i forløbet bidraget med gode drøftelser og refleksioner, hvilket har haft stor betydning for mig i tilrettelæggelse af PhD-forløbet.

Hovedvejleder Peter Hasle har spillet en helt afgørende rolle gennem hele projektet med excellent vejledning, støtte, tillid og gode diskussioner, men også ved, sammen med Marie, at stå for et uforligneligt socialt og kulinarisk sidespor, som har hævet artikelmøder mv. til et fantastisk niveau.

Tak til de kolleger, tidligere, nuværende, interne og eksterne, som vejen igennem har støttet og opmuntret mig til at fortsætte, selv når udfordringerne har været størst. Særlig tak til Verena H. Karlsson og Benedikte Brincker for diskussioner, sparring og konstruktiv feedback - særligt i afleveringsopløbet.

Sidst men ikke mindst til mine nærmeste: Tak for opbakning, støtte og forståelse – og jeres vedvarende tro på, at jeg ville nå i mål.

Indholdsfortegnelse

1 Abstracts 5
1.1 Eqikkaaneq kalaallisut 5
1.2 English summary 7
1.3 Dansk resumé 9
2 Introduktion 11
2.1 Hvorfor er arbejdsmiljø i Grønland interessant? 11
2.2 Afhandlingens opbygning 14
3 Den grønlandske kontekst 19
3.1 Grønlandske erhvervsforhold 19
3.2 Det grønlandske arbejdsmarked 20
3.3 Arbejdsmiljø i Grønland 27
3.3.1 Lovgivningsprocessen i Grønland – mellem kontinuitet og opsamlinger 29
3.3.2 Implementering og forvaltning af lovgivningen 35
4 Teoretisk ramme 39
4.1 Neoinstitutionel teori 41
4.2 Institutional voids 46
4.3 Critical Sense Making 48
5 Videnskabsteori 53
5.1 Kritisk realisme 53
5.1.1 Erkendelsesstrategier: Retroduktion og abduktion 54
5.1.2 Analytiske niveauer: Mikro, meso og makro 55
5.2 Teoretisk integration og kontekstualisering 55
6 Metode 57
6.1 Undersøgelsesdesign 57

6.1.1 Kvantitativ undersøgelse – AMIG-projektet 58
6.1.2 Kvalitative undersøgelser 62
6.2 Analysestrategi 67
6.3 Forskningsetiske overvejelser 70
7 Artiklerne 74
7.1 Arktikel 1: Occupational Safety and Health in Greenland – a chapter to be written? . 75
7.2 Artikel 2: Lost in translation 93
7.3 Artikel 3: Shifting responsibility to the workers 116
7.4 Artikel 4: Fællesskab eller Fjeldgænger? 126
8 Diskussion 151
8.1 Undersøgelsesresultater 151
8.1.1 Reguleringsmæssige forhold – Den refleksive regulering 151
8.1.2 Virksomhedernes håndtering af arbejdsmiljø i et presset arbejdsmarked 157
8.1.3 Kulturelle forhold 162
8.1.4 Konkluderende refleksioner 166
8.2 Refleksioner over metode 166
8.3 Afhandlingens teoretiske bidrag 170
8.4 Fremtidig forskning 174
9 Konklusion og perspektivering 176
9.1.1 Forslag til løsninger 177
10 Litteraturliste 180

1 Abstracts

1.1 Eqikkaaneq kalaallisut

Kalaallit Nunaanni suliffeqarfinni sullivimmi isumannaatsuutitsineq qanoq isumagineqarnersoq, aammalu sullivimmi isumannaatsuutitsinermut inatsisaasut pissusiviusuni qanoq atorneqarnerat allaatigisap misissorpai. 1986-imili Kalaallit Nunaat nunatsinnut pissutsinut annikitsuinnarnik iluarsiivigisanik danskini sullivimmi isumannaatsuutitsinermut inatsimmik tunngaveqartumik assingusutut tunngaveqartillugu inatsisilerinermut iluseq atorpaa. Iluserisaq oqaloqatigiinnermik, aaqqissuussaqarnikkut piginnaasaqarnermik, aamma kultureqassutsimi toqqammaveqarnermik tunngaveqartitsivoq – tunngavigisallu taakku nunatsinni najoqqutarisami tamatigut pigineqarneq ajorput.

Kalaallit Nunaanni sullivimmi isumannaatsuutitsineq pitsanngorsarsinnaaniarlugu malittarisassiat qanoq piviusutut atugaalersinneri, aammalu sorlernik aporfissanik periarfissanillu peqarnersoq suussusersisariaqarput. Taamaattumik allaatigisat misissugarai: (1) nunatsinni suliffeqarfinni sullivimmi isumannaatsuutitsineq qanoq isumagineqartarpa, (2) nunatsinni suliffeqarfinni sullivimmi isumannaatsuutitsinermut inatsit qanoq atugarineqarpa, aamma (3) sullivimmi isumannaatsuutitsinermik suliaqarnerup atugaanerani piviusutigut suut siuarsaasuuppat, aammalu suut kigaallassaasuuppat. Ilisimasat tamakku periusissianik, suliffeqarfimmik piujuartitsillunilu kajungernartumik tapersersuisunik ineriartortitsisinaanernut aalajangiipput.

Allaatigisaq inatsisilioriaatsinut teoriimik aallaaveqarpoq, aammalu sullissisarfinnut nutaanut teorii, institutional voids'it (sullissisarfinni imaqanngitsoqarfiit), aamma critical sensemaking teoriit (isornartorsiukkatut isumasisinnaanermut teoriit) tunngavigai, kiisalu ilisimatusarnikkut atuagarsornermi isornartorsiorfigisamik piviusorpalaartumik tikitaqarniartuulluni. Siunertaq tassaavoq inatsisiliorfigisatut, najoqqutassatut atukkatut, aamma paasinnittaatsikkut iluserisat sumiiffikkaani najoqqutarisanik periuserisanillu attaveqatigiinnerinik, tamatumalu sullivimmi isumannaatsuutitsinermik suliaqarnerup atugarineranik qanoq sunniisarnerinik paasisaqarnissaq.

Inernerisat imminut akerlerisunik takutitsipput: sullivimmi isumannaatsuutitsineq najoqqutassialikkatut nalunaarutaasuni assut pingaartinneqarpoq, compliancili (atugariuminassusiali) appasissumi inissisimavoq. Ilitsersuutitut atortussanut killilimmik attavigisat, ilinniagakissuseq, oqaatsitigullu aporfissat sullissisarfinni imaqanngitsoqarfinnik pilersitsipput, tamaani sumiiffinni pisortaasut, inooqatigiiffimmilu attaveqarfiit sullivimmi isumannaatsuutitsinermik suliaqarnerup atugaalernissaanut aalajangiisuulerlutik. Tarnikkut sullivimmi isumannaatsuutitsinerup pingaarnertut paasineqarnera tassaavoq attaveqarfitsialaat tatiginninnerlu, aaqqissuussaqarnikkut atugaasut annikinnermik pingaaruteqartuullutik. Tunuarsimaarnermut, toqqaannartuunngitsumillu aaqqiagiinnginnernik isumaginnittarnernut kultureqassutsimi najoqqutarisat suliffeqarfiit

sullivimmi isumannaatsuutitsinermik aaqqissuussinerannik unammillertitaqarneri misissueqqissaarinerup suussusersivai.

Assingusutut tunngaveqartumik inatsisilerinermi teoriimik isummanik ataqatigiissaariniarnermigut, aammalu inatsimmi ilaatitatut tunngavigisaasa tamaaniinneri pillugit isummertoqannginnerata ajornartorsiutaasutut inissiinermigut allaatigisaq teoriimut tunngasunik ilalersuuteqarpoq. Tamakku saniatigut institutional void'imut ilassuteqartunik mikroprocessit (annikitsuaraaqqatut ingerlattakkat) suussusersinerinik ilaqartillugu decoulingsteorii (attaveeruttoqarnermut teorii) annertusisinneqarpoq. Kiisalu Critical Sense Making pillugu teoriimut kultureqassutsikkut ilassut annertooq ilanngunneqarpoq, taassumalu takutippai isummanik pilersitsinerni ingerlatat pisariaqartut ingerlanneqartuartut attaveqaateqarnikkut tunngavigisat tamaaniinnissaannik tunngaveqartuunerat.

Misilittakkat tungaatigut allaatigisap Kalaallit Nunaanni sullivimmi isumannaatsuutitsinermik isumaginninnerup tamakkiisumik nalunaarsugaanera siulleq pilersuutigaa, aammalu najoqqutarisanut naleqqussakkanut inatsisilersuinerni ilutsinik, oqaaserisartakkanik ineriartortitsinernik, aamma sumiiffigisanik piginnaasat nukittorsakkat pisariaqartinnerinik taakkartuuteqarpoq. Tigussaasutut inassuteqaatinut ilaapput inatsisaasut nunatsinni pissutsinut piviusutut naleqqussarnissaat, ilanngullugit tassunga ilaatitatut nunatsinni sullivimmi isumannaatsuutitsinermut oqaaserisartakkanik ineriartortitaqarnermik, ineriartortitsineq malittariniarlugu naatsorsueqqissaarinikkut periarfissanik, sullivimmi isumannaatsuutitsinerup iluani ilinniagaqarnissamut periarfissanik pitsaanerusunik, kiisalu oqaloqatigiinnermik tunngavilimmik inatsisiliornermik tapersersuinissamut sumiiffigisani suliaqartunik suliaqarfigisatut ilanngussuinernik ineriartortitsinerit. Suliarisat tamakku compliancimik (atugariuminassusianik) annertusaasinnaapput, suliffinnik kajungernarnerusunik pilersitsisinnaallutik, aamma sulisut taarseraattuarnerinik annikillisaasinnaallutik. Inernerisat inatsisiliornermut, sullivinni periusaasunut, siunissamilu najoqqutassani pallimanngitsunut, nunasiaataanerullu kingornatigut sullivimmi isumannaatsuutitsinermik ilisimatusarnermut sunniuteqarput.

1.2 English summary

This dissertation explores the management of work environment in Greenlandic workplaces and examines how the legislation is enacted in practice. Since 1986, Greenland has adopted a reflexive regulatory model derived from the Danish Working Environment Act, with only minor adaptations to local conditions. This model presupposes dialogue, organizational capacity, and cultural embeddedness—prerequisites that are not consistently present in the Greenlandic context.

To improve working conditions in Greenland, it is essential to identify how regulations are translated into practice and what barriers and opportunities exist. This dissertation therefore examines: (1) how work environment is managed in Greenlandic workplaces, (2) how the work environment legislation is applied in Greenlandic workplaces, and (3) which factors support or hinder effective efforts to improve the working environment. This insight is crucial for developing strategies that support a sustainable and attractive labor market.

The study is anchored in regulatory theory and draws on neo-institutional theory, the concept of institutional voids, and critical sensemaking, underpinned by a critical realist epistemological approach. The purpose is to elucidate how regulative, normative, and cognitive structures interact with local norms and practices, and how these dynamics shape the implementation of work environment initiatives.

Findings reveal a paradox: while work environment is formally prioritized, compliance remains low. Limited access to guidance materials, low educational attainment, and language barriers create institutional voids in which local leadership and social relations become decisive for the implementation. The psychosocial work environment is primarily understood in terms of trust and interpersonal relationships, whereas organizational factors play a secondary role. The analysis further identifies cultural norms of humility and indirect conflict management as challenges to the organizational structuring of OHS efforts.

The dissertation makes several theoretical contributions. It contextualizes reflexive regulation theory and problematizes the implicit assumptions embedded in legislation. It extends decoupling theory by identifying micro-processes that contribute to institutional voids and introduces a critical cultural dimension to sensemaking theory, demonstrating that the continuous process of meaning-making depends on the presence of relational preconditions.

Empirically, the study delivers the first comprehensive mapping of work environment in Greenland and underscores the need for context-sensitive regulatory models, the development of Greenlandic terminology, and strengthened local capacity. Practical recommendations include adapting legislation to Greenlandic realities, establishing statistical tools to monitor progress, improving educational opportunities in OHS, and

actively engaging local actors to support dialogue-based regulation. These measures can enhance compliance, foster more attractive workplaces, and reduce employee turnover. The findings carry significant implications for legislation, organizational practice, and future research on work environment in peripheral and postcolonial contexts.

1.3 Dansk resumé

Afhandlingen undersøger, hvordan arbejdsmiljøet håndteres på grønlandske arbejdspladser, og hvordan arbejdsmiljølovgivningen udfoldes i praksis. Grønland har siden 1986 anvendt en refleksiv reguleringsmodel, som er baseret på den danske arbejdsmiljølov med kun mindre tilpasninger til grønlandske forhold. Modellen forudsætter dialog, organisatorisk kapacitet og kulturel forankring – forudsætninger, der ikke altid er til stede i den grønlandske kontekst.

For at kunne forbedre arbejdsmiljøet i Grønland er det nødvendigt at identificere, hvordan regler omsættes til praksis, og hvilke barrierer og muligheder der findes. Afhandlingen undersøger derfor: (1) hvordan håndteres arbejdsmiljøet på grønlandske arbejdspladser, (2) hvordan udfolder arbejdsmiljølovgivning sig på grønlandske arbejdspladser, og (3) hvilke faktorer fremmer henholdsvis hæmmer arbejdsmiljøarbejdets udfoldelse i praksis. Denne indsigt er afgørende for at kunne udvikle strategier, der understøtter et bæredygtigt og attraktivt arbejdsmarked.

Afhandlingen tager udgangspunkt i reguleringsteori, og bygger desuden på neoinstitutionel teori, institutional voids og critical sensemaking teori samt en kritisk realistisk videnskabsteoretisk tilgang. Formålet er at forstå, hvordan regulative, normative og kognitive strukturer interagerer med lokale normer og praksisser, og hvordan dette påvirker arbejdsmiljøarbejdets udfoldelse.

Resultaterne viser et paradoks: arbejdsmiljøet prioriteres højt i formelle tilkendegivelser, men compliance er lav. Begrænset adgang til vejledningsmaterialer, lavt uddannelsesniveau og sproglige barrierer skaber institutionelle tomrum, hvor lokale ledere og sociale relationer bliver afgørende for arbejdsmiljøarbejdets udfoldelse. Psykisk arbejdsmiljø forstås primært som gode relationer og tillid, mens organisatoriske faktorer spiller en mindre rolle. Analysen identificerer, at kulturelle normer for ydmyghed og indirekte konflikthåndtering udfordrer virksomhedernes organisering af arbejdsmiljøet.

Afhandlingen bidrager teoretisk ved at kontekstualisere refleksiv reguleringsteori, og problematisere manglende stillingtagen til om lovens implicitte forudsætninger er til stede. Derudover udvides decouplingsteorien med identificering af mikroprocesser, som bidrager til institutional void. Endelig tilføjes en væsentlig kulturel dimension til teorien om CSM, som viser, at den nødvendige kontinuerlige proces i meningsskabelsen forudsætter, at de relationelle forudsætninger er til stede.

Empirisk leverer afhandlingen den første samlede kortlægning af håndtering af arbejdsmiljø i Grønland og peger på behovet for kontekstilpassede reguleringsmodeller, terminologiudvikling og styrket lokal kapacitet. Praktiske anbefalinger omfatter at lovgivningen reelt tilpasses grønlandske forhold med tilhørende udvikling af grønlandsk arbejdsmiljøterminologi, statistiske muligheder for at følge udviklingen, forbedrede

uddannelsesmuligheder indenfor arbejdsmiljø samt en aktiv inddragelse af lokale aktører til understøtning af dialogbaseret regulering. Disse tiltag kan øge compliance, skabe mere attraktive arbejdspladser og reducere medarbejderomsætning. Resultaterne har implikationer for lovgivning, virksomhedspraksis og fremtidig forskning i arbejdsmiljø i perifere og postkoloniale kontekster.

2 Introduktion

2.1 Hvorfor er arbejdsmiljø i Grønland interessant?

Grønlands transition fra fangersamfund, hvor relationen til omverdenen primært gik gennem Danmark, til at være et industrisamfund med direkte relationer til hele verden, er primært sket siden 2. verdenskrig. Den grønlandske befolkning har derved været udsat for en stor omvæltning på ganske kort tid fra oprindelig kultur til et mere vestligt præget industri- og servicesamfund (Arruda, 2021; Bjørst, 2016; Brincker, 2017; Brincker & Pedersen, 2023). Den hastige udvikling udfordrer den samfundsmæssige selvforståelse, særligt i forhold til hvordan et samfund samtidig kan være en moderne nation og et oprindeligt folk. Brincker (2017) peger på, at denne dobbelte position skaber konfliktfelter, der kræver grundige overvejelser og eftertanke for at finde balancen. Udviklingen rejser samtidig spørgsmål om samfundets prioriteringer, eksempelvis når et område, der både historisk og fortsat bruges til jagt og høst, sættes i spil af nye muligheder for ressourceudnyttelse og industriel aktivitet (Bjørst, 2016). Her aktualiseres spændingen mellem traditionelle brugsmåder og potentielle økonomiske gevinster, hvilket yderligere understreger kompleksiteten i de samfundsmæssige valg.

Disse spændinger mellem tradition, modernitet og nye muligheder afspejler sig ikke kun i Grønlands interne udviklingsdynamikker, men også i den måde, hvorpå grønlandske forhold indgår i den internationale forskningslitteratur. Trods en markant vækst i forskningsfeltet Indigenous Management and Organization Studies (Indigenous MOS) er feltet fortsat præget af betydelig mangel på viden, særligt hvad angår arktiske kontekster(Salmon et al., 2023). Det seneste og mest omfattende systematiske litteraturstudie af Salmon et al. (2023) viser, at feltet i dag omfatter 776 artikler publiceret i 253 forskellige tidsskrifter, og at forskningen har været i kraftig vækst siden 1990'erne. Samtidig er udviklingen ujævnt fordelt: størstedelen af studierne tager udgangspunkt i Nordamerikanske og Oceaniske sammenhænge, mens Arktis, og især Grønland, kun i ringe grad er repræsenteret. I den sammenhæng ses det desuden tydeligt, at arbejdsmarkedsforhold og i særdeleshed arbejdsmiljø er særligt underbelyst.

Denne underrepræsentation er bemærkelsesværdig i lyset af de komplekse historiske, politiske og institutionelle forandringer, som præger Grønland, og som gør området særligt relevant for studier af ledelse, organisering og institutionelle dynamikker. De dilemmaer, der udfolder sig i mødet mellem traditionelle livsformer og nye udviklingsmuligheder, herunder balancer mellem jagt, naturbrug og industriel ressourceudnyttelse, peger netop på de typer af spændingsfelter, som Indigenous MOS-feltet søger at forstå. At Grønland i så begrænset omfang indgår i denne forskning, understreger derfor et klart behov for viden, som nærværende afhandling søger at bidrage til.

I dagens Grønland er hovedparten af arbejdsstyrken lønmodtagere, og er derfor en del af det arbejdsmiljø (AM), som udfolder sig i de grønlandske virksomheder. I Grønland er den ugentlige arbejdstid 40 timer for størstedelen af lønmodtagerne, men 45 timer om ugen for enkelte sektorer, så en stor del af den vågne tid tilbringes på arbejdet.

Det grønlandske arbejdsmarked omtales ofte som ét, men består i realiteten af en række geografisk adskilte lokalsamfund med begrænsede transportmuligheder imellem, som udfordrer mobilitet på arbejdsmarkedet (Høgedahl, 2022). Men mangel på arbejdskraft præger de fleste lokalsamfund til trods for, at der er en stor gruppe borgere i den arbejdsdygtige alder, som enten arbejder i kortere perioder eller slet ikke arbejder (Høgedahl et al., 2021). Virksomhedernes løsning på den manglende arbejdskraft løses i mange tilfælde ved udefra kommende arbejdskraft, som arbejder på grønlandske arbejdspladser i kortere eller længere perioder, hvilket betyder, at der på de fleste arbejdspladser er både flere sprog og kulturer i spil, som skal samarbejde for at få dagligdagen til at fungere.

Høj medarbejderomsætningshastighed præger mange grønlandske arbejdspladser og forklares dels ved rammevilkår (Kahlig, 2005; Mau Pedersen et al., 2018; Høgedahl et al., 2021; Høgedahl & Ravn, 2022), som sæsonudsving, kortvarige tilknytninger i form af timelønsansættelser og dels ved alternativer til lønarbejde f.eks. aktiviteter knyttet til naturalieøkonomi (Høgedahl et al., 2021). Undersøgelser af medarbejdernes perspektiver har haft fokus på motivationsfaktorer, arbejdsværdier og kvalifikationer (Karlsson, 2021; Kirk, 2003; Lau, 2003), men har kun perifert berørt arbejdsmiljø: Karlsson (2021) afdækker en væsentlig årsag til medarbejderomsætningsproblemet, idet hun fokuserer på ”jobattribut-gabet”, som opstår mellem på den ene side, arbejdsgivernes antagelser om de ansattes præferencer og på den anden side medarbejdernes faktiske jobpræferencer. I studiet afdækkes, at arbejdsgivernes fokus relaterer sig til ansættelsesmæssige forhold, mens medarbejderne i høj grad vægter forhold, som ligger inden for det arbejdsmiljømæssige felt, men arbejdsmiljø som begreb nævnes kun af et fåtal af respondenterne i studiet. Kirks studie (2003) retter sig mod arbejdsløses kvalifikationer, og herunder erfaringer med arbejdsmiljø, hvor hun konkluderer, at dårligt arbejdsmiljø og usikkerhed om arbejdsforhold ofte fører til, at medarbejderne stopper med at arbejde frem for at gøre opmærksom på problemerne, hvilket hun fortolker som ”at påtage sig en offerrolle”. Det er markant i de citater, som hun inddrager, at respondenterne nævner udslagsgivende elementer f.eks. tunge løft, mobning, utilstrækkelig instruktion, men ingen af respondenterne anvender begrebet ”arbejdsmiljø”. Lau (2003) undersøger ufaglærtes arbejdsværdier, og konkluderer, at det primært er økonomiske incitamenter, som er årsag til at gå på arbejde, men at sociale relationer, respekt og værdig behandling er de mest betydningsfulde værdier i arbejdet, men også her er det markant, at begrebet ”arbejdsmiljø” ikke fremgår af citaterne, men at indholdet i høj grad drejer sig om arbejdsmiljø, og særligt psykisk arbejdsmiljø. Gennemgående ses, at

arbejdsmiljøforhold, særligt inden for psykisk arbejdsmiljø, har stor betydning for medarbejderne, men omtales ikke som sådan.

Den grønlandske arbejdsmiljølovgivning er en del af den ikke-hjemtagne lovgivning, som stadig er under dansk jurisdiktion, og ved hver eneste af de 6 tilpasninger af lovgivningen over en 40-årig periode, er der henvist til formålet "at bringe arbejdsmiljølovgivningen i Grønland på niveau med den danske". Der findes kun sparsom viden om, hvordan loven udfoldes i et land, som adskiller sig væsentligt fra Danmark på en lang række områder. Yderligere tankevækkende er, at det ikke muligt statistisk at evaluere på udviklingen arbejdsmiljøet i Grønland i dag. Siden den sidste udgivelse af statistisk årbog i 2017 har det ikke været muligt at tilgå statistikker for arbejdsulykker og erhvervssygdomme offentligt, så reelt findes ikke et overblik over om færre eller flere bliver skadet eller syge af at gå på arbejde. Den forskningsmæssige belysning af området er ligeledes sparsom. I den medicinske forskning er der gennemført enkelte partielle undersøgelser særligt af helbredsmæssige påvirkninger: I 2016-2018 blev der gennemført en undersøgelse af ulykker og arbejdsrelaterede helbredspåvirkninger af medarbejderne i fiskeindustrien, hvor der blev påvist dels højere ulykkesrisiko end tilsvarende industrier i andre lande og dels forhøjet risiko for allergi og astma hos medarbejdere, som arbejdede med rejer og krabber (Laustsen et al., 2022). Forfatterne konkluderer, at der er betydelige helbredsrisici i fiskeindustrien, og påpeger behovet for systematisk forebyggelse, bedre beskyttelsesudstyr, ventilation samt udviklingen af en sikkerhedskultur og uddannelse i sikkerhed.

Siden 1993 har der været gennemført 5 grønlandske befolkningsundersøgelser og den sjette er i gang (2024-2026), hvor befolkningssundheden generelt monitoreres, og erhverv inddrages som én af fem variable, som påvirker social position i samfundet, mens arbejdsmiljøpåvirkninger ikke inddrages. I de tidligste befolkningsundersøgelser fremhæves, at "en meget stor andel af befolkningen har været udsat for gener på deres arbejdsplads, som kan påvirke helbredet i negativ retning" (Bjerregaard, 1995). Dette bestyrkes af Kirk, som i sit studie (2003) konkluderer, at "informanterne ofte arbejder under kritisable og urimelige arbejdsforhold" og at der identificeres mange eksempler på helbredsskader, såvel arbejdsbetingede lidelser som arbejdsskader, som ikke bliver anmeldt.

På trods af at arbejdsmiljøets centrale betydning er fremhævet i en række sammenhænge for såvel den enkelte medarbejders trivsel og virksomhedernes produktivitet som de samfundsmæssige aspekter, så er der ikke gennemført fokuserede undersøgelser af arbejdsmiljø eller arbejdsmiljøpåvirkninger i Grønland. Derfor mangles viden om, hvordan arbejdsmiljøforhold håndteres i praksis, og hvordan den grønlandske arbejdsmiljølovgivning udfoldes på arbejdspladserne. Denne viden er afgørende for at kunne udvikle strategier, der sikrer et bæredygtigt og attraktivt arbejdsmarked. Med dette udgangspunkt stilles følgende forskningsspørgsmål:

Hvordan håndteres arbejdsmiljøet på grønlandske arbejdspladser?

Suppleret med følgende underspørgsmål:

1. Hvordan udfolder arbejdsmiljølovgivning sig på grønlandske arbejdspladser?
2. Hvilke faktorer fremmer henholdsvis hæmmer arbejdsmiljøarbejdets udfoldelse i praksis?

Disse spørgsmål besvares ved at lave følgende undersøgelser: AMIG-projektet, som indeholder dels en kvantitativ undersøgelse og dels en kvalitativ undersøgelse og dernæst FAM-projekt, som er en kvalitative undersøgelse.

2.2 Afhandlingens opbygning

Afhandlingen er opbygget omkring fire artikler, hvoraf to er udgivet og to er i reviewproces. Et vilkår for den artikelbaserede afhandling er, at hver artikel kan læses selvstændigt og indeholder egne forskningsspørgsmål og bidrag til forskningsfeltet. Samtidigt bidrager artiklerne hver især til besvarelse af afhandlingens forskningsspørgsmål.

Artiklerne er indsat i kapitel 7, og er derfor en integreret del af afhandlingen. Det betyder, at gentagelser forekommer, særlig i forhold til artiklernes baggrundsafsnit, men også i forhold til argumenter, som fremhæves i flere artikler, hvor de er relevante. Jeg har tilstræbt successiv udarbejdelse og publicering, så det har været muligt at henvise til egne tidligere resultater. Undersøgelserne er delt i to, hvor første del tilstræbes at skabe et overblik over arbejdsmiljøet i grønlandske virksomheder baseret på spørgeskemaundersøgelse, hvilket præsenteres i artikel 1 ”Occupational Safety and Health in Greenland - a chapter to be written?”. Undersøgelsens anden del består af to dybdegående kvalitative undersøgelser, som udføres successivt. Først undersøgtes fire større, branchemæssigt forskellige, virksomheder i fire forskellige byer via interviews, observationer og dokumentstudier med henblik på at få en dybere indsigt i arbejdsmiljøet i den enkelte virksomhed, hvilket er beskrevet i artikel 2 ”Lost in translation – the practice of decoupling work environment policy” og artikel 3 ”Shifting responsibility to the workers – interpretations of work environment regulation in Greenlandic companies”. Denne undersøgelse (AMIG) bragte erkendelse af behovet for at komme yderligere i dybden i lokalsamfund uden for Nuuk. Jeg gennemførte derefter yderligere en kvalitativ undersøgelse (FAM) i én af de fire virksomheder, hvor jeg sammen med to studentermedhjælpere besøgte tre byer og to bygder uden for Nuuk. I denne sidste undersøgelse anvendtes interviews, observationer af driftssteder og mødeobservationer, hvor vi særligt fokuserede på at observere, hvordan arbejdsmiljøarbejdet blev udfoldet i lokal praksis. Undersøgelsesresultaterne supplerede AMIG undersøgelsens kvalitative del i forhold til medarbejdere og førstelinjelederes forståelse og reaktion på psykisk arbejdsmiljø. I denne analyse sammenholder jeg den oprindelige grønlandske kulturs forståelse af fællesskabets vilkår, og dens nutidige omsætning på

grønlandske arbejdspladser med den grundlæggende forståelse af psykisk arbejdsmiljø, som ligger til grund for den danske lovgivning. Dette er beskrevet i artikel 4 ”Fællesskab eller Fjeldgænger”.

Afhandlingens ambition

Afhandlingens bidrag består dels i at tilføre ny viden til international forskning og dels i at etablere et vidensgrundlag i Grønland.

Bidraget til den internationale forskning består i at adressere et underbelyst forskningsfelt ved at undersøge, hvordan arbejdsmiljø og arbejdsgiveransvar fortolkes og omsættes i en arbejdsmarkedskontekst, der adskiller sig væsentligt fra de institutionelle rammer, som de gældende reguleringer oprindeligt er udviklet til.

Afhandlingen bidrager til en bredere international diskussion om implementering af regulering i kontekster præget af kulturel kompleksitet, svage institutionelle rammer og asymmetriske magtrelationer. Selvom studiet tager udgangspunkt i Grønland, synliggør det udfordringerne ved at overføre reguleringslogikker formet i stærke, majoritetsdominerede kontekster til geografisk afsidesliggende samfund, hvor de underliggende samfundsmæssige antagelser og organisatoriske forudsætninger adskiller sig fra de antagelser, der ligger til grund for standardiserede arbejdsmiljøsystemer.

Nærværende studie afdækker, at ansvarsforskydning også finder sted i større virksomheder, når viden om arbejdsmiljø er begrænset, begreberne kun forstås delvist, og ikke nødvendigvis stemmer overens med den traditionelle kulturs forståelse af ansvar. Det fører til, at såvel ledere som medarbejdere søger at skabe mening heri ved at fokusere på håndgribelige, konkrete elementer f.eks. ulykkesrisici, mens mere komplekse problemstillinger så som psykisk arbejdsmiljø og sundhedsaspekter i høj grad ignoreres. Dermed afdækkes et konkretiserings- og kontektualiseringsbehov i en reguleringsramme, som opleves som abstrakt og vanskelig at omsætte til konkrete handlinger i det daglige arbejde. Ansvarsforskydning fra arbejdsgiver er i tidligere forskning afdækket i små virksomheder og tilskrives psykologiske mekanismer og sociale relationer.

Endelig bidrager afhandlingen til neoinstitutionel teori ved at afdække mikroprocessers betydning for decoupling på såvel policy-practice som means-ends niveau, hvilket også beror på manglende viden om arbejdsmiljø og fravær af institutionelt pres (institutional voids). Samtidig viser studiet, at community isomorfisme kan opnå stor styrke under visse geografiske og historiske forudsætninger. Desuden bidrager afhandlingen til afdækning af, hvordan mikroprocesser former implementeringen af arbejdsmiljøregulering i praksis, herunder særligt hvordan afstande mellem formelle krav og lokal praksis opstår og håndteres i hverdagen.

Afhandlingen bidrager desuden til etablering af et videnskabeligt funderet vidensgrundlag, som kan kvalificere arbejdsmiljøarbejdet både i relation til rammevilkår, f.eks. lovgivningsændringer og

uddannelsesmuligheder, men også til mere decentrale tiltag i virksomheder og organisationer, som kan fremme mere attraktive arbejdspladser.

I relation til rammevilkår skal afhandlingens ambition ses i lyset af, at Beskæftigelsesministeriets ændringsforslag til lovgivningen indtil nu har været begrundet i et ønske om "at bringe den grønlandske lovgivning på niveau med den danske", hvilket må basere sig på den logiske slutning, at lovgivningen vil blive efterlevet, når den først er trådt i kraft. Der findes på nuværende tidspunkt hverken statistikker eller tidligere forskning, som afdækker om eksisterende lovgivning følges, og om der findes særlige udfordringer i en grønlandsk kontekst. Det kan resultere i manglende compliance, og ikke mindst at arbejdsmiljøet ikke forbedres som tilsigtet med lovændringen.

Nærværende forskningsprojekt peger på væsentlige problemer med arbejdsmiljøet, overholdelse af eksisterende lovgivningen og særlige udfordringer i den grønlandske virkelighed, som ikke løses alene ved skærpelse af lovgivningen. Lovændringer, der skærper kravene til arbejdsmiljøet, kan umiddelbart fremstå som både nødvendige og ønskelige ud fra et samfunds- og medarbejderperspektiv. Samtidig kan sådanne reformer have den utilsigtede konsekvens, at afstanden mellem de formelle regler og de praktiske muligheder i hverdagen øges.

Flere interessenter har peget på, at lovgivningen er svært forståelig, og at der mangler uddybende materiale, hvilket skaber usikkerhed hos aktørerne, som skal implementere den. Det giver at overveje, om brede rammelovgivningsmodeller er hensigtsmæssige i en grønlandsk kontekst, hvor organisatoriske og ressourcemæssige forudsætninger ofte afviger fra dem, reguleringen bygger på.

I relation til virksomheder og organisationer er det afhandlingens sigte, at konklusionerne kan bruges som et udgangspunkt for at identificere områder, hvor der kan være udfordringer som kræver særlig opmærksomhed i en grønlandsk virkelighed. I den forbindelse er det væsentligt at understrege, at materialet ikke kan erstatte konkrete undersøgelser i form af APV eller trivselsmålinger og heller ikke dialogen på arbejdspladsen. Det kan derimod bidrage som et inspirationsgrundlag for identificering områder, der kan fortjene en ekstra opmærksomhed i arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen.

Ud over den faglige ambition ligger kapacitetsopbygning mig på sinde, hvilket jeg har forsøgt at tilgodese ved at samarbejde med studerende ved Ilisimatusarfik indenfor samfundsvidenskab, erhvervsøkonomi samt oversættelse og tolkning gennem hele forskningsprojektet. De har alle været tilknyttet projekterne som studentermedhjælpere, og deres bidrag til projektet beskrives nærmere i afsnittet: "6.3 Forskningsetiske overvejelser", hvor jeg nærmere beskriver de sproglige og kulturelle overvejelser gennem arbejdet.

Jeg ser to væsentlige kapacitetsopbyggende formål med at inddrage studerende i forskningsarbejdet: Det ene er muligheden for at rekruttere nye forskere blandt studerende ved Ilisimatusarfik ved at indgå i praktisk forskningsarbejde, og derved skabe en interesse for forskning. Den andet formål er at bygge bro mellem uddannelse og forskning både for at synliggøre hvordan teori udvikles, men også for at skabe en praksisnærhed, som ruster de studerende til at anvende teorierne i praksis.

Det er min ambition at holde fokus på arbejdsmiljø i Grønland, og jeg inddrager politiske, sproglige og koloniale forhold, hvor det har indflydelse på analysen. Baggrunden for dette valg er, at mit mål er at se på hvordan arbejdsmiljøet håndteres på grønlandske arbejdspladser i praksis og hvad det påvirkes af. Afhandlingen skal bidrage til at vi får et mere solidt grundlag for at udvikle arbejdsmiljøet i grønlandske virksomheder. Det har naturligvis sammenhæng med mine 20+ års erfaring fra grønlandske virksomheder og institutioner, hvor jeg dels via forskellige ledelsespositioner og som selvstændig konsulent inden for ledelse, økonomi og organisation, dels via forsknings- og undervisningssammenhænge har set mange grønlandske organisationer indefra såvel i min hjemby Nuuk, som i de fleste grønlandske byer. Jeg har observeret store forskelle på arbejdsmiljøet og undret mig over, at samme lovgivningsgrundlag har kunnet udfolde sig så forskelligt. Tillige har jeg gennem mit arbejdsliv erfaret, hvor stor en rolle arbejdsmiljøet spiller, men også hvor sparsomt emnet diskuteres både i virksomhederne og i privat regi.

I disse år pågår med jævne mellemrum diskussioner om hvem der er hjemmehørende versus udefrakommende, og hvordan det grønlandske samfund definerer sig selv særligt i forhold til oprindelig kultur (indigeneity). I nærværende afhandling anvender jeg begrebet ”hjemmehørende” om mennesker, som har fast bopæl i Grønland uden tidsbegrænsning, mens jeg anvender begrebet ”udefrakommende” om mennesker, som arbejder i Grønland i en tidsbegrænset periode.

I forhold til begrebet ”lokalsamfund” så anvendes det om den enkelte by eller bygd, som i Grønland typisk er en afgrænset, geografisk lokalitet.

Med udgangspunkt i de internationale forskningsstandarder, som var gældende ved arbejdets start for fem år siden, valgte jeg at anvende ”Greenland / Grønland” som landets navn om end ”Kalaallit Nunaat” bruges oftere i dagligdagen. Samme gælder ved sproget, som jeg omtaler som ”greenlandic / grønlandsk” selvom ”Kalaallisut” i dag hyppigere anvendes. I lovgivningsarbejde anvendes stadig ”Grønland/grønlandsk” i danske love, og ”Greenland/greenlandic” i engelske oversættelser heraf, hvilket også har haft indflydelse på mit valg af hensyn til terminologisk konsistens.

I løbet af min PhD tid er der desuden sket en væsentlig ændring: Ved AMLs ændring i 2023 er begreberne ”sikkerhedsorganisation/sikkerhedsrepræsentant” erstattet med ”arbejdsmiljøorganisation /arbejdsmiljørepræsentant”, hvorfor sidstnævnte anvendes gennemgående i afhandlingen.

3 Den grønlandske kontekst

Det grønlandske samfund har gennemgået en af verdens mest markante og komprimerede moderniseringsprocesser. Frem til 1700-tallet var Grønland et oprindelig inuitsamfund, hvor fælles beslutninger blev truffet i det lokalsamfund, som det handlede om. Gennem Danmarks kolonialisering blev det eksisterende samfund påtvunget en vestlig samfundsstruktur, hvor lokalsamfundenes autonomi blev reduceret og centraliserende strukturer blev indført (Rasmussen, 1907). Midt i det 20. århundrede blev Grønland integreret i den danske stat gennem koloniale og senere centraliserende reformer, hvilket satte en massiv transformering i gang. Denne udvikling indebar et næsten direkte spring fra traditionelle, subsistensbaserede leveformer til et mere vestligt orienteret service- og velfærdssamfund, idet Grønland i høj grad sprang det industrielle udviklingsled over. Forskningen viser, at kolonitidens integration i Danmark efter 1953 og de senere politiske reformer ved indførelse af Hjemmestyret i 1979 og Selvstyret i 2009 har skabt rammerne for en dybtgående omstrukturering af både økonomi, forvaltning og identitet (Graugaard, 2009; Jakobsen & Larsen, 2024; Strandsbjerg, 2014).

Moderniseringen er samtidig tæt knyttet til den postkoloniale omstilling, hvor Grønland har bevæget sig fra et koloniseret område til et samfund med markant grad af politisk autonomi, hvor majoriteten er grønlandsk inuit, som søger at kombinere hensynet til at være et moderne samfund og et oprindeligt folk (Bjørst, 2016; Brincker, 2017). Nyere forskning viser, at mange grønlændere i dag ser sig selv som et selvstændigt folk med en naturlig ret til selvbestemmelse, hvor både inuitisk kulturarv og klassisk nationalisme spiller centrale roller (Thomsen, 2024). Samtidig udfordres defineringen af en national "grønlandskhed" af, at der er stærke lokale tilhørsforhold især i mindre samfund som kan stå i kontrast til den nationale identitet (Thomsen, 2024). Gennemgående er det imidlertid, at grønlandske identiteter, uagtet lokal forskellighed, er forankret i forholdet til landet og traditionelle livsformer (Mønsted, 2025).

Dette gør den grønlandske udviklingshistorie både usædvanlig og kompleks: en hurtig, centralt drevet modernisering, der samtidig danner baggrunden for nutidens stærke nationale bevægelser og visioner om øget selvbestemmelse.

3.1 Grønlandske erhvervsforhold

Det grønlandske erhvervsliv er principielt opbygget efter ethvert andet vestligt samfund baseret på normale markedsvilkår, men er alligevel specielt grundet landets geografi, demografi og historie.

Den geografiske udstrækning på 2.670 km fra Nord til syd, 1.050 km fra Øst til vest, og 44.087 km kyststrækning betyder, at store afstande er et grundvilkår som kombineret med vejrliget kan give udfordringer på flere måder.

Historisk har Kongelige Grønlandske Handel (KGH), som var ejet af den danske stat, haft monopol på handel i Grønland frem til 2. verdenskrig, hvorefter KGH har haft forsyningspligten. I 1986 blev selskabet overtaget af Kalaallit Niuerfiat (Grønlands Handel), KNI A/S, som ejedes af Grønlands Hjemmestyre. Efter fem år blev selskabet opsplittet i en række mindre aktieselskaber, som varetager forskellige forretningsområder omkring såvel forsyning og indhandling som infrastrukturelle opgaver som person- og godstransport til vands og i luften. Formålet var og er stadig at åbne op for øget konkurrence, samtidig med at vitale samfundsopgaver bliver varetaget over hele landet dels via koncessionsaftaler på udvalgte områder f.eks. på fragt og dels serviceaftaler f.eks. butikker i mindre bosteder. I dag ejer Grønlands Selvstyre 13 aktieselskaber, som varetager vitale samfundsfunktioner og hvor kommerciel drift i stigende grad tilstræbes ved, at serviceaftaler og koncessioner søges afskaffet eller reduceret mest muligt. Desuden findes der to nettostyrede virksomheder, Nukissiorfiit og Asiaq, som varetager henholdsvis energi-og vandforsyning samt miljøkortlægning og -information. De nettostyrede virksomheder er ejet af Grønlands Selvstyre og finansieres via en nettobevilling på finansloven, men fungerer driftsmæssigt som selvstændige enheder.

Selvstyreejede virksomheder har fortsat en dominerende rolle i det grønlandske erhvervsliv, særligt inden for fiskeindustri, handel, telekommunikation, lufttrafik og skibstransport, da det er essentielle funktioner for langt de fleste erhvervsaktiviteter. Branchemæssigt fordeler erhvervsaktiviteterne sig på få, store brancher inden for: fiskeri, handel, byggeri- og anlægsvirksomhed samt transport- og godshåndtering, som tilsammen udgør ca. 80%, uanset om der fokuseres på omsætning, værditilvækst eller antal ansatte, når der ses på regnskabsstatistikkerne.

Grundlaget for erhvervsliv på markedsvilkår er derfor væsensforskellig afhængigt af, hvilket det drejer sig om, og hvilken sammensætning befolkningen har på et enkelte sted. I mange bosteder er de primære aktiviteter fokuseret omkring forsyningssikkerhed, indhandlingsmuligheder og infrastruktur, samt skole- og velfærdstilbud, hvorfor det er et givent vilkår, at de selvstyreejede virksomheder og den offentlige sektor, direkte eller indirekte via ejerskab, udgør en stigende del af de lokale erhvervsaktiviteter jo mindre bostederne er.

3.2 Det grønlandske arbejdsmarked

Frem til afslutningen af 2. verdenskrig var hovedparten af grønlandske mænd selvstændige erhvervsdrivende, først som fangere og siden som fiskere.

Frem til begyndelsen af 1900-tallet dominerede fangst af pelsdyr, primært sæler, hvor skindet blev indhandlet til KGH, mens kødet blev anvendt i egen husholdning. Grønlandske kvinder var hovedsagelig beskæftiget

med alt i husholdning, som strakte sig fra forarbejdning af fangsten til færdige produkter så som mad, tøj og redskaber til børnepasning (R. Petersen, 2003).

Fokus på sælfangsten blev yderligere stimuleret af dels politiske og økonomiske privilegier, som tildeltes sælfangere og dels at respekten blandt sine landsmænd blev opnået ved at blive sælfanger (Marquardt, 1996), hvilket skyldes, at jagten var både farlig og besværlig, da jagten foregik i kajak. Jagtformen krævede såvel årelang oplæring, men også stadig vedligeholdelse af færdigheder, og der var en risiko for at blive ”kajaksvimmel” dvs. miste evnen holde balancen i kajakken, hvilket betød både tab af erhvervsevne og anseelse i samfundet.

Fiskeri udgjorde frem til 1900-tallet en betydelig del af subsistensøkonomien og af den daglige kost i Grønland, men blev først i 1903 optaget som en officiel handelsvare ved KGH (Andersen, 1996). Der har dog været lokale tiltag til kommerciel udnyttelse af fiskeprodukter tidligere, som f.eks. torskelever i Sydgrønland (Marquardt, 1996). I den forbindelse er det vigtigt at nævne, at fiskeri ikke har haft samme anseelse som fangst, men i stedet har været anset som en alternativ måde at få mad på bordet og at ”fiskeri er for svæklinge” (Marquardt, 1996) og kun noget fangere beskæftiger sig med som ”reserveerhverv”, og ”noget , som de kun af bitter nød gav sig af med” (Marquardt, 1996).

Først i 1920-erne hvor fiskeri efter torsk og hellefisk tog fart (Andersen, 1996; Joensen et al., 1996; Marquardt, 1996) skiftede fokus over til fiskeriet, og etablering af fiskeindustrien tog sin begyndelse. Som følge af klare, traditionelle opgavedeling mellem kønnene blev det primært kvinderne som blev ansat i fiskeindustrien, men senere blev det også en almindelig beskæftigelse for mændene.

Gennem hele kolonitiden forekom der også lønarbejde, hvor mændene primært blev ansat i KGH med underordnede funktioner, mens nogle kvinder blev ansat som Kiffaq (hushjælp) hos lokalsamfundets bedre stillede indbyggere, f.eks. kolonibestyrer, præst eller skolelærer (H. Petersen, 2005), som primært var danske. Det var forbundet med en vis status at arbejde særligt for KGH, og ydermere lærte de grønlandske ansatte typisk dansk, hvilket øgede alternative muligheder både i forhold til at kunne tale på sine landsmænds vegne og i form af andre ansættelser.

Minedriften, som startede med Kryolitminen i Ivituut i 1850-erne, betød i første omgang ikke lokal beskæftigelse, men senere minedrift f.eks. kulminen i Qullissat, som startede i 1940-erne, beskæftigede lokal arbejdskraft i de udførende led, mens ledelse og specialiserede opgaver blev varetaget af udefrakommende arbejdskraft.

Traditionerne for organisering på det grønlandske arbejdsmarked generelt er relativ ny, og fagforeningerne har spillet en lille rolle på det grønlandske arbejdsmarked (Carlsen, 2005). Den første grønlandske

fagforening, GAS, blev stiftet i 1956, med støtte fra dansk LO og det daværende grønlandsministerium. GAS omdannedes senere til SIK, som i dag er Grønlands største fagforening, hvor såvel faglærte og ikke-faglærte organiseres. Historisk har der ikke været tradition for faglige konflikter på det grønlandske arbejdsmarked. I de få tilfælde, hvor der har været faglige konflikter, har lønmodtagerresultaterne været relativt sparsomme, og den forventede demokratiske læreproces udeblev (Carlsen, 2005), ligesom det fremhæves, at der kun en ganske beskeden del af medlemmerne er aktive medlemmer. I den forbindelse må minebyen Qullissat nævnes, da den har nærmest mytisk status i Grønland, og hævdes stadig i dag at have bidraget til udviklingen i de byer, hvor de tvangsflyttede borgere fra Qullissat blev placeret, og det fremhæves at de har medvirket til at hæve i industrialiseringsniveauet i disse byer. Samtidig havde arbejderne fra Qullissat også erfaringer med arbejdskonflikter, da Grønlands første demonstration blev varslet til 1. maj 1947 for at opnå bedre løn- og arbejdsvilkår. Demonstrationen blev forbudt af myndighederne og initiativtagerne blev beordret ud af Grønland (Sørensen, 2021). Hvorvidt erfaringen med arbejdskonflikt har haft afskrækkende virkning og medvirket til afstandtagen fra organisering er ikke undersøgt.

Efter 2. verdenskrig tager udviklingen af arbejdsmarkedet i Grønland fart, og i den forbindelse har to centrale moderniseringsplaner fra henholdsvis Grønlandskommissionen af 1950 (G-50) med privatisering af handel samt udbygning af sundhedsvæsen og administration og Grønlandsudvalget af 1960 (G-60) med urbaniseringsstrategier og effektiviseringstiltag men også fødestedskriteriet stor indflydelse. Særligt fødestedskriteriet som fastsatte lavere løn til hjemmehørende for samme arbejde end til udefrakommende skabte forskellige klasser og markante skel på arbejdsmarkedet, som påvirkede såvel fællesskabet som organiseringslysten. Formelt blev skævdelingen afskaffet i 1991, men i dag diskuteres det stadig om der er en forskelsbehandling, som relaterer sig til fødested og etnicitet (Forsoningskommissionen, 2017; Kleemann-Andersen, 2020).

Det er imidlertid uomtvisteligt, at der er forskel på, i hvilke brancher de forskellige nationaliteter er beskæftiget, og i den periode hvor det er muligt at dokumentere statistisk har der været en markant udvikling, som ses herunder:

	Alle		Danmark (født i Grønland)		Danmark (født uden for Grønland)		Europa		Uden for Europa	
	2016	**2023**	**2016**	**2023**	**2016**	**2023**	**2016**	**2023**	**2016**	**2023**
Landbrug, skovbrug og landbrugsrelateret industri	93	83	92	81	-	2	-	-	1	-
Fiskeri og fiskerirelateret industri	4.694	4.517	4.486	4.118	177	165	17	11	14	224
Råstofindvinding	78	85	45	57	26	24	5	4	1	-
Fremstillingsvirksomhed	224	231	190	206	31	22	1	1	2	2
Energi- og vandforsyning	406	424	337	362	65	58	3	2	1	2
Bygge- og anlægsvirksomhed	1.850	2.239	1.507	1.724	305	339	30	54	8	121
Engroshandel og detailhandel	2.774	3.055	2.509	2.640	226	221	6	6	33	187
Transport og godshåndtering	1.815	2.087	1.533	1.853	240	200	33	17	9	17
Overnatningsfaciliteter og restaurationsvirksomhed	668	903	478	555	83	103	7	6	99	239
Information og kommunikation	717	555	579	451	128	95	8	4	2	5
Pengeinstitut og finansvirksomhed	170	208	118	158	52	49	1	1	-	1
Fast ejendom	320	325	231	293	88	26	1	1	-	4
Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser	241	298	133	194	101	95	3	5	3	4
Administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester	488	449	388	284	72	80	9	8	18	77
Offentlig forvaltning og service	11.942	12.730	10.759	11.633	1.103	1.006	54	59	26	32
Øvrige serviceerhverv	308	330	263	273	36	38	3	2	5	18
Uoplyst	721	822	511	646	184	148	19	14	8	14
I alt	**27.509**	**29.341**	**24.159**	**25.528**	**2.917**	**2.671**	**200**	**195**	**230**	**947**

Tabel 1 – hovedbeskæftigelse efter branche og nationalitet. Kilde: https://bank.stat.gl/ARDBFB07

Tabellen viser udviklingen i de ansattes nationalitet inden for de respektive brancher, og her er det væsentligt at bemærke, at borgere i Grønland er danske statsborgere, hvorfor det er nødvendigt at opdele i forhold til fødested for at få indikation for, om den ansatte er af grønlandsk oprindelse.

Der ses en stigende antal beskæftigede med grønlandsk oprindelse indenfor en række brancher, som kræver et højere uddannelsesniveau f.eks. Pengeinstitut og finansieringsvirksomhed samt Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser, mens andelen af beskæftigede med dansk oprindelse er faldet. Samtidig er det

bemærkelsesværdigt, at der er stigende andel af borgere som er født uden for Europa, særligt det et voksende antal asiater, som arbejder inden for fiskeri, handel, samt hotel og restauration, hvilket understøttes af, at antallet af asiatiske borgere i Grønland er mere end firdoblet i samme periode. Tilsvarende udvikling ses i en række andre nordiske kystsamfund i Island, Norge og Færøerne, hvor fiskeriet har domineret erhvervslivet (Aure et al., 2018; Bogadóttir & Gaini, 2024; Eyþórsson & Þorgrímsdóttir, 2024; Lebel & Bjørkan, 2024), og hvor udefrakommende arbejdskraft er essentiel for det lokale arbejdsmarked og lokalsamfundenes fortsatte overlevelse (Hovgaard et al., 2024).

Behovet for udefrakommende arbejdskraft i Grønland fremhæves såvel fra erhvervslivets side som fra politisk hold som nødvendigt for erhvervsudviklingen og udførelse af den offentlige service, men samtidig giver dette nye udfordringer i forhold til sprog og arbejdskultur, da det grønlandske arbejdsmarked derved bevæger sig i en mere multikulturel retning. Men adgangen til det grønlandske arbejdsmarked er forbundet med en del restriktioner, som har til formål at sikre, at lokal arbejdskraft beskæftiges i størst muligt omfang: Nordiske statsborgere kan frit opholde sig og arbejde i Grønland, mens øvrige udlændinge skal have visum samt arbejds- og opholdstilladelse, som normalt gives for op til to år. Tilladelsen kræver, at arbejdsgiver har fået kommunal godkendelse til at ansætte udenlandsk arbejdskraft i den konkrete stilling. Denne godkendelse gives som hovedregel kun, hvis stillingen først har været slået op lokalt, og det er dokumenteret, at den ikke kan besættes med lokal arbejdskraft. Ansøgningen behandles af Styrelsen for Rekruttering og Integration i en proces, der typisk varer flere måneder og omfatter høring af Grønlands Selvstyre. Dette gælder ufaglært og faglært arbejde samt stillinger som kræver videregående søfartsuddannelse, mens stillinger, som kræver højere uddannelser f.eks. videregående uddannelser ikke kræver kommunal tilladelse.

Et særligt væsentligt forhold på det grønlandske arbejdsmarked, som både før og nu gør sig gældende er, at indkvartering/bolig traditionelt har været en del af ansættelsesvilkårene, og særligt for udefrakommende arbejdskraft, da det har været anset for yderst vanskeligt / umuligt at finde en bolig på distancen grundet boligmarkedets struktur og dynamik. Gennem de seneste årtier har der været et politisk ønske om at borgerne i højere grad boligforsyner sig selv, hvorfor det i dag typisk oplyses om en opslået stilling er med eller uden bolig, og der forekommer at være en stigende antal ejerboliger, men der findes fortsat ingen statistikker over omfanget af ansættelser, som omfatter bolig.

Når der rekrutteres medarbejdere, som skal have arbejds- og opholdstilladelse, så skal der stilles indkvartering til rådighed, men der stilles ikke formelle krav til indkvarteringen og denne anses ikke som en del af arbejdsmiljøet.

Et andet centralt forhold for det grønlandske arbejdsmarked er de demografiske realiteter. I 2025 tæller landets befolkning 56.542 indbyggere, hvoraf ca. 7.000 bor i mindre bosteder, ca. 20.000 bor i hovedstaden,

og de øvrige 30.000 fordeler sig på 17 byer af meget varierende størrelse. Gennem de sidste 50 år har flytning fra yderdistrikterne til byerne særligt Nuuk været markant (Kleemann, 2025). Grundlaget for beskæftigelse (og erhvervsliv på markedsvilkår) er derfor væsensforskellig afhængig af, hvilket bosted det drejer sig om, og hvilken sammensætning befolkningen har på det enkelte sted, men det primære fokus i mange bosteder er forsyningssikkerhed, indhandlingsmuligheder og infrastruktur.

Dette understøttes af beskæftigelsesstatistikkerne, som viser en betydelig forskel på andelen af fuldtidsbeskæftigede indenfor de forskellige brancher, når man ser på henholdsvis by og bygd:

	Byer	Bygder m.m.
Antal fuldtidsbeskæftigede i alt	**25.874**	**3.465**
Landbrug, skovbrug og landbrugsrelateret industri og handel	0%	1%
Fiskeri og fiskerirelateret industri og handel	13%	36%
Råstofindvinding	0%	0%
Fremstillingsvirksomhed	1%	0%
Energi- og vandforsyning	1%	3%
Bygge- og anlægsvirksomhed	8%	2%
Engroshandel og detailhandel	10%	10%
Transport og godshåndtering	7%	7%
Overnatningsfaciliteter og restaurationsvirksomhed	3%	2%
Information og kommunikation	2%	0%
Pengeinstitut og finansvirksomhed	1%	0%
Fast ejendom	1%	0%
Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser	1%	0%
Administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester	1%	2%
Offentlig forvaltning og service	44%	36%
Øvrige serviceerhverv	1%	0%
Uoplyst	3%	2%

Tabel 2 – hovedbeskæftigelse efter branche og bosted, 2023. Kilde: https://bank.stat.gl/ARXBFB01

Af tabellen ses branchefordelingen af ansatte i byerne henholdsvis bygderne, hvor bosteder med mindre en 700 indbyggere kategoriseres som bygder, og her ses at der er 7 ud af 17 brancher, som ikke er repræsenteret i bygderne. Der ses branchemæssigt sammenfald med flere brancher, som omtalt ved forrige tabel, hvor der kræves en højere uddannelse.

I det grønlandske arbejdsmarked er det befolkningsfordelingen og de geografiske udfordringer, som betyder, at befordringsmulighederne mellem bostederne begrænser sig til luft- og skibstrafik, som er såvel dyrt og tidskrævende, da der oftest kun er få forbindelsesmuligheder.

Uddannelsesniveauet er et andet væsentligt element i billedet af det grønlandske arbejdsmarked, da der er et lavt uddannelsesniveau generelt (Høgedahl et al., 2021), og specielt i kommunerne udenfor hovedstaden, der ses på nedenstående:

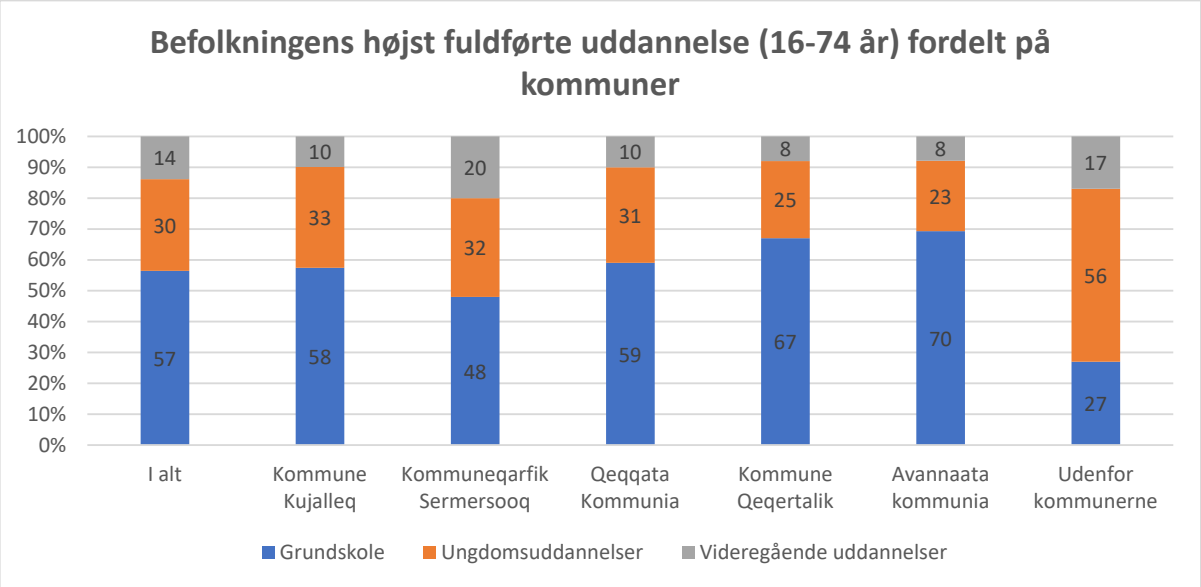


Fig 1 – befolkningens højeste uddannelsesniveau – 2023 Kilde: https://bank.stat.gl/UDXISCPROH

Figuren viser befolkningens højeste uddannelsesniveau i de respektive kommuner, hvor det er særligt markant, at særligt de to nordligste kommuner, Kommune Qeqertalik og Avannaata kommunia, har en markant større andel af borgere, som har grundskolen som højeste uddannelsesniveau, hvilket naturligt hænger sammen med jobmulighederne i de enkelte kommuner.

3.3 Arbejdsmiljø i Grønland

Arbejdsmiljølovgivningen i Grønland er i al væsentlighed identisk med den danske og dermed EU-lovgivningen, og består af fire centrale byggesten, som er;

1. Arbejdsgiverens ansvar
2. Arbejdsmiljøorganisering
3. Lovpligtigt uddannelse
4. Arbejdspladsvurdering

og er derfor med få undtagelser identisk med den danske lov, dog med væsentlige forsinkelser og nogle forenklinger. Lovgivningsændringerne i Grønland ses på figuren herunder:

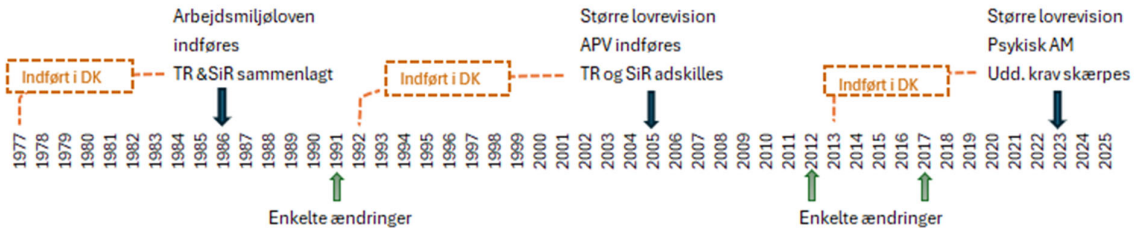


Fig 2 – Oversigt over ændringer i Grønlands arbejdsmiljølovgivning

Arbejdsgivers ansvar

Den nuværende rammelovgivning indførtes i 1986 som erstatning for den tidligere arbejderbeskyttelseslov, som på daværende tidspunkt havde været i gældende siden 1972. Sammenlignet med Danmark, så trådte rammelovgivningen i kraft i 1977, hvor den erstattede arbejderbeskyttelsesloven, som havde været i kraft siden 1953. Ved overgangen fra arbejderbeskyttelsesloven til rammelovgivningen ændrede arbejdsgivers ansvar sig fra at være ansvarlig for konkrete forhold på arbejdspladsen som beskyttede medarbejderne til et abstrakt og refleksivt ansvar (Kappel et al., 2023; Kappel, et al., 2025) for "at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø" og dermed indtænke sikkerhed og sundhed i alle virksomhedens processer og virksomheden som helhed.

Arbejdsmiljøorganisering

Arbejdsmiljøorganiseringen har ligeledes være en del af loven siden indførelsen i 1986, og allerede ved indførelsen blev arbejdsmarkedets parter fremhævet som afgørende for forbedring af arbejdsmiljøet lokalt (Minister of Labour (DK), 1986). I den første grønlandske lovgivning fremhæves det, at det er virksomhedsejer,

arbejdsledere og medarbejdere som skal samarbejde, og at det er særligt vigtigt i Grønland pga. geografien og infrastruktur, hvorfor Arbejdstilsynet (AT) ikke har ressourcer til i samme omfang som i Danmark at besøge virksomhederne (Minister of Labour (DK), 1986). Virksomhedernes vanskeligheder ved at finde medarbejdere, som vil være arbejdsmiljørepræsentanter, er en problemstilling, som er kendt af lovgiverne, hvilket fremgår bl.a. af lovforslag L135 fremsat 22. Januar 1986: "*Det vurderes dog ikke, at der på nuværende tidspunkt er grundlag for en selvstændig sikkerhedsorganisation, som eksisterer parallelt med tillidsmandssystemet, idet der især på små virksomheder må forudses vanskeligheder ved at få valgt både en tillids- og en sikkerhedsrepræsentant. Den danske arbejdsmiljølovs regler er derfor fraveget på dette, punkt, og det foreslås, at reglerne om sikkerhedsorganisation får karakter af en overbygning på tillidsmandssystemet".* Dette ændres først ved lovændringen i 2005, hvor sikkerhedsorganisering bliver en selvstændig organisering, men med mulighed for, at tillids- og sikkerhedsrepræsentantfunktionen kan varetages af samme person. I den seneste lovændring i 2023 ændres betegnelsen fra sikkerhedsorganisation til arbejdsmiljøorganisation som i dansk lovgivning, men der fremgår ikke nogen overvejelser om, hvordan det udspiller sig i praksis eller opfølgning på om arbejdsmiljøorganiseringens funktion i praksis.

Arbejdsmiljøorganiseringen er afhængig af antallet af ansatte; hvor virksomheder med mindre end 10 ansatte ikke skal have AMO, og mindre virksomheder med mellem 10 og 34 ansatte skal etablere en arbejdsmiljøgruppe, mens større virksomheder med mere end 34 ansatte skal have et arbejdsmiljøudvalg med underliggende arbejdsmiljøgrupper. Virksomhedsstørrelserne er ændret ved den seneste lovændring i 2023 sådan at mindre virksomheder, som tidligere var defineret ved 10 – 19 ansatte, nu defineres ved 10 – 34 ansatte, hvorfor grænsen for hvornår virksomheden klassificeres som stor er rykket fra 20 ansatte til 35 ansatte.

Der findes ikke i lovforarbejderne stillingtagen til, at der i Grønland findes større sæsonudsving, en anden ansættelsestradition med en løsere tilknytning og større udskiftning, men den danske opgørelsesform anvendes, hvor ansatte som er beskæftiget mindst 10 timer pr. uge i gennemsnit over de sidste 3 måneder tælles med til at afgøre kravene til organisering (At-vejledning F.3.2-1)

Lovpligtig uddannelse

Uddannelse af arbejdsmiljøorganisationen har også været et krav siden 1986, og hele tiden har arbejdsgivers pligt til at dække udgifter til uddannelse samt tabt indtægt ved deltagelse i kurserne været præciseret. Derimod er der først fra lovændringen i 2023 stipuleret et krav direkte i loven om, at arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført den obligatoriske uddannelse. Med bekendtgørelse 802 af 14. juni 2023 §33 stk. 5 blev det fastslået, at uddannelsen skal være gennemført senest 8 måneder efter valg eller udpegning af arbejdsmiljøorganisationens medlemmer, hvilket er en væsentlig opstramning i forhold til forskrifterne tidligere lød på, at arbejdsgiveren skulle give mulighed for at den

fornødne viden og uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål kunne erhverves (bekendtgørelse nr. 1048 af 26. oktober 2005 §20 stk.2), men der har ikke været fastsat en tidsgrænse for hvornår kurserne skulle være gennemført.

I den forbindelse er det væsentligt at nævne, at arbejdsgiver jf. lovgivningen afholder alle omkostninger ved kursusdeltagelse dvs. foruden kursusgebyr og løn afholdes også rejse- og opholdsomkostninger af arbejdsgiveren. I den forbindelse udgør de infrastrukturelle vilkår med begrænsede forbindelseshyppighed og høje transportomkostninger særligt til yderområderne en væsentlig udfordring. Det betyder, at kursusdeltagere typisk er væk fra arbejdspladsen i to uger for at kunne deltage i det ugelange kursus, hvor der skal betales løn, og opholdsomkostninger, og dertil kommer betydelige transportomkostninger. Der er ingen muligheder for, at arbejdsgiverne kan opnå refusion for omkostninger eller dele heraf i lighed med andre opkvalificeringskurser f.eks. AMA-kurser[1] eller PKU-kurser[2]. Der afholdes AM-kurser på grønlandsk og dansk, og de afholdes typisk i de større byer.

Arbejdspladsvurdering (APV)

Ved lovændringen i 2005 indføres APV i Grønland, hvor der pålægges skriftlig kortlægning, stillingtagen til arbejdsmiljøproblemer og en plan for løsning samt opfølgning, som er fuldstændig tilsvarende de danske krav. Baggrunden for indførelsen er "etablering af en arbejdsmetode og en dynamisk proces, hvor arbejdsgiveren og sikkerhedsorganisationen i fællesskab arbejder for at opnå et bedre arbejdsmiljø i virksomheden." (L16 2004/2005 s. 17). I den forbindelse præciseres, at der etableres en lang overgangsperiode på 2 år, før kravet træder i kraft, for at give tid til at informere og vejlede virksomhederne om APV. Desuden tillempes reglerne, så krav om APV kun gælder virksomheder med organiseringskrav til sikkerheds- og sundhedsarbejdet, hvilket betyder, at virksomheder med 9 eller færre ansatte ikke skal udarbejde APV.

3.3.1 Lovgivningsprocessen i Grønland – mellem kontinuitet og opsamlinger

Lovgivningens udvikling i Grønland adskiller sig markant fra den danske lovgivningshistorik. Siden 1986 har loven kun gennemgået få ændringer, hvoraf kun ændringerne i 2005 og 2023 har været af mere omfattende karakter. Den tidsmæssig kadence, som er præget af få, opsamlende ændringer med lange intervaller, indikerer en lovgivningsproces, der i højere grad er reaktiv end proaktiv.

Ændringerne har konsekvent været begrundet i harmonisering med dansk, skandinavisk og europæisk lovgivning, dog med en generel henvisning til "grønlandske forhold" såsom geografisk udstrækning og samfundets karakteristika med begrænsede kompetencer og ressourcer. Det er bemærkelsesværdigt, at der ikke

[1] AMA er efteruddannelseskurser som varer mellem 4 dage og 4 uger, og er for alle uanset jobstatus
[2] PKU er kompetenceudviklingskursustilbud for ufaglærte af mindst 3 dages varighed uanset jobstatus.

foreligger en eksplicit problemdefinition, der knytter lovændringerne til særlige grønlandske udfordringer. Dette rejser spørgsmål om, hvorvidt lovgivningen primært fungerer som en institutionel tilpasningsmekanisme frem for et instrument til løsning af kontekstspecifikke problemstillinger.

Endvidere bør lovgivningsprocessen forstås i tæt relation til implementeringsprocessen, idet lovændringer kun er en juridisk konstruktion indtil implementeringen. I praksis bliver lovændringer ofte først italesat i samfundet i forbindelse med implementering, og indgår i en social og organisatorisk proces, hvor institutionelle logikker og legitimitet spiller en central rolle(Juul Hansen & Høybye-Mortensen, 2019; Scott, 2014).

Lovgivningsprocessen for ikke-hjemtaget lovgivning er beskrevet i Selvstyrekommissionens betænkning af 2008, som sikrer, at forslag til love, som udelukkende vedrører Grønland, først forelægges for Grønlands Selvstyre, og at fremsættelse i Folketinget afventer Selvstyrets udtalelse. I 2019 anmoder den ansvarlige grønlandske Naalakkersuisoq for arbejdsmarked om at lovrevisionen igangsættes, og fire år senere er loven vedtaget, hvilket ses af nedenstående:

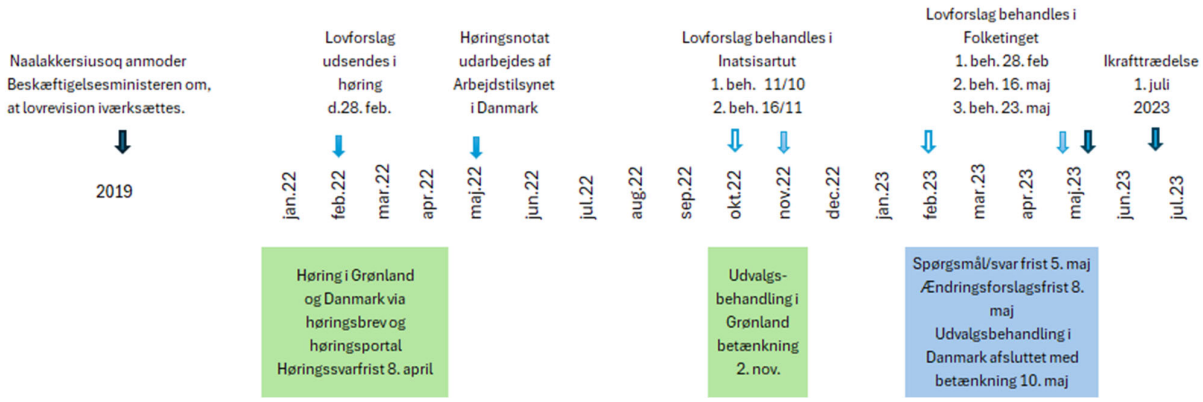


Fig 3 – Oversigt tidsforløb seneste lovændring i 2023, baseret på følgende kilder: (*Lovproces i Folketinget*, 2023; *Lovproces i Inatsisartut*, 2022)

Lovprocessen indeholder kun to behandlinger i Inatsisartut, hvor der i den mellemliggende periode gennemføres en udvalgsbehandling, hvorefter materialet sendes til almindelig lovbehandling i Danmark.

Høringsprocessen i Grønland og Danmark gennemføres parallelt og samles i et høringsnotat af Arbejdstilsynet i Danmark, som opsummerer synspunkterne. Høringsprocessen gennemføres dels ved offentliggørelse på Naalakkersuisuts høringsportal, og dels ved udsendelse af høringsbrev til en række navngivne myndigheder og organisationer. Høringsnotatet oplyser, at der er udsendt til 19 modtagere i Grønland og 14 i Danmark, og det oplyses, at der er modtaget 11 høringssvar, hvoraf 4 har været uden bemærkninger. Via Folketingets hjemmeside findes 5 høringssvar med bemærkninger, som er fremsendt til behandling i Folketingets Grønlandsudvalg. To høringssvar drejer sig udelukkende om bødeniveau, mens ét høringssvar er en generel

opbakning. To høringssvar kommer med konkrete ændringsforslag og ønsker til tilgængeligheden, hvor det af høringsnotatet fremgår: ”*IMAK foreslår at der hurtigst muligt udgives en letlæselig 'pixi'-version af lovændringernes konsekvenser, så alle får mulighed for at forstå ændringerne”.* Beskæftigelsesministeriet bemærker hertil, at der vil blive udarbejdet informationsmateriale om lovændringer indeholdende en oversigt over de nye ændringer og konsekvenser, og at det vil blive offentliggjort på AT.gl. Desuden oplyses, at der dels vil blive arbejdet videre på bekendtgørelsesniveau og dels at der vil blive udarbejdet en lovbekendtgørelse for at gøre det nemmere at danne sig et overblik over de gældende regler.

Ved erhvervs- og råstofudvalgets behandling noterer Udvalget sig, at det er et omfangsrigt materiale, hvilket også har været pointeret ved 1. behandlingen i Inatsisartut, men også at Beskæftigelsesministeriet påtager sig forpligtelserne vedrørende informationsmateriale og udarbejdelse af lovbekendtgørelse for at skabe et bedre overblik.

Der henvises i høringsnotatet til to høringssvar, hvor det ene har bidraget med ”tekstnære lovtekniske bemærkninger, mens det andet har fremhævet, at ”flere undersøgelser viser, at der er væsentlige arbejdsmiljøproblemer i Grønland”, hvilket betyder, at der er et presserende behov for forbedring af arbejdsmiljøreglerne i Grønland. Det har ikke været muligt at lokalisere hverken disse to høringssvar eller de omtalte undersøgelser af arbejdsmiljøet i Grønland.

Endelig er der ved forespørgsel til kommunerne modtaget et høringssvar, som ikke fremgår af hverken høringsnotat eller bilag til Folketinget. Kommuneqarfik Sermersooq har i dette svar tilkendegivet, at der ikke er samme fokus på arbejdsforhold og sikkerhed i Grønland som i Danmark, og at ansatte mangler indblik i og forståelse for arbejdsmiljøforhold, regler og retningslinjer. Der peges på at der er strukturelle forskelle, hvor særligt manglen på understøttende institutioner fremhæves, og det antages også at være forklaringen på manglende oplysningskampagner målrettet på arbejdsmiljøforhold. Yderligere påpeges manglen på kursuspladser på arbejdsmiljøuddannelserne, og der efterspørges derfor at der indsættes betydelige resurser på at sikre tilstrækkelige uddannelsesmuligheder over hele landet. Endelig anbefales udvidelse og tydeliggørelse af arbejdsmiljørådets arbejde.

Ses der på aktiviteten i høringsprocessen, kan det indikere en ganske sparsom interesse for arbejdsmiljø, men det kan også indikere et manglende ejerskab i forhold til ikke-hjemtaget lovgivning, hvilket udtrykkes i høringssvaret fra Qeqqata Kommunia, som: ”*vil dog påpege, at arbejdsmiljøloven i Grønland i lovgivningens rangorden har været svær at placere, ide loven stadig hører hjemme under den danske stat vedtaget af Folketinget med umiddelbar virkning for Grønland*.” Det fører til overvejelsen om, denne kategori af lovgivning reelt er muligt at gennemskue og tage ejerskab over for aktører i det grønlandske arbejdsmarked. Det er derfor relevant at se på tilgængeligheden af reguleringsmaterialerne på såvel grønlandsk som dansk.

Adgang til lovgivning og vejledninger

På www.nalunaarutit.gl findes lovgivningsmaterialer i Grønland, hvor det er såvel love og sammenskrivning af love som administrative forskrifter i form af bekendtgørelser og cirkulærer. Når den gældende arbejdsmiljølov søges her, så tager den udgangspunkt i lovbekendtgørelsen fra 2005, som er tilføjet ændringerne fra 2012, 2017 og 2023, og det fremhæves, at det er en ikke-autoriseret sammenskrivning. Det er her muligt at finde frem til den seneste ændringslov fra Lovtidende (724/2023) på dansk, og derved identificere hvilke ændringer denne lovændring har medført. Når den grønlandske version hentes, så er det lovforslaget med forarbejder (249 sider) der præsenteres, hvorved det ikke tydeligt fremgår, hvad den vedtagne lov er. Desuden oplyses her, at 21 bekendtgørelser er tilknyttet arbejdsmiljøloven, og her findes alle oplysninger på dansk, mens 20 af bekendtgørelserne findes på grønlandsk.

På www.at.gl anvendes samme ikke-autoriserede sammenskrivning af loven baseret på 2005-loven, og denne findes på grønlandsk, dansk og engelsk. Betegnelsen ikke-autoriseret sammenskrivning anvendes også almindelig i dansk sammenhæng, men af såvel høringssvar som den grønlandske udvalgsbetænkning fremgår det, at materialet er omfangsrigt, og at det er brug for klarhed over gældende regler. Beskæftigelsesministeriet tilkendegiver i høringsnotatet, at der vil blive udarbejdet en lovbekendtgørelse samt informationsmateriale, men ikke hvornår dette vil være tilgængeligt.

Størstedelen af det regelværk som findes i Danmark til at udfylde rammelovgivningen f.eks. de knap 300 bekendtgørelser og AT-vejledninger, er ikke sat i kraft i Grønland. De udfyldende materialer til grønlandsk lovgivning er begrænset: Søger man på dansksproget materiale findes 22 bekendtgørelser og 1 teknisk forskrift, mens der på grønlandsk findes 21 bekendtgørelser, heraf er 5 bekendtgørelser opdateret som konsekvens af den seneste lovændring i 2023, men der er ikke udarbejdet nye bekendtgørelser med udgangspunkt i den nye lovgivning. Der findes 20 AT-vejledninger på grønlandsk og dansk på hjemmesiden, og det fremhæves i indledningen til vejledningerne om psykisk arbejdsmiljø, at det er "en dansk vejledning, som relaterer sig til den danske arbejdsmiljølovgivning. Indholdet af den danske vejledning er udtryk for god arbejdsmiljøpraksis, også i forhold til efterlevelse af den grønlandske lovgivning."

Sproglige udfordringer af tilgængeligheden

I forbindelse med reguleringsmaterialernes tilgængelighed er det vigtigt at huske den sproglige dimension i tilgængeligheden. Oversættelse mellem dansk og grønlandsk er udfordrende på flere måder:

For det første tilhører sprogene forskellige sprogtypologier; Dansk er et overvejende analytisk sprog, hvor ordenes betydning i de fleste tilfælde er entydige. Oversættelse til et polysyntetisk sprog som det grønlandske er udfordrende, fordi betydningen af de enkelte ord på grønlandsk er kontekstafhængige, hvilket

vanskeliggør oversættelse, så automatiserede oversættelser ikke kan anvendes uden væsentligt informationstab (Mager et al., 2018). Det nødvendiggør, at der udvikles fagterminologi for arbejdsmiljøområdet, hvilket sprogsekretariatet har gennemført i 2006 med udgivelsen "Arbejdslivsbegreber. Primært relateret til psykisk arbejdsmiljø", som retter sig mod at skabe entydighed og klare definitioner, så danske termer på området kan oversættes entydigt til grønlandsk, og at det er klart, hvad der menes.

For det andet udfordres det terminologiske arbejde i Grønland også af ressourceknaphed. Det medfører, at den terminologiske udvikling ikke er dynamisk i forhold til det fagområde, som dækkes, derved er der overhængende risiko for diskrepans mellem intension ved lovgivningsændringer og det som fremgår af loven i den grønlandske version, hvilket eksemplificeres herefter: Begrebet "Sikkerhedsorganisation" blev erstattet af "Arbejdsmiljøorganisation" ved den seneste lovændring i 2023, og hensigten var at tydeliggøre et bredere fokus end tidligere, hvor psykiske forhold, trivsel og belastninger skulle have opmærksomhed, mens dette ikke ændres i den grønlandske oversættelse af ændringsloven, som ses i følgende:

Ændringslovens pkt. 11:

I den danske udgave skrives:

"Overskriften før § 4 affattes således: "Arbejdsmiljøorganisation", mens der i den grønlandske udgave skrives:

"§4 sioqqullugu qulequtaq imatut allaqqassaaq: »Sullivimmi isumannaallisaanermut aaqqissuussaaneq"

I følge arbejdsmiljøprofessionelle, som behersker såvel dansk som grønlandsk betyder den direkte tilbageoversættelse til dansk:

"Organisation for sikkerhedsarbejde på arbejdsstedet"

Sprogsekretariatets udgivelse fra 2006 indeholder ikke begrebet "arbejdsmiljøorganisation", da begrebet først er udviklet senere, men kun det tidligere begreb "sikkerhedsorganisation", som oversættes med:

"Isumannaallisaanerup tungaatigut aaqqissuussineq"

Det betyder, at den hensigt, som lovgiver havde med det udvidede begreb ikke tydeliggøres på grønlandsk, hvor den oprindelig betydning fastholdes.

Yderligere påpeges terminologisk inkonsistens, idet der i lovændringen anvendes flere forskellige begreber for arbejdsmiljøorganisation, hvorved der opstår flere forståelser af samme term:

Ændringslovens pkt. 7, som drejer sig om "arbejdsmiljøorganisation":

Her oversættes ”arbejdsmiljøorganisation” i det nye §2 stk. 4 som:

”Sullivimmi isumannaallisaanermi kattuffik”,

Ændringslovens pkt. 14:

“Sullivimmi isumannaallisaanermut kattuffimmiit”

Hvor der er forskel i endelserne på grund af forskellig kontekst, men den direkte tilbageoversættelse i såvel 7 som 14 betyder:

”Sikkerhedsarbejdet på arbejdsstedets forbund”

De sprogkyndige arbejdsmiljøprofessionelle respondenter pointerer, at ordet “forbund” skaber misforståelse, og at det ikke har nogen sammenhæng med begrebet “arbejdsmiljøorganisation”, som bruges i afsnittets overskrift, som beskrevet i foregående afsnit om ændringslovens pkt.11. Tilsvarende problemstillinger gør sig gældende ved de øvrige begrebsændringer, hvilket samlet set betyder, at den tilsigtede ændring i lovgivningen ikke fremgår af den grønlandske oversættelse, men også at der skabes en forvirring på grønlandsk om, hvad det reelt drejer sig om.

Ressourceknapheden og deraf følgende manglende mulighed for terminologisk udvikling, i takt med fagområdets udvikling bringer yderligere en kilde til manglende overensstemmelse mellem de danske og grønlandske materialer. Det ses eksempelvis ved Sprogsekretariatets udgivelse fra 2006, som primært er rettet mod det psykiske arbejdsmiljø, men netop dette felt har udviklet sig væsentlig gennem de sidste 20 år, og er blevet yderligere specificeret, hvilket betyder at begrebsudvikling og forståelsesmæssige forhold i den grønlandske terminologi ikke har fulgt med den faglige udvikling. Her fremhæver flere respondenter, at det overordnede begreb “krænkelse” ikke oversættes i udgivelsen, mens specifikke former for krænkelser fremgår, så som “mobning”, “seksuel chikane” og “bagvaske”, hvilket betyder, at der kræves en præcis angivelse af, hvad det er for en type krænkelse der opleves i en given situation, og det kræver en afklaring hos den krænkede i forhold til, hvad der specifikt ligger bag følelsen af at blive krænket.

Lovgivningsprocessen for arbejdsmiljø i Grønland afspejler en kompleks historik, hvor ambitionen om at skabe et tidssvarende regelsæt har mødt betydelige udfordringer. Materialet er omfattende og vanskeligt at overskue, ikke mindst på grund af at en samlet lovbekendtgørelse fortsat laver vente på sig, og at kun få udfyldende bekendtgørelser og vejledninger er sat i kraft for Grønland. Dette efterlader nogle områder, som arbejdsmarkedet parter selv er henvist til at udfylde. Hertil kommer sproglige barrierer: fagterminologien har ikke fulgt udviklingen i arbejdsmiljøområdet, og der ses terminologisk inkonsistens, hvor flere betegnelser anvendes for samme organisatoriske enheder. Disse forhold gør det vanskeligt for både virksomheder og

myndigheder at navigere i lovgivningen og understreger behovet for en mere ensartet og tilgængelig regulering.

I lyset af disse udfordringer bliver arbejdsmiljørådets rolle og den praktiske forvaltning af loven afgørende for at sikre, at intentionerne bag lovgivningen omsættes til en effektiv og forståelig praksis. Det er her, balancen mellem lovens formelle rammer og den konkrete implementering skal findes.

3.3.2 Implementering og forvaltning af lovgivningen

Det grønlandske arbejdsmiljøråd (AMR) blev etableret i 1986, for at sikre arbejdsmarkedets parter medindflydelse på indsatserne i Grønland. Rådet har til opgave at udbrede kendskabet til arbejdsmiljøforhold, drøfte arbejdsmiljøforhold, men også at foreslå lovændringer og udtale sig til lovændringer mv. Ved lovændringen i 2023 blev det vedtaget, at AMR også skulle udtale sig om klager over Arbejdstilsynets afgørelser inden videre sagsbehandling i Arbejdsmiljøklagenævnet.

Aktiviteterne i AMR finansieres via den danske finanslov med DKK 0,3 mio. årligt, hvor beløbet har været konstant siden 2014, og det reelle forbrug har udgjort mellem 30% og 70% af bevillingen bortset fra et enkelt år, hvor bevillingen næsten blev udnyttet fuldt ud (Erhvervs- og rådstofudvalget, 2022). Ifølge AMR´s årsberetning 2023 blev 60% af bevillingen anvendt. I perioden 2007-2013 har bevillingen ligeledes været DKK 0,3 mio. årligt, men her har bevillingen de fleste år været mere end 90% brugt.

Årsberetningen for 2024 er ikke offentlig tilgængelig i skrivende stund, men af rådets hjemmeside www.amr.at.gl fremgår på den dansk-sprogede side: 9 foldere på hver 2 - 4 sider, som kort beskriver, hvad forskellige arbejdsmiljøemner drejer sig om. Disse foldere er offentliggjort i 2024 og findes kun på dansk.

På den grønlandsk-sprogede side ligger der tre beskrivelser:

1. Godt psykisk arbejdsmiljø (Sullivimmi tarnikkut avatangiisit pitsaasut), 32 sider, på grønlandsk og dansk. Indholdsmæssigt fokuseres udelukkende på vold.
2. Arbejde (Suli …), 2 sider, hvor der på grønlandsk og dansk gøres opmærksom på retten til et sikkert og sundt arbejdsmiljø, at der er særlige regler for unge og at arbejdsulykker skal anmeldes.
3. Krænkende handlinger (Unigit), 32 sider, som primært fokuserer på offentligt ansatte.

Desuden ligger der tre korte videoer hver på knap 3 minutter med grønlandsk tale og danske undertekster om krænkende handlinger, krav i arbejdet og APV, som er publiceret i 2025.

Sammenholdes ovenstående med den beskedne interesse for og kendskab til AML, som bl.a. vises i de relativt få høringssvar ved seneste lovændring i 2023 er det naturligt at overveje, hvad der kan være årsag til, at AMRs aktiviteter og synlighed forbliver begrænsede, når der budgetmæssigt er plads hertil. Det efterlyses

desuden direkte i høringssvaret fra Qeqqata Kommunia: ”Det er ønskeligt, at Arbejdsmiljørådet bliver mere synligt, da man pt. ikke kan følge med i Arbejdsmiljørådets arbejde”.

Forvaltningen af AML varetages af Arbejdstilsynet i Grønland (At-Grønland), som er hjemmehørende i Nuuk og er normeret til 6 ansatte. Organisatorisk er At-Grønland en selvstændig kreds under Arbejdstilsynet i Danmark, som varetager en række opgaver relateret til arbejdsmiljøforhold i Grønland. Primært består opgaverne i myndighedsudøvelsen i form af tilsyn med bl.a. arbejdsmiljø, udarbejdelse af vejledninger og sekretariatsbistand til Arbejdsmiljørådet i Grønland. Desuden er At-Grønland ene-udbyder af de lovpligtige arbejdsmiljøkurser, som udbydes på grønlandsk og dansk. At-Grønland finansieres via den danske finanslov, hvor driftsfinansieringen indgår som en del af At-Danmarks samlede regnskab, og derfor ikke særskilt kan identificeres, mens der er en særskilt finansiering til kursusafholdelse, som udgør DKK 0,5 mio. i 2025 (Dansk Finanslov 2025 §17 Beskæftigelsesministeriet, 2024).

Der har tidligere været overvejelser om, at Grønland skal overtage arbejdsmiljøområdet, som jf. selvstyrelovens §3 stk. 2 kun kan overtages som et samlet område, og efter forhandling med rigsmyndighederne.

I 2015 igangsatte Naalakkersuisoq for Erhverv, Arbejdsmarked, Handel og Udenrigsanliggender og Beskæftigelsesministeren et embedsmandsudvalg for at etablere et beslutningsgrundlag for overtagelse af sagsområdet arbejdsmiljø på land. Det resulterede i en betænkning, som blev anvendt til at fremsætte et lovforslag (pkt. 25 FM2017) på forårssamlingen i 2017, hvor det blev fremhævet, at en væsentlig gevinst ved overtagelse af sagsområde ville være, at

> *Den lokale forankring og forvaltningens nære kontakt med det omkringliggende samfund kan føre til en større bevågenhed på arbejdsmiljøområdet i Grønland. Dette betegnes nærhedsprincippet.* (Arbejdsgruppen om Grønlands overtagelse af arbejdsmiljøområdet på landjorden, 2016)

Hensigten var, at organiseringen skulle være tilsvarende det allerede kendte, men under grønlandsk jurisdiktion og finansiering. Udgifterne blev estimeret til DKK 9,5 mio. det første år pga. flytteomkostninger og derefter DKK 9,2 mio. i de følgende år, som skulle dække udgifter til Arbejdstilsyn, Arbejdsmiljøråd og Arbejdsmiljøklagenævn.

Det fremgår ikke direkte, hvornår i processen arbejdet stoppes, men der forelægges et rettelsesblad d. 18. april 2017, som henviser til indkomne høringssvar, men da lovforslaget ikke kommer videre til 2. behandling, er høringssvarene ikke offentliggjort, ligesom der ikke findes en udvalgsbetænkning. Af AMR´s årsberetning 2017 fremgår, at AMR afgav en klar anbefaling om, at området ikke blev hjemtaget. Der udskrives valg i foråret 2018, og herefter foretages der ikke genfremsættelse af forslag om hjemtagelse af området. I den

forbindelse er det relevant at bemærke, at Færøerne i 2000 valgte at hjemtage arbejdsmiljølovgivningen (Larsen, 2022), og har siden tilpasset lovgivningen til færøske forhold uafhængigt af dansk eller europæisk lovgivning (Christiansen et al., 2024). Strukturen i den færøske lovgivning er tilsvarende den danske lovgivning, men der er også væsentlige forskelle, hvor særligt tre forhold er værd at bemærke:

For det første findes der i den færøske lovgivning ingen fast øverste grænse for ugentlig arbejdstid og der er ingen registreringspligt, men arbejdet skal tilrettelægges, så det er "fuldt forsvarligt ud fra sikkerhed og helbred"(Den Færøske Arbejdsmijølov, 2022). Derimod stipulerer dansk lovgivning maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer og krav om registrering af arbejdstiden. Den færøske lovgivning giver derved mulighed for en konkret vurdering i den givne situation.

For det andet ses lignende forskellighed i forhold til hviletid, hvor der i den færøske lovgivning fastsættes minimum 11 timers sammenhængende hviletid i døgnet, men med en række undtagelsesmuligheder (f.eks. fiskeriindustri i højsæson, sæsonarbejde i byggeri og landbrug, hvor hviletiden kan reduceres til 8 timer) (*Færøske hviletidsbestemmelser*, 2026). Derimod ses der i den dansk lovgivning samme udgangspunkt med hensyn til 11 timers hviletid, men uden sæson- og branchebestemte undtagelsesmuligheder. Den færøske lovgivning giver derved større fleksibilitet i forhold til sæsonudsving i enkelte brancher.

Endelig ses en væsentlig forskel administrativt, hvor administration af lovgivningen varetages af Arbeiðs- og brunaeftirlitið, som er et samlet Arbejds-, brand- og beredskabstilsyn, som er resultatet af en organisatorisk reform, hvor arbejdsmiljøtilsynet og brunaeftirlitið (brand- og beredskab) blev fusioneret til én myndighed, blandt andet med henvisning til et behov for effektivisering og styrkelse af tilsynsområdet. Sammenlægningen giver Færøerne en tilsynsstruktur, hvor arbejdsmiljø, brandforebyggelse og arbejdsmiljø reguleres under ét administrativt system. I Danmark varetages tilsynet på disse områder derimod af flere forskellige myndigheder, hvor brand- og beredskabstilsyn henhører under den kommunale myndighed, mens arbejdsmiljøet henhører under Arbejdstilsynet, som er en statslig institution.

I Grønland varetages administrationen af Arbejdstilsynet, og følgelig anvendes den danske model ved implementering af arbejdsmiljølovgivningen. Det sikrer en vis stabilitet og adgang til faglige ressourcer, men samtidig indebærer den også en fortsat afhængighed af danske institutioner og finansiering. Dette kan hæmme udviklingen af en lokalt forankret arbejdsmiljøindsats, hvor nærhedsprincippet, som bidrager til tættere kontakt mellem forvaltning og arbejdsmarked, kunne styrke både synlighed og relevans.

AMR's begrænsede aktivitet og manglende synlighed, trods tilgængelige midler, illustrerer en udfordring: Når strukturen er kopieret fra Danmark uden tilpasning til grønlandske forhold, er der en risiko for, at modellen bliver formel frem for funktionel. Den danske model er designet til et langt større og mere komplekst

arbejdsmarked, og dens overførsel til Grønland kan skabe organisatoriske og kommunikative barrierer, især når sproglige og kulturelle forhold ikke integreres heri. Omvendt må det dog anerkendes, at en hjemtagelse af området kan medføre betydelige udfordringer, ikke mindst i forhold til ressourcer og tilgængeligheden af specialiserede medarbejdere, hvilket kan svække både tilsyn og udvikling af arbejdsmiljøindsatsen.

4 Teoretisk ramme

I dette kapitel præsenteres de teoretiske perspektiver, som afhandlingen bygger på. Udgangspunktet er den refleksive regulering, der blev indført med arbejdsmiljølovgivningen i Grønland, hvor reguleringen bevægede sig fra command-and-control-lovgivning med detaljerede krav til en rammelovgivning baseret på ansvar og risikovurdering. Baggrunden for ændringerne var den hastige teknologiske og samfundsmæssige udvikling, som betød, at detaljeret lovgivning med eksakte krav ikke kunne følge med den hastige udvikling og derfor havde vist sig at have begrænset effekt indenfor arbejdsmiljøområdet (Aalders & Wilthagen, 1997). Lovgivningen måtte derfor erstattes med en mere dynamisk rammelovgivning, som i højere grad lægger vægt på virksomhedernes selvregulering, myndighedernes kontekstbaserede tilsyn og en dynamisk interaktion mellem den regulerede (virksomheden) og den regulerende (myndigheden) (Aalders & Wilthagen, 1997).

Fraværet af konkretisering i den refleksive regulering betyder, at virksomhederne skal tage ansvar for arbejdsmiljøet ved løbende risikovurdering og følgende tilpasning af handlinger i relation hertil, mens myndigheden ved tilsyn skal vurdere om virksomhederne har taget de nødvendige foranstaltninger. På den ene side opstiller Aalders & Wilthagen (1997) fire strategier, som kan bidrage til virksomhedernes konkretisering: Interne monitoreringssystematikker, brancherelateret konkretisering, interne etiske normer og markedsstandarder. Gennemgående fremhæves, at det er afgørende, at der er ressourcer til at arbejde med konkretisering og at der er et vist pres enten internt og/eller eksternt for at konkretisering gennemføres. På den anden side betoner Aalders & Wilthagen (1997), at myndighederne stimulerer interne beslutningsprocesser og kapacitetsopbygning for at skabe rammerne for selvregulering, samtidig med at tredjepartsinteresser, herunder arbejdstagerne, beskyttes. De fremhæver endvidere vigtigheden af, at myndighederne kan balancere vekselvirkningen mellem dialog og sanktioner efter behov i et konstruktiv samarbejde (Baldwin et al., 2012).

Baldwin & Black (2008) fremhæver ligeledes det konstruktive samarbejde mellem myndighed og virksomhed, og særligt betydningen af myndighedernes rolle i at stimulere virksomhedens interne processer og kapacitetsopbygning inden for arbejdsmiljøområdet (Baldwin & Black, 2008). Senere præciserer Black & Baldwin (2010) vigtigheden af, at myndighederne forholder sig til systematikken i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde og argumenterer for, at myndighederne, ved vurdering af virksomhederne, bør inddrage følgende fem elementer:

1. Identificering af uønsket adfærd
2. Udvikling af strategier og værktøjer til at håndtere den uønskede adfærd
3. Implementering af strategierne og værktøjerne i virkeligheden
4. Vurdering af succeser og fejl

5. Tilpasning indenfor hver af de fire trin

Black & Baldwin (2010) argumenterer endvidere for, at myndighederne ved inddrage de nævnte elementer fremmer reel refleksiv tilgang, som bidrager til en systematisk og dynamisk proces. Senere tilføjer Perez (2011), at den refleksive regulering i praksis kræver, at myndighederne forstår både egne og andres systemlogikker, men også at myndighederne er i stand til at reflektere over refleksionsmodellen (second-order reflexivity), fordi det derigennem bliver muligt at problematisere, hvorvidt den måde, risici identificeres og håndteres på er fyldestgørende. Perez (2011) argumenterer derfor for, at fuld refleksivitet opnås, når myndighederne både vurderer virksomhedernes indsats ved inddragelse af de fem elementer (first-order reflexivity), og om virksomhedens indsats reelt afdækker og håndterer risici – også når risikolandskabet forandrer sig.

Yderligere fokus på samspillet mellem myndigheder og virksomheder sætter Braithwaite (2016), som fremhæver, at modellens effektivitet hænger tæt sammen med, at der etableres tillidsfulde relationer mellem reguleringsmyndighederne og virksomhederne. Samtidig fremhæver han (Braithwaite, 2016), at tilpasning til kulturel kontekst og forståelse er særdeles vigtig. Kulturel forankring som forudsætning for denne type lovgivning fremhæves også af Walters et al.(2016), som særligt betoner vigtigheden af den kulturelle integration mellem lokal erfaring og arbejdsmiljøarbejdet. Endelig fremhæver Rutz et al. (2017), at varigheden af relationerne er særdeles vigtig for refleksiv regulerings succes, da dette er nødvendigt for at opbygge relationer som understøtter lokal læring og som opleves som vedvarende og stabile af den regulerede. Rutz et al. (2017) fremhæver desuden, at refleksiv regulering er udviklet til komplekse, tværgående områder, hvor viden er usikker eller omstridt, og hvor roller kan være uklare, men at det samtidig er essentielt at anerkende at ingen aktører kan løse opgaven alene. Resultater skabes gennem samarbejde, dialog og iterative læringsprocesser.

Refleksiv regulering drejer sig derfor i høj grad om at skabe betingelser for systemers egen læring på flere niveauer hos såvel virksomhederne som myndigheden (Aalders & Wilthagen, 1997; Black & Baldwin, 2010; Perez, 2011; Rutz, 2017). Hos virksomhederne skal potentielle risici således identificeres og håndteres uden klare anvisninger på, hvad de skal se efter og hvordan de skal forhold sig til risici. Dernæst skal indsatsen vurderes og forbedres løbende i en cyklisk proces uden der nødvendigvis er klare anvisninger på, hvornår et tilstrækkeligt niveau er nået. Hos myndigheden skal tilsyn gennemføres uden en klar standard eller anvisning. De tilsynsførende skal dermed forholde sig til, hvad virksomheden reelt gør, hvordan der arbejdes med arbejdsmiljøet og om nye risici f.eks. som følge af ændrede forudsætninger identificeres og håndteres. Det er gennemgående i de teoretiske bidrag omkring refleksiv regulering, at institutionel kapacitet, både i form af fornødne ressourcer og selvindsigt, er en afgørende forudsætning for reguleringsformens funktion (Aalders & Wilthagen, 1997; Black & Baldwin, 2010; Perez, 2011), men også kulturel forankring særligt i forhold til at

eksplicitere og dokumentere de enkelte elementer (Baldwin et al., 2012). Samtidig fremhæver Rutz et al. (2017) at institutionelle logikker, som kræver målbarhed, styrbarhed og ensartethed kan virke direkte kontraproduktivt i forhold til den refleksive tilgang.

Det fører til overvejelsen, om den refleksive lovgivningsmodel kan fungere i den grønlandske kontekst under de eksisterende institutionelle og kulturelle forhold. Jeg har derfor fundet det nødvendigt at undersøge såvel institutionelle som kulturelle forhold for at kunne belyse denne overvejelse. I forhold til institutionelle forhold har jeg valgt at anvende neoinstitutionel teori, som tilbyder en ramme for at forstå, hvordan eksterne forhold, herunder lovgivning, påvirker virksomhedernes handlinger, og hvordan fravær eller svagheder i institutionelle strukturer påvirker virksomhedernes compliance inden for arbejdsmiljø. Jeg supplerer med Critical Sensemaking (CSM), som lægger vægt på, hvordan magt og kulturelle spændinger påvirker forståelse og fortolkning i en given kontekst. Sammen giver disse teoretiske elementer mulighed for at forstå både de institutionelle rammer og de kulturelle elementer som påvirker den grønlandske arbejdsmiljølovs udfoldelse i praksis.

Ved lovændringen i 1986 overgik arbejdsmiljølovgivningen i Grønland fra en command-control baseret lovgivning, som bygger på specifikke krav relateret til konkrete handlinger, til en refleksiv rammelovgivning, hvor arbejdsgiver er ansvarlig for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og forpligtes til at vurdere og kontrollere risici (Aalders & Wilthagen, 1997; Hasle et al., 2014). Med andre ord, så fastsættes der ikke detaljerede, konkrete krav, men i stedet opstilles overordnede mål og principper, som virksomhederne selv skal konkretisere.

Dette rejser spørgsmålet, om disse forudsætninger er til stede i Grønland for, at en abstrakt og refleksiv lovgivning kan fremme et sundt arbejdsmiljø. For at belyse dette kombineres tre perspektiver: Neoinstitutionel teori anvendes til at belyse hvordan institutionelt pres og legitimitetskrav former virksomhedernes arbejdsmiljøindsats, mens institutional void anvendes til at identificere, hvordan fravær af eller svaghed i institutionelle strukturer skaber usikkerhed og begrænser handlemuligheder. Endelig anvendes Critical Sensemaking teori til at afdække, hvordan aktører fortolker og forhandler mening i en kontekst præget af magt og kulturelle spændinger. Sammen giver disse perspektiver mulighed for at forstå både de formelle rammer og de sociale processer, der præger arbejdsmiljøarbejdet i Grønland.

4.1 Neoinstitutionel teori

Neoinstitutionel teori har udviklet sig over flere årtier og tilbyder en analytisk ramme til at forstå, hvordan organisationer tilpasser sig institutionelle omgivelser for at opnå legitimitet. Teorien bygger på antagelsen om, at organisationer ikke alene handler ud fra teknisk-økonomiske hensyn, men også er afhængige af accept

og anerkendelse fra deres omgivelser. Denne udvikling kan spores kronologisk gennem tre centrale bidrag: Meyer & Rowan (1977), DiMaggio & Powell (1983) og Scott (2014).

Meyer & Rowan (1977) introducerer ideen om at virksomheder ofte indfører formelle strukturer og politikker, ikke nødvendigvis for at forbedre effektiviteten, men for at opnå legitimitet og accept. Disse strukturer fungerer som 'myter', hvilket vil sige, bredt accepterede løsninger, som signalerer korrekthed og ansvarlighed. De fremhæver, at formelle organisationsstrukturer etableres for at opnå anerkendelse uden at det nødvendigvis fører til, at disse strukturer bliver teknisk effektive. Disse strukturer, som eksempelvis kan være politikker, procedurer og standarder, har primært symbolsk værdi og bruges til at signalere overensstemmelse med eksterne forventninger, mens der ikke nødvendigvis er en teknisk-operationel værdi heraf. Det kunne eksempelvis være, at en virksomhed udarbejder politikker, som ikke implementeres, og derfor ikke kendes bredt i organisationen. Det kan også være, at der etableres en AMO, som afholder fire årlige møder, men at møderne reelt ikke fører til forbedringer af arbejdsmiljøet.

For at undgå konflikter mellem institutionelle krav og interne operationelle behov udvikler organisationer, bevidst eller ubevidst, decoupling-strategier, hvilket betyder, at de adskiller formelle strukturer fra praksis. Dermed kan de fremstå som legitime uden at ændre deres daglige drift. Meyer og Rowan (1977) viser, at organisationer i felter med lav teknisk målbarhed og begrænset økonomisk pres har en tendens til at prioritere legitimitet frem for operationel effektivitet. Når teknisk-økonomiske krav ikke dominerer, bliver overholdelse af formelle strukturer og symbolsk tilpasning til institutionelle forventninger en central strategi for at opnå legitimitet. Dette er særligt tydeligt på arbejdsmiljøområdet, hvor lovgivningen ofte er abstrakt og refleksiv, og hvor fraværet af udfyldende og konkretiserende materialer yderligere reducerer mulighederne for at måle og dokumentere effektivitet. Under sådanne betingelser fremstår legitimitet som den primære organisatoriske målsætning.

Decoupling dækker således over en overordnet institutionel mekanisme, hvor organisationer formelt tilslutter sig strukturer og politikker, men uden at integrere dem i praksis. Som Meyer og Rowan (1977 s. 357) formulerer det: *"Because attempts to control and coordinate activities in institutionalized organizations lead to conflicts and loss of legitimacy, elements of structure are decoupled from activities and from each other."*

Senere videreudvikler DiMaggio & Powell (1983) neoinstitutionel teori ved at introducere begrebet "institutionel isomorfi", som forklarer hvorfor virksomheder i samme felt tenderer at ligne hinanden. De identificerer tre mekanismer: tvangsmæssig isomorfi, mimetisk isomorfi og normativ isomorfi.

Tvangsmæssig isomorfi opstår som følge af pres fra eksterne aktører med formel magt, såsom staten, lovgivning eller regulerende myndigheder. Organisationer tilpasser sig for at undgå sanktioner eller for at opnå

adgang til ressourcer. I arbejdsmiljøsammenhæng kan dette være lovkrav om etablering af sikkerhedsorganisationer eller gennemførelse af arbejdspladsvurderinger.

Normativ isomorfi udspringer af samfundsmæssige, professionsrelaterede og uddannelsesmæssige institutionelle forhold, som former normer og standarder for, hvad der anses som korrekt praksis. Samfundsmæssige normer ændrer sig i takt med samfundsudviklingen, og vil typisk ændre sig over længere tid, men kan også ændre sig ganske hurtigt. Dette sås f.eks. i kølvandet på MeToo-bevægelsen, som ganske hurtigt ændrede de samfundsmæssige normer for acceptabel adfærd, og på arbejdsmiljøområdet har det betydet en øget indsats over for krænkelser og sexchikane. Professionelle netværk og faglige normer skaber ensartethed, fordi ledere og medarbejdere deler samme uddannelsesmæssige baggrund og værdier. I arbejdsmiljøarbejdet ses dette i udbredelsen af bestemte metoder og værktøjer, som er anbefalet af arbejdsmiljørådgivere og brancheorganisationer i Danmark, men ikke tilpasset grønlandske forhold.

Mimisk isomorfi opstår typisk, når organisationer står over for usikkerhed eller kompleksitet, hvor de har en tendens til at imitere andre organisationer, som opfattes som succesfulde eller legitime. Dette sker ofte uden en dybdegående analyse af, om de imiterede løsninger er passende i egen kontekst. I Grønland kan lokale virksomheder eksempelvis kopiere arbejdsmiljøpolitikker fra større danske virksomheder selvom de lokale forhold er væsentligt anderledes.

Samlet forklarer isomorfi, hvordan legitimitet spredes, og hvorfor organisationer adopterer lignende strukturer, f.eks. arbejdsmiljøpolitikker, selv når de ikke nødvendigvis implementeres substantielt. Isomorfi kan dermed føre til decoupling, når organisationer imiterer strukturer for at opnå legitimitet, men ikke har kapacitet eller vilje til at implementere dem (Hasle et al., 2014).

Neoinstitutionel teori konsolideres og struktureres efterfølgende af Scott (2014), som organiserer institutionel teori i tre søjler, som tilsammen udgør et rammeværk, som organisationer må navigere i for at opnå og bevare legitimitet:

- Den regulative søjle
- Den normative søjle
- Den kognitive søjle

Disse udfoldes herefter:

Den regulative søjle

Ifølge Scott (2014) findes der under den regulative søjle formelle regler og love , hvor overtrædelse normalt er forbundet med sanktioner, som antages at påvirke adfærden, så reglerne overholdes. Reglerne har

betydning for udvikling af normer og standarder for acceptabel adfærd, da de bidrager til definering af, hvad der er forventet og acceptabel adfærd. Scott (2014) præciserer, at det er centralt, at overholdelse af reglerne overvåges og sanktionerne gennemføres, da reglerne uden håndhævelse vil miste deres institutionelle kraft. Branchekoder, frivillige standarder og selvregulering henhører under normative mekanismer (Scott, 2014), men fremhæves af andre (Delmas & Montes-Sancho, 2011) at reelt fungere som et regulativ instrument med en stigende betydning om end det ikke er egentlig lovgivning (hard law).

I løbet af det sidste årti har udviklingen inden for blød regulering (soft law) været hastigt stigende, hvilket ikke mindst har været drevet af FNs bæredygtighedsmål og EUs ESG-agenda, hvor forskellige standarder, indeks osv. er fremkommet, hvilket har medført, at blød regulering er indlemmet i den regulative søjle (Olawole & Adeniran, 2025) i neoinstitutionel teori. Det sker til trods for, at sanktionerne indenfor blød regulering typisk baserer sig på, at manglende overholdelse skader legitimiteten og dermed begrænser ressourceadgangen i stedet for direkte straffeforanstaltninger. Udviklingen går tillige i retningen af, at blød regulering, om end den ikke består af juridisk bindende normer og standarder, har både praktiske og juridiske effekter og kommer derved til at fungere som en integreret del af, hvad der forstås ved overholdelse af lovgivning (regulatory governance) (Snyder, 2023).

Uanset om det drejer sig om hård eller blød regulering, så er implementering, monitorering og sanktionering afgørende for regulative elementers virkning (Scott, 2014). Eksempelvis dokumenterer Laustsen et al. (2022) i sit studie af medarbejdere i den grønlandske seafoodindustri og deres eksponering for betydelige arbejdsmiljørisici, herunder arbejdsulykker og arbejdsrelaterede sygdomme, at formelle arbejdsmiljøregler alene ikke beskytter medarbejderne, når de ikke følges op af aktiv håndhævelse og risikokontrol.

Den normative søjle

Den normative søjle hos Scott udgør et centralt element i forståelsen af institutioner, idet den fastlægger, hvilke handlinger der anses for passende og ønskværdige i en given social orden. Scott beskriver dette klart, når han skriver, at den normative søjle omfatter værdier, normer og forventninger til, hvordan organisationer bør opføre sig dvs. hvad der opfattes som "passende" eller "korrekt" adfærd (Scott, 2014). Scott understreger også, at det er essentielt, at ingen af de tre søjler fungerer isoleret og at den normative søjle i høj grad påvirkes af såvel den reguleringsmæssige som den kognitive søjle. Han fremhæver derudover det normative felt som særligt dynamisk under påvirkning af professioner, uddannelsesinstitutioner, socialisering og organisationsfelter. I de øvrige nordiske lande har mere end 150 års udviklingen indenfor arbejdsmiljølovgivning, fagbevægelseshistorie og praksisdannelse skabt et relativt klart sæt af normative forventninger til både arbejdsgivere og arbejdstagere. Disse omfatter, at arbejdsmiljø *skal* prioriteres, medarbejdere *skal* høres, og sikkerhed *skal* tænkes ind i alle processer og arbejdsgivere *bør* tager ansvaret proaktivt (Andersen

et al., 2024; Bruun, 2023). Disse forventninger understøttes ikke kun af regler (den regulative søjle), men er også dybt forankrede normer i arbejdsmarkedets parter, i offentligheden og i professionelle standarder.

I Grønland er disse normative forventninger mindre fastlagte. Selvom der findes lovgivning og Arbejdstilsynet Grønland har eksisteret i årtier, er spørgsmålet, hvilke værdier og forventninger der faktisk er bredt internaliseret blandt virksomheder, ledere og medarbejdere. Der er kortere historisk praksisdannelse, lavere uddannelsesniveau og i mange brancher også mindre formaliserede uddannelsesveje, som ellers er steder, hvor normer typisk "læres ind" (Hasle et al., 2024). Det betyder, at den normative søjle i en grønlandsk arbejdsmiljøkontekst kan være svagere eller mere fragmenteret. For nogle arbejdspladser eksisterer der stærke fælles normer for sikkerhed, samarbejde og forebyggelse; for andre er forventningerne mindre tydelige, og forestillinger om "hvad man bør" gøre i arbejdsmiljøspørgsmål varierer markant (Hasle et al., 2024). Dermed kan der opstå noget, der ligner institutionelle tomrum, hvor hverken regulative eller normative forventninger giver klar retning for adfærd, hvilket netop problematiseres i høringsmaterialet til den seneste grønlandske lovændring (Arbejdstilsynet, 2023; Erhvervs- og rådstofudvalget, 2022; *IMAK Høringssvar*, 2022). Samtidig kan lokale kulturelle værdier, f.eks. pragmatiske tilgange til problemløsning, fleksibilitet og lignende, spille en større rolle end importerede normer fra dansk forvaltnings- og arbejdsmiljøkultur. Spørgsmålet bliver derfor, hvilke normer der faktisk er virksomme i praksis, og hvordan de formes i mødet mellem grønlandske arbejdspladser, dansk lovtradition og globale forventninger til arbejdsmiljø og virksomhedsledelse.

Den kognitive søjle

Den kognitive søjle handler om de dybt internaliserede forståelser, antagelser og verdensbilleder, som aktører tager for givet. Disse strukturer former, hvordan organisationer og individer opfatter virkeligheden og definerer, hvad der fremstår som "naturligt", "rigtigt" eller "selvfølgeligt". I praksis betyder det, at visse løsninger eller handlinger opfattes som legitime, ikke fordi de nødvendigvis er rationelle eller effektive, men fordi de stemmer overens med den dominerende forståelse i feltet. For eksempel kan en arbejdsmiljøpolitik fremstå som nødvendig, fordi "alle ved", at sikkerhed er vigtigt – uanset om den faktisk implementeres.

Organisationer må forholde sig til alle tre søjler samtidig. Det er netop i spændingsfeltet mellem disse strukturer og organisationens egne tekniske og økonomiske mål, at decoupling opstår. Når organisationer ikke kan leve op til alle forventninger – eller vælger ikke at prioritere dem – kan de formelt tilslutte sig politikker og strukturer uden at ændre praksis. Dette skaber en adskillelse mellem symbolsk overholdelse og realitetsbaseret implementering.

Scott integrerer isormorfi (DiMaggio & Powell, 1983) i sin tre søjler, idet de inddrages som mekanismer, som forklarer hvordan virksomheder tilpasser sig i institutionelle søjler:

- Tvangsmæssig isomorfi relaterer til den regulative søjle.
- Normativ isomorfi relaterer til den normative søjle – normativ standardisering.
- Mimetisk isomorfi relaterer til den kognitive søjle – imitation under usikkerhed.

Scott udvider forståelsen af decoupling ved at opdele i to typer, som relaterer sig til sin søjlemodel:

Decoupling inden for den regulative eller normative søjle opstår, når virksomheder forsøger at leve op til regulative og normative krav, men ikke har kapacitet eller vilje til at ændre praksis i overensstemmelse hermed.

Decoupling indenfor den kognitive søjle forklarer, hvorfor visse strukturer opfattes som legitime, selv når de ikke er effektive – fordi de opfattes som naturlige og "tages for givet".

Senere udfoldes decoupling yderligere i to dele, som er Policy-practice og Means-End (Bromley & Powell, 2012; Dick, 2015; Wijen, 2014). Policy-practice decoupling var hovedfokus tidligere (Meyer & Rowan, 1977; Scott, 2014), så har Means-End fået langt større bevågenhed i de seneste bidrag til forskningen (Athanasopoulou et al., 2025; Dick, 2015; Jabbouri et al., 2022; Wijen, 2014). Fokus i disse bidrag har været at belyse, at selvom hensigterne og indsatserne har været store, så kan de ønskede resultater udeblive af forskellige årsager f.eks. manglende ressourcer, viden eller organisatorisk fragmentering.

I nærværende afhandling anvendes Scotts søjler (Jabbouri et al., 2022; Scott, 2014, kap. 3) til at strukturere det institutionelle pres som gør sig gældende for grønlandske virksomheder, mens særligt decouplingsteorien anvendes til at identificere mikro-mekanismer, som fører til, at arbejdsmiljøet i grønlandske virksomheder udfolder sig anderledes end tilsigtet i lovgivningen.

4.2 Institutional voids

Det grønlandske arbejdsmarkeds hurtige transition samt AMLs korte historie kan sammen med de strukturelle vilkår udfordre, at institutionelle rammer for arbejdsmiljøet udvikles og styrkes. Scott (2014) fremhæver, at tilstedeværelse af alle tre søjler er nødvendige for at institutionen er stærk, og at de tre søjler overlapper hinanden, men han præciserer også at der opstå institutionelle tomrum i form af enten svagheder i én af de tre søjler eller at de er i konflikt med hinanden: "*institutional arrangements may be incomplete, inconsistent, or in conflict with one another, creating ambiguity and uncertainty for actors operating within such environments."*(Scott, 2014 s. 106). Han præciserer, at når elementer er svage eller modstridende, så opstår der rum for usikkerhed og fortolkning, som overlades til aktørernes handlekraft. Scott anvender ikke begrebet institutional void, men hans beskrivelse, som her er fremhævet, er i høj grad sammenfaldende med forhold, som af andre forskere betegnes som institutional voids.

Khanna & Palepu (1997) introducerede begrebet institutional voids i forbindelse med undersøgelse af barrierer for virksomheders indtræden på markeder i udviklingslande, hvor de identificerede følgende barrierer; begrænset adgang til information og kapital, problemer omkring forståelse for og håndhævelse af kontrakter samt svag eller fraværende lovgivning og håndhævelse heraf.

Begrebet beskriver en situation, hvor der mangler stabile institutioner, såsom regler, normer, infrastrukturer eller aktører, der normalt understøtter økonomisk og social aktivitet. Senere udvides opfattelse af institutional voids til også at rumme muligheder for at udvikle andre strategier (Khanna et al., 2005), hvilket danner grundlag for et mere nuanceret syn på institutional voids fra udelukkende at være barrierer til også at give nogle muligheder. Forfatterne fortsætter med at udvikle strategier til hvordan virksomheder kan håndtere institutional voids (Khanna et al., 2010) og derved få succes på markeder præget at institutional voids. De lægger i den forbindelse vægt på, at virksomheden bør være opmærksom på sit omdømme, og fremhæver, at:

> *Multinational firms must be careful not to assume that just because a particular practice is acceptable in a local context, it will be acceptable to their stakeholders elsewhere. Even if a local firm can get away with certain practices, a multinational firm may not be able to do so without damaging its global reputation.* (Khanna et al., 2010, s. 102)

Implicit fremgår det, at det i høj grad er op til den enkelte virksomhed at holde sin firmastandard på et givent område og ikke sænke standarden selvom det måske er muligt på en af virksomhedernes markeder f.eks. ved utilstrækkelig arbejdsmiljølovgivning. En nyere undersøgelse i Ghana (Ankamah-Lemotoey, 2025) peger på, at svage institutioner og forældet lovgivning hæmmer AM-performance og compliance, og at institutionel koordinering, inspektionseffektivitet og lovgivningsmæssig håndhævelse er afgørende for en stærk sikkerhedskultur.

Cheng et al. (Cheng et al., 2023) viser med deres undersøgelse af investorernes betydning, at institutionelle investorer f.eks. pensionskasser, investeringsfonde og forsikringsselskaber, gennem store ejerandel i virksomheder kan lægge et pres på ledelsen for at øge effektiviteten på bekostning af arbejdsmiljøet, selv i moderne kapitalmarkeder som det amerikanske. I undersøgelsen identificeres, at denne type investorers pres øges ved geografisk koncentration, som giver mulighed for koordinering af stemmeadfærd og strategi. De institutionelle svagheder, som identificeres i undersøgelsen, er:

- Manglende regulering og håndhævelse af lovgivning
- Fravær af modbalancerende governance-strukturer, som kan give det nødvendige modspil overfor institutionelle investorer f.eks. stærke fagforeninger og medarbejderrepræsentation.
- Fravær af krav om socialt ansvar overfor investorerne, som eksempelvis ESG-krav, skaber et normativt tomrum, og dermed risiko for udnyttelse.

Samlet set betyder det, at virksomhederne kan presses af investorerne til at udnytte disse institutional voids for at maksimere effektiviteten og den økonomiske gevinst på bekostning af hensynet til medarbejderne og arbejdsmiljøet. Cheng et al. (2023) præciserer dermed at styrkeforholdet mellem modstridende logikker bliver afgørende, og her vil klare og præcise krav f.eks. gevinstkrav, typisk rangere over krav, som er mere uklare og sværere at måle, hvilket ofte karakteriserer arbejdsmiljøkrav.

Begrebet institutional void refererer både til situationer, hvor der mangler dominerende institutioner og styrende logikker, og til kontekster, hvor flere konkurrerende logikker eksisterer uden et anerkendt hierarki. Fraværet af en klar institutionel orden skaber usikkerhed om, hvilke handlinger der anses som legitime eller "rigtige" i en given situation, og reducerer dermed gennemskueligheden for aktørerne.

Institutional voids forekommer således at kunne dække over en lang række forhold, og det kan være svært at få greb om, hvad det egentlig drejer sig om. Det har fået Barbar (2025) til dels, at kritisere konceptet for at være for simplificerende, og dels at foreslå at der anvendes en mere holistisk tilgang, som tager højde for kontekstuelle nuancer. Hun fremhæver, at der er sket en konceptuel udvanding, hvorved den analytiske præcision er tabt, men hun identificerer også en overfokusering på formelle institutioner, som ignorerer uformelle strukturer så som normer og kultur. Endelig peger hun på, at vestlige institutionelle idealer bruges som benchmark, hvilket marginaliserer lokale institutioner. Derigennem argumenterer hun for, at undersøgelser af institutioner relateret til arbejdsmiljø bør udformes som mere kontekstualiserede analyser, som tager højde for, hvordan forskellige institutioner interagerer og påvirker hinanden.

I denne afhandling anvender jeg den vinkel på institutional void, som Barber (2025) anbefaler, således at såvel den grønlandske kontekst bliver inddraget som et kritisk perspektiv på vestlige institutionelle rammers anvendelighed i den forbindelse.

4.3 Critical Sense Making

Institutionel teori giver et rammeværk til at forstå, hvordan regulative, normative og kognitive strukturer former organisatorisk adfærd og stabilitet (Scott, 2014). Disse institutionelle søjler skaber forventninger og legitimitet, der guider aktørers handlinger i etablerede kontekster. Men når sådanne strukturer er fraværende eller svækkede, opstår der institutional voids (Barbar, 2025; Mills et al., 2023), hvor aktører konfronteres med usikkerhed og behovet for at skabe mening i fraværet af klare eller modstridende institutionelle rammer. Netop i dén kontekst bliver CSM centralt: hvordan individer og organisationer fortolker, forhandler og handler under betingelser, hvor magt, interesser og identitet spiller en afgørende rolle for, hvilke meningsskabelsesprocesser der dominerer.

CSM udspringer af Karl Weicks klassiske teori om sensemaking (Weick, 1969, 1995), som har haft stor indflydelse på organisationsforskningen siden 1990'erne (Maitlis & Christianson, 2014). Weickiansk sensemaking beskriver, hvordan individer og grupper skaber mening i komplekse og ofte usikre organisatoriske situationer. Centralt i Weicks tilgang er 7 sociale og psykologiske elementer, som tilsammen udgør den meningsskabende proces:

1. Identitetskonstruktion – meningsskabelse er forankret i aktørens forståelse af sig selv.
2. Retrospektivitet – fortolkning sker med tilbageblik på tidligere erfaringer.
3. Virkelighedens iscenesættelse – omgivelserne påvirker, hvordan mening skabes.
4. Social interaktion – processen foregår i dialog og fælles fortolkning med andre.
5. Ongoing karakter – meningsskabelse er kontinuerlig og tilpasser sig forandringer.
6. Cues (tegn) – små signaler eller indikatorer udløser fortolkning og handling.
7. Plausibilitet frem for nøjagtighed – det afgørende er, at forklaringen virker sandsynlig, ikke at den er fuldstændig korrekt.

Disse elementer gør det muligt at forstå, hvordan organisatorisk virkelighed konstrueres gennem menneskelig interaktion på mikroniveau (Maitlis & Christianson, 2014; Weick, 1995, 2010).

CSM bygger på tre analytiske niveauer: Mikro, hvor individets meningsdannelse undersøges med udgangspunkt i Weicks elementer (1995), og hvor flere undersøgelser (Aromaa et al., 2019; Helms Mills et al., 2010; Mills et al., 2023) peger på, at handlekraft (agency) er helt central, mens Whittle et al (2023) tilføjer sproglige elementers betydning til dette niveau. Meso, der omfatter organisatoriske regler og normer baseret på Mills & Murgatroyd (1991), hvor Mills et al. (2023) identificerer tre nøgleområder, som forbinder CSM med Institutionel teori, og belyser hvordan organisatoriske rammer både kan begrænse og muliggøre handlekraft (agency). Makro, som refererer til formative kontekster, hvilket vil sige de bredere institutionelle og samfundsmæssige strukturer, der former handlemuligheder med afsæt i Unger (1987). Senere udfoldet af Potter (2020), som identificerer, at sensemaking ud over påvirkningen af strukturelle faktorer også påvirkes af emotionelle og kulturelle dimensioner. Derudover viser studiet, hvordan formative kontekster kan begrænse eller muliggøre handlekraft (agency) især i situationer med reformer og forandringer, hvilket styrker argumentet for at CSM bør integrere alle tre niveauer i analysen. Mills et al. (2023) inddrager ligeledes de formative kontekster i diskussionen af institutionel teori, og gør dermed CSM mere relations- og handlingsorienteret.

Disse tre niveauer er forbundet gennem diskurser, som både konstruerer virkelighed og fordeler magt. Dette fokus på diskurs og magt tager afsæt i Foucaults forståelse af magt og diskurs, som meningsskabende mekanismer (1977), og lægger her grunden til den kritiske tilgang, som videreudvikles af Zhiyi (2023), som fokuserer på diskurs, og bidrager til forståelsen af, at ikke kun historiske diskurser, men også dynamiske diskurser

påvirker meningsskabelsen, hvorved det pointeres, at meningsskabelse ikke er et statisk øjebliksbillede, men en proces. Shailja & Pandey (2024) fremhæver spændingsfeltet mellem regulering og modstand i organisationer, hvor de viser hvordan magt ikke kun disciplinerer, men også skaber rum for modstand og alternative meningsdannelser. Mills et al. (2023) viser, at forskere bør være opmærksomme på, hvordan deres egne fortolkninger indgår i reproduktion af magtstrukturer, hvilket understreger, at regler og magt ikke kun analyseres, men også aktivt formes.

Et centralt element i CSM er forståelsen af handlekraft (agency) som situationsafhængig og begrænset. Individets handlekraft er indlejret i regler, kontekst og diskurser, hvilket betyder, at aktører ikke frit kan definere mening, men forhandler den inden for strukturelle rammer. Som identificeret af Mills et al. (2023) , så har institutionel teori og CSM udviklet sig parallelt, selvom der forekommer at være en række centrale elementer til fælles. De fremhæver tre undersøgelser, som særlig peger herpå:

Thurlow (2007), som afdækker, hvordan sprog og diskurs former forståelsen af organisatorisk forandring ved at undersøge, hvordan sproget omkring forandring ikke blot beskriver virkeligheden, men aktivt konstruerer den, og kombineret med ledelsesdiskurser skaber asymmetri i magtrelationer. Dermed understøtter hendes arbejde CSM's grundlæggende antagelse om, at meningsdannelse er indlejret i magt og diskursive praksisser. Et vigtigt bidrag fra Thurlow (2007) er koblingen mellem sensemaking og kritisk diskursanalyse. Hun demonstrerer, hvordan mikro-niveauets individuelle fortolkninger er formet af meso-niveauets organisatoriske regler og makro-niveauets institutionelle kontekster. Thurlows arbejde viser, at forandring ikke er en neutral proces, men en kampplads for betydning, hvor magt og sprog definerer, hvad der fremstår legitimt.

Hilde (2013) undersøger hvordan kinesiske immigranter i Canada navigerer i institutionelle barrierer og skaber mening i deres arbejdsliv. Hun anvender CSM til at analysere migrations- og integrationsprocesser og tilfører dermed en vigtig dimension til forståelsen af institutional voids. Hilde (2013) viser, hvordan immigranter navigerer i sådanne tomrum, hvor statslige politikker og støtteorganisationer ikke lever op til forventningerne om inklusion. I stedet for at skabe empowerment reproducerer disse aktører ofte dominerende diskurser om integration, hvilket skubber immigranter i en position som værende utilstrækkelige (deficient selves) og tvinger dem til at indtage en offerposition.

Med CSM's tre analytiske niveauer – mikro, meso og makro – afdækker Hilde, hvordan individuelle sensemaking-processer formes af organisatoriske regler og formative kontekster, samtidig med at magt og diskurser begrænser handlemuligheder. Hun introducerer begrebet *in-between state*, hvor immigranter konstant forhandler mening mellem konkurrerende normer og forventninger. Dette illustrerer, hvordan institutional voids ikke blot er strukturelle huller, men også sociale og diskursive rum, hvor aktører må skabe mening under betingelser af usikkerhed og ulighed. Hildes arbejde understreger, at institutional voids ikke kun handler om

fravær af regler, men om komplekse magtrelationer, der former identitet og agency – et perspektiv, som CSM gør muligt at analysere.

Hartt (2013) anvender CSM til at analysere organisatoriske forandringsprocesser og bidrager med en dyb forståelse af, hvordan lokale fortolkninger opstår i spændingsfeltet mellem dominerende diskurser og strukturelle rammer. Hartt (2013) fremhæver, at forandring ikke blot er en topstyret proces, men en kompleks kampplads for betydning. Ledelsesdiskurser skaber en "officiel" fortælling om forandring, der fremstår legitim og rationel, men som ofte marginaliserer alternative stemmer.

Hartt (2013) demonstrerer, at medarbejdere ikke passivt accepterer disse fortællinger. Gennem lokale sensemaking-processer forhandler de mening og identitet i lyset af organisatoriske regler og institutionelle kontekster. Disse fortolkninger kan både understøtte og udfordre den dominerende diskurs, hvilket viser agency som situationsbestemt og begrænset, hvilket er et kerneprincip i CSM. Hartt fremhæver, at lokale narrativer ofte opstår som modfortællinger, der giver aktører mulighed for at bevare handlekraft og legitimitet i en kontekst præget af magt og kontrol.

Mills et al (2023) foreslår på baggrund heraf, at CSM kan bidrage til at belyse områder af institutionel teori, som stadig forekommer uklare, og her peger de særligt på mikroprocesser, sprog og følelser. Arbejdsmiljø i Grønland præges også af institutional voids, som fører til at der skabes forskellige forståelser lokalt, hvorfor CSM forekommer at tilbyde en analytisk ramme til at undersøge.

Institutionel teori og begrebet institutional voids giver vigtige analytiske rammer, men har en iboende risiko for at overse, hvordan magt, interesser og kulturelle spændinger aktivt former meningsskabelse i praksis. Antagelsen om, at fraværet af formelle institutioner blot skaber et tomrum, kan være en forenkling, der skjuler de komplekse dynamikker, hvor lokale normer, historiske relationer og uformelle strukturer træder i stedet for formelle regler. CSM udfordrer netop denne neutralitet ved at insistere på, at meningsskabelse ofte præges af indlejret i asymmetriske magtrelationer og identitetsforhandlinger. Dette perspektiv bliver særligt relevant i kontekster som Grønland, hvor koloniale arv, sproglige barrierer og institutionelle hybrider skaber et landskab, der ikke blot er præget af fravær, men af overlappende og til tider modstridende logikker. At forstå, hvordan aktører navigerer i dette felt, kræver en kritisk tilgang, hvor meningsdannelse snarere er en arena for kontinuerlig forhandling end en lineær proces.

Denne forståelse rejser et centralt spørgsmål: Hvordan kan vi teoretisk indfange både de observerbare praksisser og de dybere strukturer, der former dem? CSM peger på magt og kontekst, men for at analysere disse dynamikker kræves et videnskabsteoretisk ståsted, der anerkender, at sociale fænomener ikke blot er overfladiske interaktioner, men forankret i underliggende mekanismer og historiske betingelser. Her tilbyder

kritisk realisme et frugtbart perspektiv. Med sin ontologiske differentiering mellem det empiriske, det aktuelle og det reale domæne giver kritisk realisme mulighed for at forstå, hvordan institutionelle tomrum og meningsskabelsesprocesser ikke opstår tilfældigt, men er knyttet til strukturer, som både begrænser og muliggør aktørers handlinger. Dette bliver særligt relevant i den grønlandske kontekst, hvor koloniale arv og institutionelle hybrider ikke blot er empiriske observationer, men dybtliggende mekanismer, der former arbejdsmiljø og organisatorisk praksis.

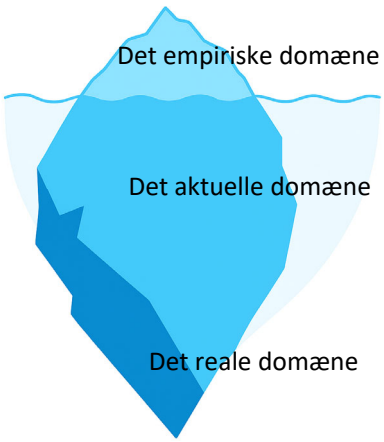
5 Videnskabsteori

5.1 Kritisk realisme

Denne afhandling tager afsæt i kritisk realisme som videnskabsteoretisk grundlag for at undersøge arbejdsmiljøet i grønlandske organisationer. Kritisk realisme, som blev udviklet af Bhaskar (1990), tilbyder en ontologisk og epistemologisk ramme, der muliggør en dybdegående analyse af komplekse sociale fænomener ved at skelne mellem det observerbare, det faktiske og de underliggende mekanismer, der genererer fænomenerne.

Kritisk realisme bygger på en forståelse af virkeligheden som åben og bestående af flere lag. I åbne systemer, som sociale og organisatoriske kontekster, er det ikke muligt at isolere årsager og forudsige effekter med sikkerhed, da aktørers handlinger og kontekstens dynamik spiller en afgørende rolle (Sayer, 2000). Dette er særligt relevant i Grønland, hvor arbejdsmiljøet påvirkes af geografiske afstande, kulturelle normer og institutionelle strukturer, som skaber en kompleks og kontekstafhængig virkelighed (Kappel et al., 2023).

Kritisk realisme opererer med tre ontologiske domæner, som kan illustreres således:



Hændelse	AM-eksempel
Erfaringer og observationer.	Registreret arbejdsulykke.
Begivenheder og hændelser, ved aktivering af mekanismer - uafhængig af om de observeres.	Uhensigtsmæssig planlægning. Manglende uddannelse. Forsinket reaktionsevne.
Underliggende strukturer og mekanismer, som eksisterer uafhængigt af menneskelig erkendelse.	Organisatoriske rutiner, Geografisk isolation. Sammenfald af flere ugunstige omstændigheder f.eks. vejrlig og travlhed.

Figur 4 - ontologiske niveauer i kritisk realisme kombineret med eksempel fra AM

Kritisk realisme skelner desuden mellem to erkendelsesdimensioner:

Den intransitive dimension, som refererer til virkeligheden, som eksisterer uafhængigt af vores erkendelse – dvs. de strukturer og mekanismer, der er til stede, uanset om vi erkender dem eller ej. Illustreret ved den del af isbjerget, som er under vandet.

Den transitive dimension, som omfatter vores viden om verden – dvs. de begreber, teorier og forståelser, vi udvikler for at beskrive og forklare virkeligheden. I illustrationen er det den del af isbjerget, som er over vandet.

I denne afhandling er det netop samspillet mellem disse to dimensioner, der er centralt: hvordan intransitive mekanismer – såsom geografisk isolation, institutionelle strukturer og kulturelle normer – virker ind på arbejdsmiljøet, og hvordan disse mekanismer erkendes og fortolkes af aktører i den transitive dimension gennem deres erfaringer og meningsdannelse.

5.1.1 Erkendelsesstrategier: Retroduktion og abduktion

I kritisk realistisk forskning er særligt to erkendelsesformer relevante i relation til sociale fænomener, retroduktion og abduktion, særligt i komplekse og kontekstuelle felter som arbejdsmiljøet i Grønland. Som Næss (2004) fremhæver, er det ikke tilstrækkeligt at anvende statistiske metoder som regression til at forudsige sociale fænomener. I stedet må forskningen fokusere på at forklare dem – dvs. afdække de underliggende mekanismer, der genererer de observerede mønstre. Dette kræver en metodologi, der går ud over det empirisk observerbare og søger ind i de aktuelle og reale domæner.

Retroduktion er en form for logisk ræsonnering, hvor forskeren spørger: Hvad må være sandt for at dette fænomen kan opstå? Det er en hypotetisk og analytisk proces, hvor man bevæger sig fra observationer til antagelser om dybereliggende strukturer og mekanismer. I konteksten af arbejdsmiljø i Grønland kan retroduktion anvendes til at forstå, hvorfor visse arbejdsmiljøproblemer varer ved, selv når formelle politikker og tilsyn er til stede. Det kan f.eks. være, at geografisk isolation, sproglige barrierer eller kulturelle normer virker som mekanismer, der begrænser implementeringen af arbejdsmiljøtiltag, altså mekanismer, som tilhører den intransitive dimension, men som først bliver erkendt gennem analytisk arbejde i den transitive dimension.

Abduktion er tæt forbundet med retroduktion, men fokuserer på den teoretiske fortolkning af empiriske data. Det er en kreativ og iterativ proces, hvor forskningen består i at forsøge at finde den bedst mulige teoretiske forklaring på et fænomen. I denne afhandling anvendes abduktion til at fortolke medarbejderes oplevelser af arbejdsmiljøet, f.eks. hvordan arbejdsmiljøansvaret forstås og håndteres i praksis. Abduktion gør det muligt at integrere aktørernes perspektiver og sensemaking i analysen, og dermed forbinde det empiriske med det teoretiske.

Sammen udgør retroduktion og abduktion en erkendelsesstrategi, der er særligt velegnet til åbne systemer, hvor sociale fænomener ikke kan forklares ud fra én årsag, men må forstås som resultatet af samspillet mellem multiple lag, strukturer og mekanismer. Som Sayer (2000) understreger, er sociale sammenhænge ofte ikke entydige og kan være vanskelige at forudsige, netop fordi de er præget af menneskelig fortolkning, institutionelle logikker og kontekstuelle variationer.

I FAM-undersøgelsen har jeg lagt særlig vægt på observationer som metode til at identificere, hvad der reelt er på spil i både formelle og uformelle møder. Observationerne har bidraget til at afdække praksisser og interaktioner, som ikke nødvendigvis fremgår af interviews eller dokumenter. De har dermed styrket den abduktive proces ved at give adgang til aktørers meningsdannelse og hverdagspraksis, og samtidig understøttet den retroduktive proces ved at give konkrete indsigter, der har dannet grundlag for at forståelse af underliggende mekanismer og strukturer. Observationerne har således været centrale i at identificere både transitive fortolkninger og intransitive mekanismer, som kun bliver synlige gennem aktørers handlinger og mønstre i praksis.

5.1.2 Analytiske niveauer: Mikro, meso og makro

For at sikre begrebsmæssig klarhed og analytisk stringens anvendes følgende opdeling i analysen:

Mikroforhold: Individuelle og interpersonelle forhold, herunder medarbejderes oplevelser, motivation, sprogbrug og daglige praksisser.

Mesoforhold: Organisatoriske og institutionelle strukturer, fx ledelsesstrategier, interne procedurer, fagforeningers rolle og myndigheders tilsynspraksis, men også lokalsamfundenes kulturelle diskurser.

Makroforhold: Samfundsmæssige og historiske kontekster, fx national lovgivning, kolonial arv og økonomiske rammebetingelser.

Disse niveauer er analytiske og ikke adskilte i praksis, da de er indbyrdes forbundne og påvirker hinanden gensidigt. Den kritisk realistiske tilgang muliggør netop at undersøge, hvordan mekanismer på ét niveau kan manifestere sig på et andet, og hvordan aktørers erkendelse og fortolkning af disse mekanismer (transitiv dimension) kan bidrage til at ændre eller reproducere dem (intransitiv dimension).

5.2 Teoretisk integration og kontekstualisering

I denne afhandling kombinerer jeg kritisk realisme med neo-institutionel teori og critical sensemaking inspireret af Mills et.al. (2023) og Hilde (2013). Dette muliggør en analyse af den transitive dimension – den sociale virkelighed, som formes af aktørers fortolkninger og institutionelle rammer. I Grønland er denne dimension præget af både mikroforhold (fx medarbejderes oplevelser, sociale relationer og sproglige kompetencer) og

mesoforhold (fx organisatoriske strukturer, tilsynspraksis og lokalsamfundsforhold), men også makroforhold (f.eks. national lovgivning) som tilsammen bidrager til en udbygning af eksisterende teorier (Mills et al., 2023). Jeg inddrager desuden institutional void (Doh et al., 2017; Hasan & Bondy, 2025; Rana & Sørensen, 2021) , forstået som svagheden eller fraværet af formelle institutioner, reguleringer og infrastrukturer, som udgør en særlig type intransitiv mekanisme, der præger mange grønlandske organisationer, især i mindre lokalsamfund. Disse tomrum i det institutionelle landskab skaber betingelser, hvor aktørerne i højere grad må navigere gennem uformelle normer og relationer, hvilket forstærker betydningen af den transitive dimension og aktørernes meningsdannelse. Institutional voids kan opstå på alle tre niveauer, hvor fraværet af stærke institutioner eller reguleringer, institutionel kapacitet kombineret med det lave uddannelsesniveau danner grobund for alternative og uformelle løsninger.

De grønlandske kontekster tilfører ny viden til den transitive dimension og udfordrer antagelser i den internationale arbejdsmiljølitteratur. For eksempel viser undersøgelsens første resultater (Kappel et al., 2023), at selvom mange virksomheder ønsker at overgå lovgivningens krav, er der betydelige udfordringer med implementering og compliance, hvilket især viser sig i mindre virksomheder og i regioner langt fra Nuuk. Disse forhold peger på behovet for at forstå arbejdsmiljø som et produkt af både strukturelle mekanismer i den intransitive dimension og aktørers fortolkninger i den transitive dimension, i en specifik kontekst.

Ved at anvende kritisk realisme som videnskabsteoretisk ramme bliver det muligt at integrere både struktur og aktør, teori og empiri, og lokal og global viden i analysen af arbejdsmiljøet i Grønland. Herved bidrager undersøgelsen ikke blot til en dybere forståelse af de empiriske fænomener, men også til teoriudvikling, der er kontekstsensitiv og anvendelig i praksis.

6 Metode

I dette kapitel præsenteres de metodiske overvejelser og tilgange, der danner grundlag for afhandlingen. Jeg tager udgangspunkt i de valg, der er truffet i forhold til forskningsdesign, dataindsamling og analysemetoder, herunder hvordan disse valg understøtter undersøgelsen af arbejdsmiljøet i en grønlandsk kontekst. Grønland adskiller sig på flere måder fra andre samfund, blandt andet gennem sin geografiske isolation, kulturelle særegenheder og institutionelle strukturer, hvilket har haft betydning for både adgang til data og fortolkning af resultater. Disse forhold diskuteres som en integreret del af de metodiske refleksioner.

Kapitlet afsluttes med de væsentligste forskningsetiske overvejelser, herunder hensynet til deltagernes anonymitet, kulturel kontekst og de særlige etiske udfordringer, der kan opstå i mindre samfund, hvor relationer og netværk spiller en central rolle.

6.1 Undersøgelsesdesign

Projektet er baseret på et convergent-mixed-methods design (Creswell & Plano Clark, 2018; Turner et al., 2017), hvor den kvantitative og kvalitative del gennemføres parallelt og integreres i analysen. Valget af mixed methods er begrundet i ønsket om at kombinere bredde og dybde, men samtidig muliggøre triangulering: Den kvantitative del giver et landsdækkende overblik over arbejdsmiljøindsatsen i grønlandske virksomheder, mens den kvalitative del muliggør en nuanceret forståelse af praksis, kontekst og de institutionelle forhold, der påvirker arbejdsmiljøarbejdet. I en grønlandsk kontekst, hvor geografiske afstande, sproglige forskelle og kulturelle variationer kan have stor betydning, er det afgørende at supplere statistiske mønstre med dybdegående indsigter fra konkrete cases.

Den kvantitative del omfatter telefoninterview med alle grønlandske virksomheder med mere end ni ansatte. Interviewene gennemføres ved hjælp af spørgeskemaet Virksomhedernes arbejdsmiljøindsats (VAI), som er udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Skemaet tilpasses grønlandske forhold og valideres gennem en pilottest for at sikre relevans og sproglig forståelighed. Interviewene tilbydes på grønlandsk eller dansk afhængigt af respondentens præference, hvilket er væsentligt i en kontekst, hvor sproglige og kulturelle nuancer kan påvirke svarenes kvalitet.

Den kvalitative del består af et embedded mulitiple-case study (Yin, 2018) af arbejdsmiljøpraksis i fire større grønlandske virksomheder. Her gennemføres semistrukturerede interview med ledelsen og repræsentanter for sikkerhedsorganisationen samt fokusgruppeinterview med medarbejdere. Interviewene foregår i fire større byer, og kombineres med observationer af arbejdsmiljøaktiviteter, hvilket giver mulighed for at koble udsagn med praksis. Ved planlægningen af besøg i hver af byerne er der lagt vægt på at inkludere alle driftssteder i den pågældende by for at opnå et mere dækkende billede.

Gennem analysen af de kvalitative data blev det tydeligt, at italesættelse af det psykiske arbejdsmiljø var bemærkelsesværdigt fraværende, hvilket kunne have sammenhæng med den grønlandske kontekst både i forhold til kulturelle traditioner og de mindre lokalsamfund. Med henblik på at opnå et tilfredsstillende indblik i det psykiske arbejdsmiljø udførte jeg et supplerende studie for at indsamle mere dybdegående datamateriale herom i én af de fire virksomheder. Dette studie blev tilrettelagt og gennemført som et embedded single-case study, hvor der er foretaget genbesøg i to byer samt yderligere besøg i én by og to bygder. Sidstnævnte by og bygder, som besøges for første gang, adskiller sig markant fra de øvrige byer i det multiple-case study, da der både er produktionsmæssig forskel og stor geografisk afstand til Nuuk. Det giver mulighed for at undersøge, hvordan arbejdsmiljøindsatsen varierer mellem urbane og rurale kontekster. Denne tilgang er særlig relevant i Grønland, hvor geografiske afstande, lokale ressourcer og kulturelle forskelle kan have betydelig indflydelse på arbejdsmiljøpraksis.

Triangulering er en integreret del af det valgte convergent-mixed-methods design, fordi designet netop bygger på samtidig indsamling og analyse af kvantitative og kvalitative data med henblik på at sammenholde og integrere resultaterne. I dette projekt anvendes triangulering til at styrke validiteten og skabe en mere nuanceret forståelse af arbejdsmiljøindsatsen i grønlandske virksomheder. Triangulering er særlig relevant i Grønland, hvor små samfund, sproglige forskelle og geografiske afstande kan skabe bias i enkeltstående datakilder, hvilket øger konklusionernes validitet i forhold til at afspejle de forhold, som præger arbejdsmiljøarbejdet.

For at sikre projektets praksisnærhed har vi inviteret en række aktører i det grønlandske erhvervsliv til at indgå i en følgegruppe, som løbende har fulgt projektudvikling, diskuteret resultater og fortolkninger. Følgegruppens medlemmer repræsenterer en række virksomheder herunder de fire casevirksomheder, faglige organisationer, rådgivende organer og myndigheder relateret til arbejdsmiljø og arbejdsmarked, og der har været afholdt to årlige møder i projektperioden.

6.1.1 Kvantitativ undersøgelse – AMIG-projektet

For at skabe et overblik over de arbejdsmiljøaktiviteter, som virksomhederne iværksætter for at håndtere deres arbejdsmiljø udarbejdes et spørgeskema, som tager udgangspunkt i det spørgeskema, som Nationalt forskningscenter for Arbejdsmiljø har udviklet til undersøgelse af virksomhedernes arbejdsmiljøindsats (VAI) (Nationalt forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2017) i Danmark. VAI-undersøgelserne har været gennemført hvert tredje år i Danmark, hvorfor spørgeskemaet er behørigt valideret i praksis.

For at opnå en høj svarprocent har vi valgt at gennemføre undersøgelsen som et telefoninterview, hvor virksomhedsarbejdsmiljøansvarlige blev identificeret og derefter gennemførtes interviewet på det sprog, som

den arbejdsmiljøansvarlige ønskede at svare på. Alle interviews blev foretaget af projektdeltagere med de nødvendige sproglige og kulturelle kompetencer til at agere på respondentens vilkår. Enkelte respondenter ønskede, typisk på grund af tidspres, at besvare spørgeskemaet direkte, og de fik tilsendt et link, hvor de fik adgang til selv at udfylde.

Tilpasning af spørgeskemaet

Det danske spørgeskema indeholder 46 spørgsmål inden for 11 kategorier, hvilket i den grønlandske version er reduceret til 35 spørgsmål inden for 10 kategorier, som er indledende forhold om virksomhed, arbejdspladsvurdering, prioritering af arbejdsmiljøet, fysiske forhold, psykiske forhold, sikkerhed og ulykker, specifikke problemfaktorer f.eks. kulde, strategiske og ledelsesmæssige forhold, organisering af arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøuddannelse.

Tilpasningen til grønlandske forhold består i, at irrelevante spørgsmål er fjernet f.eks. spørgsmål som relaterer sig til nyere lovgivning i Danmark, mens der er tilføjet enkelte spørgsmål f.eks. omkring vejrlig som er vurderet som særligt relevante for Grønland. Alle tilpasninger er foretaget ved diskussion i forskningsgruppen, med grønlandske studerende og har derefter være drøftet med en følgegruppe bestående af repræsentanter fra grønlandske virksomheder, departementerne, arbejdstilsynet, arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger.

Herefter er der foretaget en sproglig validering af spørgeskemaet ved oversættelse til grønlandsk foretaget af forskningsgruppens tosprogede medlemmer og herefter er der foretaget returoversættelse af bachelorstuderende med speciale i oversættelse og tolkning (Bundgaard & Brøgger, 2019). En særlig problemstilling omkring udvikling af det grønlandske sprog inden for et specifikt felt, som eksempelvis beskrevet omkring retsvæsenet (Hedegaard Pedersen, 2019) blev også identificeret i oversættelsen af AMIG-spørgeskemaet. Det førte til grundige diskussioner om forståelse af spørgsmålene på grønlandsk og oversættelse af begreber: Eksempelvis gav begrebet ”uønsket seksuelt opmærksomhed” anledning til en del diskussioner, som det begreb, som kom tættest på i den officielle oversættelse er ”seksuel chikane”, som oversættes til ”tiinganiakujuffigineqarneq” (Sprogsekretariatet, 2007), og forklares som ”uønskede tilnærmelser, tiltale, omtale, berøring, ”tilbud” af erotisk karakter. I diskussionen blev der givet udtryk for, at begrebet i den form blev opfattet som en konkret og meget grænseoverskridende handling mod en anden person, som ikke dækker begrebet ”uønsket seksuel opmærksomhed”. I diskussionen blev det fremhævet, at kønskrænkende adfærd, hvor den eller de krænkende oplever at blive behandlet nedsættende på grund af køn eller seksualitet ikke rummes i den oversættelse, men at det i dag opfattes som en krænkende handling af seksuel karakter, hvilket også er præciseret i At-vejledninger. Det blev fremhævet, at den polysyntetiske struktur i det grønlandske sprog betyder, at man i oversættelsen forholder sig til ”hvem-gør hvad-hvornår”, hvilket forstærker de

konkrete elementer. Det viste sig desuden, at der var flere begreber og ord, som har forskellig betydning afhængig af, hvor i landet man befinder sig, hvilket betød, at der måtte findes alternative ord, som har samme betydning uanset geografisk tilhørsforhold, hvilket kræver en grundighed i oversættelsesprocessen, som bl.a. fører til at automatiserede oversættelsesprocesser indebærer risiko for væsentlig informationstab (Mager et al., 2018) .

Efter oversættelse af spørgeskemaet blev der gennemført pilottest med 3 respondenter på hvert sprog, og på den baggrund reducerede vi antallet af spørgsmål på grund af tidsforbrug til besvarelse, og lavede enkelte sproglige tilpasninger.

Jeg monitorerede spørgeskemaprocessen og afholdt ugentlige møder med interviewerne for at sikre ensartethed i processen. Eksempelvis blev der i den forbindelse besluttet, at når vi havde lavet 10 kontaktforsøg til en given virksomhed og stadig ikke havde opnået besvarelse, så anså vi det ikke som muligt at opnå besvarelse. På møderne drøftede vi, hvilke spørgsmål interviewerne er blevet mødt med, og hvad respondenterne oplyste udover besvarelser. Det har ført til, at der, under processen, er tilført uddybende spørgsmål omkring varetagelse af arbejdsmiljøledelse for flere fysisk adskilte enheder, hvilket er et fænomen, som sjældent forekommer i en dansk kontekst. Ligeledes kom det via telefoninterviewene frem, at flere virksomheder tilkendegav, at de ikke havde en sikkerhedsrepræsentant, hvorfor der blev tilføjet yderligere et spørgsmål om hvorvidt virksomheden havde en sikkerhedsrepræsentant.

Målgruppen - og sortering

Loven omfatter alle landbaserede virksomheder, både offentlige og private, og stiller krav om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, når der er mere end 9 ansatte. Af hensyn til undersøgelsens omfang, valgte vi at koncentrere undersøgelsen om målgruppen: Private virksomheder med fast driftssted i Grønland, som driver landbaseret erhverv og har 10 eller flere ansatte.

Det tidligere grønlandske virksomhedsregister, GER, blev pr. 1. januar 2018 integreret i det danske CVR-register, hvorfor dette register er anvendt som udgangspunkt. I registeret anvendes internationale branchekoder, DB07, og danske virksomhedsformer, og disse to parametre er anvendt til at fremfinde de relevante virksomheder i henhold til målgruppen for så vidt angår virksomhedsform og branche.

Endvidere har CVR registeret P-numre, som angiver hvilke fysiske steder en virksomhed har aktivitet, hvilket også gør sig gældende for de grønlandske virksomheder. I Danmark anvendes P-numrene i flere sammenhæng bl.a. til virksomheders indberetning af kørselsfradrag for lønmodtagere, og eventuelle fejl i driftsstedsadresser og P-numre rettes derfor løbende til. I Grønland er flere af disse funktioner ikke relevant, og bliver følgelig ikke rettet.

I CVR kan antal ansatte som udgangspunkt trækkes for danske virksomheder, som følge af registersamkøring med skattesystemerne, men det gør sig desværre ikke gældende for grønlandske virksomheder, hvorfor der ikke er oplysninger om antal ansatte i CVR. I stedet har vi fundet frem til de relevante virksomheder ved at anvende summariske oplysninger på årlig lønsum og antal personnumre. Vi har valgt de virksomheder, som har mere end 10 personnumre tilknyttet på året og en lønsum på mere end DKK 3 mio. Som følge af disse udfordringer har vi valgt at starte telefoninterviewet med at identificere den arbejdsmiljøansvarlige i virksomheden, og herefter afdække virksomhedens fysiske enheder og den arbejdsmiljømæssige ansvarsfordeling i forbindelse hermed.

Udvælgelsesprocessen har en risiko for, at der kan være virksomheder, som ikke er inddraget i undersøgelsen selvom de er omfattet af definitionen. Det kan både være på grund af branchekodefejl og fejlagtige oplysninger fra den arbejdsmiljøansvarlige, som har svaret på spørgsmålet.

Ovenstående udvælgelsesproces har således identificeret 280 virksomheder totalt, som passer ind i definitionen af målgruppen, og disse er alle kontaktet telefonisk, og heraf har 160 svaret på spørgeskemaet. Svarprocenten er således 57%, hvilket er en særdeles tilfredsstillende svarprocent, for virksomhedsbaserede undersøgelser, hvorfor undersøgelsen, trods ovennævnte problemstillinger, må anses at være dækkende for det private arbejdsmarked inden for landbaseret erhverv.

Som tidligere beskrevet er der store afstande og store forskelle mellem lokalsamfund og vi har derfor undersøgt svarene for geografiske og branchemæssige skævheder:

	Antal besvarelser	Antal ikke-besvarede	I alt	Besvarelses procent
Avannaata	8	9	17	47%
Qeqertalik	7	1	8	88%
Qeqqata	23	18	41	56%
Sermersooq	113	89	202	56%
Kujalleq	9	3	12	75%
I alt	160	120	280	100%

Tabel 2 – Geografisk spredning i besvarelserne

Den geografiske fordeling af svarene svinger kun i mindre grad, og de to kommuner, som har en højere svarprocent end gennemsnittet, udgør et begrænset antal, og kan derfor ikke betyde væsentlige skævheder i resultaterne.

	Antal besvarelser	Antal ikke-besvarede	I alt	Besvarelses-procent
Bygge og anlæg	35	22	57	61%
Handel	40	38	78	51%
Industri	4	2	6	67%
Kontor og kommunikation	21	18	39	54%
Landbrug og fødevarer	18	6	24	75%
Privat Service	17	11	28	61%
Social og Sundhed	0	6	6	0%
Transport	21	16	37	57%
Uddannelse og forskning	4	1	5	80%
I alt	160	120	280	57%

Tabel 3 – Branchemæssig fordeling af besvarelserne

Den branchemæssige spredning i svarprocenter svinger i moderat grad omkring gennemsnittet, hvor yderpunkterne findes inden for social og sundhed med 0% i besvarelse og uddannelse og forskning med 80% i besvarelse, men begge brancher udgør et meget begrænset antal, hvorfor det ikke medfører væsentlige skævheder i undersøgelsens resultater.

På baggrund af ovenstående har vi en dækkende undersøgelse uden iboende skævheder som dækker størstedelen af det private arbejdsmarked indenfor landbaserede erhverv.

6.1.2 Kvalitative undersøgelser

I den kvalitative del af projektet anvender jeg et sekventielt kvalitativt casestudiedesign bestående af et embedded-multiple-case-study efterfulgt af et single-embedded-case-study. Valget af casestudiemetode beror på, at casestudier er særligt velegnede i forskningsfelter, hvor komplekse dynamikker mellem organisatoriske strukturer, ledelsespraksisser og medarbejdererfaringer kræver en kontekstnær analyse (Flyvbjerg, 2006; Yin, 2018), hvilke netop er tilfældet i arbejdsmiljøfeltet. I det første studie undersøges fire virksomheder som separate cases med flere analyseenheder i forskellige geografiske lokationer, hvilket muliggør analyse af arbejdsmiljøet på både organisatorisk, ledelsesmæssigt og praksisnært niveau, men også tilføjer en lokalsamfundsdimension. Dette design understøtter identifikation af mønstre og variationer på tværs af kontekster i tråd med Yins (2018) replikationslogik og Eisenhardts (1989) argument om styrket analytisk generalisering gennem multiple cases.

Flyvbjerg (2006) fremhæver casestudiets særlige evne til at generere dyb, kontekstspecifik viden, som er en nødvendighed i arbejdsmiljøforskning. Det multiple casestudie afdækkede en række forhold, mønstre og mekanismer, særligt i forhold til compliance, begrebsforståelse og praksisser inden for arbejdsmiljøet. Samtidig viste det sig, at datamaterialet var uklart i forhold til samarbejde, inddragelse og arbejdskultur. Derfor valgte

jeg at gennemføre en supplerende undersøgelse, som et embedded-single-case-study i én af de fire casevirksomheder fra det første studie, hvilket var en afbalancering mellem at opnå en dybere indsigt i centrale forhold indenfor det psykiske arbejdsmiljø, men samtidig begrænse det til et praktisk gennemførligt studie.

Samlet set gør kombinationen af multiple og single casestudier, med flere enheder inden for hver case, det muligt først at identificere overordnede mønstre og variationer i arbejdsmiljøpraksisser og dernæst at forfølge de mekanismer, som ikke trådte tydeligt nok frem i det første studie. Det efterfølgende single-case studie giver mulighed for en målrettet og dybdegående udforskning af særligt det psykisk arbejdsmiljø, som krævede yderligere belysning.

6.1.2.1 Embedded multipel-case study – AMIG-projektet

Ved et embedded-multiple-case-study indgår flere cases og flere analyseenheder indenfor hver case, hvilket ifølge Yin (2018) skaber større robusthed i de mønstre og mekanismer, som udledes. Ifølge Yin (2018) bidrager inddragelse af flere cases en markant stærkere basis for analytisk generaliserbarhed, da undersøgelserne foretages på tværs af forskellige cases med forskellige forudsætninger, hvilket eksempelvis kan være betydningen af den øverste ledelses prioritering af arbejdsmiljø for organisering af arbejdsmiljøarbejdet lokalt.

Ved udvælgelse af cases til det kvalitative studie er udgangspunktet at vælge cases med størst mulig variation (Flyvbjerg, 2006). Dette kan bidrage til at klarlægge mønster og mekaniser samt de gennemgående forhold, som peger på centrale fællestræk, der kun gør sig gældende under visse forudsætninger. Yin (2018) anvender tilsvarende logik for udvælgelse af cases i multiple case studier, hvor han fremhæver, at variation mellem cases styrker muligheden for analytisk generalisering, fordi fænomenet undersøges under forskellige betingelser, og mønstre kan identificeres både på tværs af og inden for cases. På denne måde fungerer variation som et analytisk redskab, da det derved bliver muligt at afprøve teoriens rækkevidde og forklare mekanismer, der viser sig konsistent trods forskellig kontekst. Patton (2015) lægger vægt på, at caseudvælgelsen bør være styret af formålet med undersøgelsen, og fremhæver at maximum-variation-sampling anvendes, når formålet er at forstå spændvidden i et fænomen og identificere mønstre som går på tværs af forskelle. Han fremhæver, at udvælgelsen af cases bør foretages strategisk, så størst mulig variation opnås for at maksimere informationsrigdommen, hvilket muliggør at skabe meningsfulde og kontekstnære analytiske generalisering.

Samtidig bidrager flere analyseenheder inden for hver case til at klarlægge forskelligheder under samme forudsætninger, hvilket eksempelvis kan give indblik i, hvorfor der kan være forskelle i organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forskellige lokale enheder inden for den samme virksomhed. Yin (2018) argumenterer for, at netop embedded-multiple-case-study muliggør både forklaring af mekanismer via dybdegående analyser

inden for hver case, og afklaring af betingelser gennem sammenligninger mellem cases, hvilket skaber et robust casestudie design.

Når formålet er at undersøge arbejdsmiljøet i grønlandske, landbaserede virksomheder, er det derfor vigtigt at udvælge virksomheder som er så forskellige som muligt set i relation til de grønlandske realiteter. Vi har ved udvælgelsen lagt særligt vægt på ejerforhold, branchemæssig forskellighed og geografisk spredning. Grundet de særlige ejerforhold i det grønlandske erhvervsliv, hvor en stor del af de største virksomheder er selvstyreejede, har vi udvalgt to selvstyreejede og to privatejede virksomheder, som branchemæssigt fordeler sig på produktion, transport, byggeri og handel, og er blandt de største inden for de respektive brancher. De har alle adskillige afdelinger forskellige steder i Grønland, hvoraf vi udvalgte fire byer, hvor alle virksomhederne havde større driftsenheder.

Alle fire udvalgte virksomheder tilkendegav stor interesse for at deltage, og gav straks tilsagn herom dog betinget af anonymitet. På grund af det grønlandske erhvervslivs struktur med få, større virksomheder er det derfor nødvendigt at begrænse oplysninger om den enkelte virksomhed. Det betyder, at vi ikke kan oplyse om størrelsen på virksomheden, lokationer og branchetilhørsforhold for den enkelte virksomhed i analyserne, da det vil svække anonymiteten. Det betyder, at virksomhederne og lokationerne er nummererede, og desuden er stillingskategorier generaliserede.

På de indledende møder med virksomhedernes ledelser blev særlige temaer og centrale problemstillinger i arbejdsmiljøarbejdet drøftet. Disse drøftelser har både bidraget til at identificere væsentlige temaer og til at afklare, hvor resultaterne fra de kvalitative studier er relevante og kan overføres til det øvrige grønlandske arbejdsmarked. Det er vigtigt at understrege, at casestudierne ikke giver en bred afdækning af de fire virksomheder, men at de fungerer som cases for afgrænsede problemstillinger.

Af ressourcemæssige hensyn udvalgte vi fire større byer, hvor virksomhedernes driftssteder er besøgt, og der er gennemført såvel observationer som interviews i alle afdelinger.

Tilsvarende ved udvælgelse af interviewpersoner anvender vi Flyvbjergs maximum-variation tilgang (Flyvbjerg, 2006), idet er der udvalgt fra alle organisatoriske niveauer på de respektive driftssteder, så der opnås indsigt i perspektiverne for såvel lokale ledere, førstelinjeledere som medarbejdere og sikkerhedsrepræsentanter. Alle 4 virksomheder 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. To af de fire virksomheder har ansatte, som er fuldtidsbeskæftigede som arbejdsmiljøprofessionelle, mens én virksomheder har en deltidsansat på området, og én virksomhed ikke har en ansat med specielt fokus på arbejdsmiljø.

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 på 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, tematisering fra de indledende møder og derefter tilrettet ved indledende interviews i hver af de fire virksomheders centraladministrationer for at sikre dækkende og ensartede interviews. Endelig er 3/4 af alle interviews gennemført af én interviewer, hvilket yderligere har styrket ensartetheden. Interviewene er fordelt således på virksomheder og geografiske lokationer:

	Byggeri	Handel	Produktion	Transport
Nuuk	12	14	8	13
Udenfor Nuuk	6	7	19	8
Total	18	21	27	22

Tabel 4 – Interviews fordelt på virksomheder og geografiske lokationer.

AMIG-projektet er gennemført i et samarbejde med 2 forskere bosiddende i Danmark, som har lavet nogle interviews i henholdsvis byggevirksomheden og transportvirksomheden i Nuuk. Jeg har gennemført de resterende interviews i de to virksomheder, samt alle interviews indenfor handel og produktion i Nuuk. Af hensyn til rejseomkostninger og tidsforbrug har vi valgt at én forsker har gennemført alle interviews i hver lokation uden for Nuuk. Her har jeg gennemført alle interviews i to kystbyer, mens én af de danske forskere gennemførte interviews i én kystby. Interviews er gennemført i tolketeams (Resch & Enzenhofer, 2018) med flersprogede studentermedhjælpere fra de samfundsvidenskabelige uddannelser ved Ilisimatusarfik. Interviewspørgsmålene blev stillet på dansk, mens respondenterne kunne frit vælge det sprog de foretrak, hvorefter studentermedhjælperne oversatte, hvor der var brug for det.

6.1.2.2 Embedded, single-case study – FAM-projektet.

Slutteligt er der gennemført et embedded, single-case study (Yin, 2018) i én af de fire virksomhed, hvor forskellige geografiske steder uden for Nuuk besøges. Ved valget af virksomhed er den mest informationsrige og strategisk vigtigste case valgt (Flyvbjerg, 2006; Patton, 2015). Flyvbjerg (2006) betoner, at valg af den mest informationsrige eller strategisk vigtige case er en analytisk fordel, når komplekse mekanismer skal forstås i dybden, mens Patton (2015) fremhæver, at man ved valg af case bør fokusere på, hvor den største informationsrigdom kan forventes af hensyn til at skabe meningsfulde og kontekstnære analytiske generaliseringer. Jeg valgte derfor den virksomhed, som i AMIG-projektet viste sig at have den højeste prioritering af arbejdsmiljø, men som samtidig havde en høj geografisk udbredelse og med væsentlige forskelle mellem de enkelte driftssteder.

Baggrund for dette studie er et fokus på det psykiske arbejdsmiljø i en virksomhed, hvor arbejdsmiljøet vurderes som relativt velorganiseret og højt prioriteret, samtidig med at der observeres væsentlige forskelle mellem de enkelte driftssteder. Der er udvalgt tre byer, hvor virksomheden har driftssteder. To steder er genbesøg på driftssteder, som er besøgt i det tidligere kvalitative studie, hvor der er sammenlignelig primære aktiviteter, og det sidste driftssted er ikke tidligere besøgt, og adskiller sig såvel aktivitetsmæssigt som strukturmæssigt, idet der er flere mindre aktivitetssteder udenfor hovedbyen, hvoraf vi besøgte to steder.

	By 3	By 4	By 5	I alt
Interviews - medarbejdere og førstelinjeledere	4	8	14	26
Interviews - mellemledere	1	7	2	10
Observationer	10	4	9	23

Tabel 5 – Interviews og observationer fordelt geografiske lokationer.

Forskningsfokus i dette studie er fastholdelse, arbejdsmiljø og medarbejderinvolvering (FAM), særligt for medarbejdere og førstelinjeledere, som ikke har personaleledelsesansvar. Der er gennemført semistrukturerede interviews med enkeltpersoner, observationer af møder, interne kurser og arbejdssituationer. Ved udvælgelse af interviewpersoner er der fokuseret dels på diversitet i forhold til afdeling, etnicitet, køn og funktioner og dels afdækning af forskelligheder mellem de to driftsenheder med samme primær aktivitet. Spørgerammen, som anvendes i de semistrukturerede interviews, tager udgangspunkt i AMIG projektets resultater særligt omkring det psykisk arbejdsmiljø og faktorer som fremmer eller hæmmer arbejdsmiljøinitiativer i virksomheden.

Observationerne består dels af mødeobservationer af planlagte møder, hvor arbejdsmiljø er en del af dagsordenen og dels af ad-hoc observationer af samspil mellem virksomhedens ansatte i såvel driftssituationer som i pausesituationer. Vi har tilstræbt at gennemføre naturalistiske observationer (Thorson & West, 2024) og har i alle møder deltaget som passive deltagere og undgået at deltage i diskussioner eller kommentere mødeindholdet (Sandiford, 2015). Ved observationerne er noteret dels deskriptive elementer f.eks. formål, mødelængde, deltagere er registreret og dels interaktionselementer f.eks. adfærd, attitude diskussioner. Alle mødeobservationer ved planlagte møder er suppleret med lydoptagelse, mens ad-hoc observationer indskrives i en observationslog umiddelbart efter observationen, og har flere deltaget, så er har hver deltager lavet en observationslog. Vi har derved tilstræbt at belyse, hvordan særligt det psykiske arbejdsmiljø udfolder sig i hverdagen på den enkelte arbejdsplads.

Jeg har planlagt og gennemført studiet i samarbejde med tre tosprogede studentermedhjælpere, hvilket har bidraget til stor ensartethed i såvel interviews som observationer.

6.2 Analysestrategi

I den kvantitative del af undersøgelsen har vi udarbejdet en kodebog med udgangspunkt i den kodebog, der anvendes i forbindelse med VAI-undersøgelsen i Danmark. Denne tilgang er valgt for at optimere sammenligningsmulighederne mellem vores data og eksisterende danske undersøgelser, hvilket styrker validiteten af de komparative analyser. Ved at anvende en velafprøvet kodningsstruktur sikres konsistens i operationaliseringen af centrale begreber som compliance, prioritering af arbejdsmiljø og organisering af sikkerhedsarbejdet.

Den kvantitative analyse har haft to hovedsigter: (1) at identificere generelle mønstre og niveauer for overholdelse af lovkrav, og (2) at pege på problemområder, som undersøges yderligere i den kvalitative del af projektet. Denne todelte tilgang muliggør en triangulering, hvor kvantitative fund danner grundlag for dybere forståelse af de mekanismer, der ligger bag observerede udfordringer.

I den geografiske stratificering har vi valgt at fokusere på en opdeling mellem hovedstadskommunen Kommuneqarfik Sermersooq og resten af landet. Baggrunden for denne beslutning er, at antallet af virksomheder i de øvrige kommuner er for lavt til at opnå tilstrækkelig statistisk styrke ved en mere detaljeret opdeling. Denne aggregering reducerer risikoen for tilfældige variationer og sikrer en mere robust sammenligning, samtidig med, at den afspejler en væsentlig strukturel forskel i adgang til ressourcer herunder uddannelsesmuligheder og tilstedeværelse af større virksomheder.

I den kvalitative undersøgelse er alle interviews optaget, transskriberet og suppleret med situationsnotater om forhold, der kan have påvirket interviewet (f.eks. afbrydelser). Ved tolkede interviews er kun den oversatte version transskriberet, med anvendelse af transskriberingssoftware som muliggør, at lydfil og transskribering er sammenhængende, hvilket har sikret præcision i tvivlstilfælde. Alle interviews, hvor der er anvendt tolkning, er gennemgået og forsynet med notater, hvis tolkningen har været upræcis eller ufuldstændig. Efterfølgende har jeg kvalitetskontrolleret alle interviews og manglende sammenhæng i svarene er drøftet med studentermedhjælperne.

Herefter er **Nvivo** anvendt som software til systematisering af materialet. Hvert interview er tilknyttet respondent(er), stillingskategori, virksomhed, lokation, og tidspunkt, således at vi kan sammenligne på tværs af lokation, virksomhed og organisatorisk niveau. På tilsvarende vis er dokumenter også katalogiseret, f.eks. referater fra arbejdsmiljømøder, vores observationer og billeder.

Dette sikrer sporbarhed og muliggør analyser af både interne forskelle mellem afdelinger og geografiske variationer på tværs af virksomheder – et aspekt med særlig relevans i Grønland, hvor afstande og lokale forhold varierer betydeligt.

Dernæst er interviews og observationer kodet systematisk i 8 temaer, som spænder fra samfundsrelaterede over organisatoriske forhold til arbejdsmiljø i praksis. For at opnå en systematisk og ensartet kodning af temaer, tog vi udgangspunkt i 5 interviews, som alle forskere kodede hver for sig, og derefter sammenholdt for at udvikle en fælles forståelse af hvert tema. På denne baggrund er udarbejdet en fælles kodebog for at øge konsistens i kodning på tværs af virksomhederne, og med udgangspunkt heri er hver virksomhed kodet af én forsker. Efterfølgende blev materialet samkørt på tværs af virksomhederne for at skabe et fælles udgangspunkt for den næste koderunde. Denne procedure havde to formål: at sikre sporbarhed i det omfattende materiale og at muliggøre fremtidig analyse på tværs af alle koder. De to danske forskere har kodet én virksomhed hver i AMIG-projektet, hvor jeg har kodet to virksomheder samt alle materialer i FAM-projektet.

Efter den indledende kodning blev der udarbejdet en virksomhedsspecifik analyse, som blev præsenteret for ledelsen og de arbejdsmiljøansvarlige i rapportform, hvor validiteten af den indledende kodning blev bekræftet ved en høj grad af genkendelse af problemstillingerne i virksomhederne.

For hver artikel har vi efterfølgende taget udgangspunkt i Nvivo for at analysere specifikke problemstillinger:

1. Artikel 2 – Decouplingsmekanismer
2. Artikel 3 – Forståelse af arbejdsmiljøbegreber og ansvar
3. Artikel 4 – Forståelse af psykiske arbejdsmiljøelementer og håndtering heraf

Den strukturerede kodningen har været afgørende i at sikre overblik over det omfattende materiale og dybde i analyserne.

I analysen har vi både søgt efter fællestræk på tværs af virksomheder og lokationer og i de tre artikler fremhæver vi derfor både elementer som er generelle for virksomhederne, og elementer som adskiller sig fra de andre. Forskellen mellem Nuuk og resten af landet trådte ved den deskriptive analyse i artikel 1 frem som et centralt resultat, som fik os til at søge efter årsager hertil.

Når der indenfor en organisation kan identificeres store forskelle mellem hovedkontorets lokation og de øvrige lokationer, retter fokus sig naturligt på organisationssammenhæng og ledelse, hvilket analyseres i artikel 2. Her afdækker vi en række decouplingsproblematikker med udgangspunkt i to temaer, arbejdets organisering og vertikale relationer fra den tematiske kodning. Vi anvendte en abduktiv analysestrategi, hvor vi på den ene side anvendte teoriinspirerede overordnede kategorier; policy-practice og means-ends, mens analysen af de mekanismer, som udfolder sig i praksis, blev analyseret induktivt med udgangspunkt i interviews, observationer og dokumentstudier.

Ved den tematiske kodning trådte forståelse af arbejdsmiljøbegreberne og ansvar frem som markante felter, hvor vi kunne identificere store forskelle, som er analyseret i artikel 3.

Den indledende kodning indikerede, at en del af materialet var præget af sproglige udfordringer samt den kulturelt betingede indirekte udtryksform. Den videre kodning blev derfor foretaget med inspiration fra Gioia-metoden (Gioia et al., 2013). Metoden bygger på, at den første del af kodningen tager afsæt i informanternes ord, perspektiver og indlejrede udtryk (first-order coding), hvorved vi afdækker temaer, udtryk eller handlinger, som afspejler informanternes egne meninger og forståelser. Formålet hermed er at etablere et solidt og nuanceret empirisk fundament for den videre analyse. Dernæst gennemføres en mere analytisk kodning (second-order coding) hvor første-ordens-koderne kategoriseres i forhold til mekanismer og processer, som rækker ud over informanternes egne formuleringer. Den analytiske kodning gør det muligt at afdække sammenhænge og forklaringer, som kan bidrage til at danne bro mellem empiriske data og teoretisk forståelse gennem en systematisk kodningsproces. Kodeprocessen var derfor relativ omfattende, da vi både inkluderede det som blev sagt direkte, men også i høj grad det som blev udtrykt indirekte f.eks. ved at der i et interview gentagne gange blev talt uden om et givent emne, afgivet modstridende svar forskellige steder i interviewet eller at der opstod lang tavshed forud for et svar. Herefter blev hvert interview analyseret i forhold til, hvad det var udtrykt for indenfor et givent tema og hvilke sammenhænge der viste sig.

Vi har gennem denne tilgang til kodning søgt at fastholde respondenternes perspektiv samtidig med at vi har udviklet et analytisk rammeværk gennem aggregering og kategorisering, og bevaret transparensen i kodningen. På baggrund heraf identificerede vi to analytiske hovedområder:

1. Ansvarsforhold dvs. hvem respondenterne opfatter som ansvarlig for arbejdsmiljøet, hvor ansvarsplaceringen er analyseret ud fra seks kategorier: Overordnet leder, førstelinjeleder, medarbejder, arbejdsleder, arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsmiljøprofessionelle.
2. Forståelsen af arbejdsmiljø dvs. hvad forstår respondenterne ved begrebet arbejdsmiljø. Forståelsen af arbejdsmiljø er opdelt i tre niveauer: ingen forståelse, partiel forståelse og fuld forståelse. Den partielle forståelse er yderligere nuanceret i forhold til centrale elementer fra arbejdsmiljølovgivningen: sikkerhed, sundhed, fysisk og psykisk arbejdsmiljø, arbejdsmiljøorganisering og ulykkesforebyggelse.

Ved hjælp af denne analysestrategi fandt vi f.eks., at det er et dominerende træk på tværs af virksomhederne, at de fleste ledere overlader en væsentlig del af ansvaret til medarbejderne. Samtidigt observeres der enkelte lokationer, hvor lederne påtager sig ansvaret, som det er beskrevet i lovgivningen. Analysestrategien har således medført, at det dels har været muligt at klarlægge gennemgående træk for virksomhederne, men

samtidig pege på elementer som f.eks. lokalsamfund, som bidrager til forskelle mellem driftsenheder i hver case.

Analysemetoden bidrog desuden til at afdække sammenhænge mellem forståelse af arbejdsmiljøbegreberne og varetagelse af ansvaret, men også væsentlige forskelle heri, særligt i forhold til udfoldelse af ansvaret. Eksempelvis fremgår det, at flertallet af arbejdsledere inden for byggeri har forstået og accepteret arbejdsgiveransvaret for det fysiske arbejdsmiljø og sørger for, at personlige værnemidler er tilgængelige. Imidlertid opfatter de færreste den faktiske anvendelse af værnemidlerne som medarbejdernes eget ansvar, og påtaler derfor ikke manglende anvendelse.

Den analytiske metode bidrog til afdækning af, at det psykiske arbejdsmiljø ikke var tilstrækkeligt klart belyst i AMIG-projektet, og derfor måtte belyses yderligere via FAM-projektet, hvor observationer af møder, adfærd og nonverbale udtryk i højere grad inddrages i datagrundlaget. Ved kodning af mødeobservationer har jeg benyttet manuel kodning (Thorson & West, 2024), hvor alle observationer og evt. transskriberet materiale fra hvert møde er samlet, og kodet samlet inspireret af Gioia-metoden (Gioia et al., 2013).

Interviews er ligeledes kodet efter Gioia-metoden hvor særligt nonverbale udtryk og pauser er inddraget, og endelig er kodning af interviews og møder samlet for hver lokation, hvorefter en samlet analyse er udarbejdet for hvert geografisk sted.

Efter kodning af hele materialet i FAM-projektet er analyseresultaterne gennemgået af og diskuteret med studentermedhjælperne samt forskerne i AMIG-projektet.

6.3 Forskningsetiske overvejelser

Ved projektets opstart var Ilisimatusarfiks forskningsetiske retningslinjer under udarbejdelse og jeg har løbende fulgt dette arbejde tæt for at sikre overholdelse af retningslinjerne. I mellemtiden har jeg anvendt de danske retningslinjer (Uddannelses- og forskningsministeriet, 2015), men med en særlig bevågenhed i forhold til forskning i Arktis (IARPC, 2018), og har haft særlig opmærksomhed på problematikker relateret til dekolonialisering (González y Gonzalez & Lincoln, 2006; Thambinathan & Kinsella, 2021), hvorfor særligt fokus er lagt på

A. Respekt for kulturelle forhold og sprog.
B. Information om formålet med forskningen og bevidstheden om at formidle resultater til respondenter og lokalsamfund.
C. Anonymitet

Respekt for kulturelle forhold og sprog

Gennem hele projektet har der været fokus på at sikre dels at samarbejdspartnere og respondenter mødes på deres modersmål uanset om det er grønlandsk, dansk eller engelsk og dels at alle led i forskningsprocessen gennemføres med respekt for grønlandsk kultur.

Forskerne i AMIG-projektet har ikke tilstrækkelige sproglige kundskaber i grønlandsk til at kunne gennemføre interviews på grønlandsk, hvorfor det er nødvendigt med bistand på dette område. Grundet begrænset udbud af tolke med erhvervsfagligt speciale og dermed risiko for uhensigtsmæssig ressourceknaphed, valgte vi i stedet at søge tosprogede studentermedhjælpere. Vi har derfor gennem hele projektet samarbejdet med studerende, primært fra Arktisk samfundsvidenskab og erhvervsøkonomi ved Ilisimatusarfik. De har bistået med en lang række opgaver i hele forskningsprojektet i form af f.eks. oversættelse og tolkning, telefoninterview, transskribering, observationer, analyse og fortolkning af resultater. De har bidraget i alle dele af projektet, hvilket har været med til at sikre en grønlandsk tilgang til projektet. Yderligere har det åbnet mulighed for at studerende opnår indsigt i forskningsarbejdet, hvilket har givet en undervisningsdimension i projektet, som har været yderst givende for alle parter.

Der er arbejdet ud fra at etablere tandemsamarbejde mellem forskerne og studentermedhjælperne (Flick, 2018), hvor studentermedhjælperne er medfortolkere. I forhold til sprog har det betydet, at alle respondenter har kunnet vælge, hvilket sprog de har foretrukket at anvende, og der har været mulighed for at skifte sprog under interviewet, hvis respondenten har ønsket dette. Derudover har studentermedhjælperne bistået ved transskribering af interviews, som er helt eller delvis gennemført på grønlandsk, og har i den sammenhæng tilføjet kommentarer med fortolkningsbidrag. Endelig har de været inddraget i analyse- og fortolkningsarbejdet, hvor de har en vigtig rolle som kulturelle translatører, forstået således, at kulturelle fortolkninger foretaget i et grønlandsk perspektiv og med behørig respekt for den grønlandske kultur.

Særligt ved feltarbejde i mindre byer er samarbejdet mellem forskere og studentermedhjælpere blevet kommenteret særdeles positivt, og i flere sammenhænge har studentermedhjælperne været ”gatekeepers” (Flick, 2018) til såvel respondenter som lokalsamfund, som ellers ikke ville have deltaget i undersøgelsen.

Aftalerne med studentermedhjælperne har været dels en overenskomstmæssig ansættelse i projektet og dels en uddannelsesrelateret del, hvor de har haft ret til at anvende alle materialer i forbindelse med projektarbejde i deres uddannelse – naturligvis under iagttagelse af de forskningsetiske retningslinjer specielt i forhold til databeskyttelse og anonymitet.

Information om formålet og formidling af resultater til respondenter og lokalsamfund

Forud for projektstart etableredes en følgegruppe, som har fulgt AMIG-projektet i hele projektperioden, og hvor alle væsentlige emner har været drøftet forud for beslutninger, og hvor der efterfølgende er afrapporteret til i forhold til såvel fremdrift og proces som resultater.

Ved spørgeskemaundersøgelsen er virksomhederne først kontaktet telefonisk for at træffe aftale om deltagelse og herefter er der udsendt informationsmateriale om undersøgelsen og kontaktoplysninger, som kunne benyttes, hvis der har været behov for yderligere information. Ved gennemførelsen af undersøgelsen har deltagerne igen fået mulighed for at stille spørgsmål, kommentere osv. Disse tilkendegivelser er løbende noteret af interviewerne og inddraget i fortolkning af resultaterne.

I de kvalitative undersøgelser er der lagt vægt på at holde indledende informationsmøder på hvert driftssted med såvel ledelse som medarbejdere, oftest ved et såkaldt "kantinemøde" hvor alle ansatte har deltaget, og hvor alle har haft mulighed for at stille spørgsmål og kommentere. I den forbindelse er der særlig lagt vægt på at informere om, at forskerholdet har udvalgt medarbejdere ud fra driftsstedets organisationsdiagram, men at deltagelse er frivilligt og at der ikke kræves en årsag til evt. afslag, ligesom ledelsen ikke informeres om, hvem der har deltaget og hvem der har afslået. Efter gennemførelsen på hvert driftssted er der lavet et kort afslutningsmøde, hvor der er lavet en overordnet, kort opsummering.

Efter afslutning af besøg på alle driftssteder er der lavet en anonymiseret virksomhedsrapport til hver af de deltagende virksomheder, hvor vi har sikret os, at steder, afdelinger, grupper og personer ikke kan identificeres. Efterfølgende er rapporterne fulgt op af et afsluttende møde, hvor resultaterne er uddybet, diskuteret og kommenteret særligt med fokus på genkendelige og overraskende resultater. Herudover er resultaterne præsenteret for virksomhedernes arbejdsmiljøudvalg, hvor de har anmodet om dette.

Formidling af undersøgelsernes resultater er, ud over publicering af akademiske artikler og konferencer, søgt udbredt bredt i ikke-akademiske sammenhænge:

- Følgegruppemøder gennem projektperioden
- VL-gruppemøde
- Større virksomheds arbejdsmiljøarrangement
- Arbejdsmiljørådsmøde
- Webinar for fagforeningsmedlemmer
- Beskæftigelsesministerbesøg i Grønland
- Arbejdstilsynets workshops
- Bæredygtighedsnetværksmøde

- Innovationsfondens webinar
- Arbejdsmarkedspolitisk seminar

De reaktioner, spørgsmål og kommentarer, jeg har fået i forbindelse hermed, har givet anledning til en række refleksioner, som har været frugtbare i såvel analysesituationer som i skriveprocesserne. Alle fagforeninger og arbejdsgiverforeninger i Grønland har et stående tilbud om at få resultaterne præsenteret for at søge størst mulig udbredelse af resultaterne i det grønlandske samfund.

Anonymitet

Af hensyn til risikoen for at kunne genkende virksomheder, driftssteder eller enkeltpersoner i de tyndere befolkede områder, så har vi fokuseret på at bibeholde muligheden for at præsentere resultater fordelt på virksomhedsstørrelse på bekostning af geografisk placering, hvor der i spørgeskemaundersøgelsen kun er opdelt i ”Nuuk” og ”udenfor Nuuk”, som indeholder resten af landet. Tilsvarende er der i den kvalitative undersøgelse valgt at navngive de deltagende virksomheder med branchebetegnelser, og de enkelte byer er tildelt nummer, så der dels kan sammenlignes mellem virksomhedernes driftssteder og sammenlignes mellem virksomhedernes driftssteder i de enkelte byer.

Respondenternes indplacering i stillingskategori, køn og uddannelse er sket efter deres egne oplysninger og er ikke oplyst i virksomhedsrapporterne.

7 Artiklerne

I dette kapitel præsenteres afhandlingens 4 artikler, som er:

1. Occupational Safety and Health in Greenland – a chapter to be written? *(Pub: Arctic Yearbook 2023)*
2. Lost in Translation–the Practice of Decoupling Work Environment Policy *(Accepteret: Nordic Journal for Worklife Studies 2026)*
3. Shifting responsibility to the workers – interpretation of work environment regulation in Greenlandic companies *(pub: Safety Science, 2026)*
4. Fællesskab eller Fjeldgænger? Om forståelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø på grønlandske arbejdspladser (genindsendt efter peer-review hos Tidsskrift for Arbejdsliv)

Artikel 1 bidrager med et overblik over det grønlandske arbejdsmiljølandskab, baseret på et kvantitative studie, og tjener som afsæt for de følgende tre artikler ved at afdække generelle problemstillinger i arbejdsmiljøet i grønlandske virksomheder. En af de væsentlige problemstillinger er stor forskel mellem Nuuk og resten af lande, hvorfor vi i artikel 2 ser nærmere på decouplingsproblematikken. En anden væsentlig problemstilling belyses i artikel 3, hvor forståelsen af arbejdsmiljøbegreberne og ansvarsvaretagelsen undersøges og årsag hertil klarlægges.

Artikel 4 adskiller sig fra de øvrige tre artikler ved, at der er udført et supplerende studie for at opnå større indsigt i det psykiske arbejdsmiljø, hvorfor artiklen baserer sig på et omfattende datagrundlag. Samtidigt adskiller den sig ved at være rettet mod et tidsskrift med et bredere publikum, hvorfor læsevenlighed prioriteres højt. Det er således et optagelsesvilkår i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, at der ikke indgår tunge teoriafsnit og at antallet af referencer begrænses til et absolut minimum. Valget af tidsskriften afspejler et personligt ønske om at udbrede kendskabet til det psykiske arbejdsmiljø på grønlandske arbejdspladsers til en bredere læserskare, med henblik på at flere forstår og respekterer forskellighederne som findes mellem den nordlige og sydlige del af rigsfællesskabet.

7.1 Artikel 1: Occupational Safety and Health in Greenland – a chapter to be written?

Occupational Safety and Health in Greenland – a chapter to be written?

Anne Lise Kappel, Peter Hasle, Søren Voxted, & Katharina Jeschke

Research knowledge on the management practice of Occupational Safety and Health (OSH) in Greenlandic companies is limited. As a first study of work environment activities in Greenlandic companies, this article presents the results of a survey of OSH management practice in the private sector (>9 employees) in Greenland.

74% of Greenlandic companies indicate that they want to have a work environment better than required by legislation. However, compliance with OSH legislation is challenged as only 45% meet the requirements for the compulsory risk assessment. Additionally, 69% of the companies claim to have the compulsory safety organization, although only 38% have educated the safety organization as required. For small companies and the regions far away from the capital Nuuk, compliance is even lower. The results point to the specific challenges in Greenland, such as the large distance in the country, hampering the dissemination and enforcement of work environment regulation.

The difficulties for the Greenlandic companies in meeting the basic requirements from the work environment legislation creates a severe challenge for the society. The authorities and the social partners need to develop strategies to reach out to the private sector to secure a safe and healthy work environment. A better adaptation to the specific Arctic context in Greenland is highly pertinent.

Introduction

Greenland's labour market has been through a fast transition from traditional self-employment based on hunting and fishing to ordinary salaried employment for most citizens. Following this development are safety and health risks at work. Greenland has adopted the Danish work environment legislation, and the Danish labour inspectorate is responsible for enforcing the legislation. However, Greenland's unique geographical, occupational, social, and cultural conditions may challenge the understanding behind the Danish and European OSH legislation and its implementation,

Anne Lise Kappel, Department of Arctic Social Science and Economic, Ilisimatusarfik, University of Greenland

Peter Hasle, Global Sustainable Production, University of Southern Denmark

Søren Voxted, Department of Business and Management, University of Southern Denmark

Katharina C.N. Jeschke, TEK innovation, University of Southern Denmark

and little is known about the Greenlandic companies' management practice of occupational safety and health (OSH).

The first indications of work related safety and health risks date from a survey of the living conditions, lifestyle and health in Greenland, where Bjerregaard indicates that "a very large part of the population is exposed to nuisances in their work place that can influence the health negatively" (Bjerregaard, 1995) and he later points to the lack of knowledge: "poor work environment influences the health which is shown by a lot of surveys from many countries but no surveys have been conducted in Greenland" (Bjerregaard, 2004). Since then, only limited research is published. A few studies of occupational diseases have been conducted, pointing out serious challenges for both employees and companies in the fishing industry (Hjort Bønløkke et al., 2012; Laustsen et al., 2022), and furthermore a few studies in arctic safety in the oil industry, maritime and mining operations identifying the special arctic challenges as remoteness, limited infrastructure and weather conditions (Albrechtsen & Indreiten, 2021). Yet, the main occupations have during a few decades shifted from self-employed hunters and fishermen to employment in all sorts of businesses – ranging from fish industry and construction to services and public employment (Lennert, 2015). Only less than 4% of the employed population in Greenland has traditional fishing and hunting as their main income[1]. Management of OSH is therefore a new task for both employees and companies in Greenland, and knowledge about how private companies in Greenland manage and implement the basic legal OSH requirements is needed to develop efficient strategies to improve the work environment.

This paper contributes to this knowledge by investigating the approach to OHS, the ability to meet the regulatory OHS requirements and control measures in practice in the Greenlandic companies. Furthermore, the survey illuminates the OSH differences related to company size and location. We contribute to the OSH literature in the Arctic region by providing a first-of-its-kind survey study of work environment activities in Greenlandic land-based companies. The results call for a more targeted adaption of OSH regulation to the unique Greenlandic context and to further studies of work environment practices in both Greenlandic companies and public institutions.

Background

Greenland is marked by a harsh arctic climate and huge distances with a geography stretching 2670 km from North to South and 1050 km from East to West. The country has around 56,000 inhabitants spread out in 17 larger and 54 smaller settlements along the coastline of Greenland, and as there are no roads between settlements, transportation takes place by either boat or plane/helicopter. During winter, covering more than half the year, and spring, the weather adds more constraints because of sea ice, snow, and fog. Furthermore, the urbanization in Greenland has been remarkably high, and the capital, Nuuk, is now counting more than one-third of all the inhabitants in Greenland versus a fifth 40 years ago. In contrast, the number of people living in settlements with less than 700 inhabitants has decreased from a quarter to one-seventh (Kleemann, 2023: 6). Privately owned companies are mostly situated in the larger cities where the economic basis for business is present. Additionally, 13 government-owned joint stock companies dominate business life in every settlement (Kleemann, 2023: 20), especially within infrastructure, fishing industry, retail trade, and oil supply.

Another important layer in understanding the Greenlandic context is the fast transition from Danish colony to Greenlandic Self-government within half a century, impacting both business structure and democratic influence and traditions (Bianco, 2019). The transformation from a traditional

society with self-employed hunters and fishermen to modernity with salaried employment has been particularly rapid in Greenland compared to other Indigenous societies in the Arctic (Karlsson, 2021). Consequently, Greenlanders may have ambiguous relations to salaried employment as self-sufficiency from hunting and fishing has been highly valued (Kruse et al., 2008). However, cultural values and preferences of the Greenlandic labour force are changing as employment may now be seen as the means to acquire resources for needed equipment instead of having an identity as a salaried employee (PriceWaterhouseCoopers, 2003: 31). Furthermore, the drive for self-sufficiency may create a barrier to the traditional organisation of employment with managers directing and controlling work activities (Lau, 2005). A further related trait is acceptance of conditions as they are and avoidance of confrontations and conflicts (Lau, 2005; Wilson, 2015). These constraints may, together with positive economic development explain a labour market characterized by full employment with vacant positions and large problems with attracting and retaining employees (Karlsson, 2021). The labour force is furthermore marked by a relatively low rate of skilled and many unskilled workers, and a language divide between Greenlandic and Danish with a large share of both only speaking one of the languages (Karlsson, 2021). Increasingly, workers from third countries, mainly from Asia, are hired without speaking Greenlandic or Danish and in many cases not even English. These labour market challenges can be expected to have a spillover effect on the companies' possibilities to manage OSH as high labour migration and absenteeism and reluctance to speak up together may be a constraint for motivation and organisation of systematic work environment activities.

Danish, and thereby Greenlandic legislation[2], follows the same principles outlined in the European framework direction from 1989 on OSH (Jensen, 2002). In Greenland, Denmark, and the EU, the employer has the full responsibility to secure safe and healthy working conditions for the employees – independent of explicit regulatory rules (Uhrenholdt Madsen & Hasle, 2017). Moreover, the employer has to make risk assessments (workplace assessment in the Danish legislation) of all possible risks and to plan how to control these risks to protect workers from all health hazards. Employees are to be involved in OSH management through election of safety representatives and the establishment of joint safety committees. Managers in the safety groups and the safety representatives in Greenland must complete the statutory work environment education of five days duration. The education is carried out by the Danish Working Environment Authority (DWEA) and ensures basic knowledge of the work environment, the legislation, and its implementation in practice. Most courses are offered in Nuuk in either Greenlandic or Danish, according to DWEA.

Little is known about the work environment in the labour market in Greenland. The number of reported accidents and occupational diseases has increased since 2009 to 619 accidents and 100 diseases in 2016. However, in 2016 Greenland Statistics stopped publishing on OSH (Grønlands Statistik, 2017), and only few studies in the fish processing industry show considerable health problems (Laustsen et al., 2022). Research and public statistics lack information about the work environment in Greenland. The public health survey from 2004 (Bjerregaard, 2004: 83-84) indicates a massive underreporting of work accidents and argues for the expected number to be around 1,500 per year. Knowledge about the work environment has decreased even further since regular studies of public health in Greenland do not compare occupation or sector with health (Larsen et al., 2019).

In 1986, the first work environment legislation was approved in Greenland, which is a delay of decades compared to Denmark, and while the legislation in Denmark has been adjusted often,

there have been very few adjustments in Greenland, with the latest in 2005, but a major revision has just passed into law and will apply from July 2023. The revision entails equality of mental and physical work environment, inclusion of sickness absence in the workplace assessment (WPA), as well as changing the designations from safety organisation to work environment organisation and a higher level of fines for infringement of the law.

In the European countries with a long history of industrialisation and subsequent OSH regulation – Denmark got the first legislation in 1873 – workers still suffer from accidents and occupational diseases, and improvements have been limited since the Millennium (Countouris N et al., 2023). A safe and healthy work environment is, therefore, not a goal, which comes automatically with industrialisation and economic development. Even rich countries in Europe are fighting to improve the work environment (Aleksynska et al., 2019: 66; Inc, 2022: 42–43).

Methodology

We selected a cross-sectorial survey design with telephone interviews to create an overview of the work environment activities in private Greenlandic companies. The National Research Centre for the Working Environment has developed a questionnaire to map work environment activities in Danish companies and compare the activities with regulatory requirements (Bach, 2018). The questionnaire is based on Danish legislation, and has been validated and used repeatedly for research purposes (Madsen et al., 2022; Thorsen et al., 2017).

The Danish questionnaire contains 46 questions covering themes such as workplace assessment, a priority of work environment, safety organisation, preventive activities, risk assessments and instruction and training of employees. We adapted the questions to the Greenlandic context to make the questionnaire shorter and more relevant for the respondents. The adjustments are based on discussions in the research group with Greenlandic students and have subsequently been discussed with an advisory group consisting of representatives from Greenlandic companies, the labour market department, the Danish Working Environment Authority, employers' organizations, and trade unions.

Adaptation to Greenlandic conditions consists in the removal of irrelevant questions, e.g., questions related to recent legislation in Denmark not implemented in Greenland, while a few questions have been added such as weather conditions particularly relevant to Greenland. The Greenlandic version ended with 35 questions covering ten themes including company information, workplace assessment, priority of the work environment, physical, chemical, and psychosocial exposures, safety and accidents, management of OSH, and OSH training.

We translated the questionnaire into Greenlandic by the bilingual members of the research group, and bachelor students studying professional translation made a translation back to Danish. The translation validation showed difficulties in translating several work environment terms not usually applied in Greenlandic – a problem also identified in a study of court proceedings in Greenland (Pedersen & Lauritsen, 2018). After reconciliation, to validate the adaption to the Greenlandic context, we tested the questionnaire in six interviews – three in each language, initiating a few more adaptions.

During data collection, we became aware of four issues of particular importance for Greenland that needed adaptation of the questionnaire. We identified a misunderstanding about fulfilling a workplace assessment and consequently added two additional questions about actions plans and

follow up to indicate a full compliant workplace assessment. Due to the geography many companies appeared to have several separated locations (up to 1000 km distance) without present management but having managers responsible for the work environment located elsewhere, and managers expressed uncertainty about the management responsibility in these cases. We therefore added questions about management of more locations, and added an open answer to clarify how responsibility was handled practically. A recurring misunderstanding was how employees were counted in several physical separated workplaces. Here, some counted each workplace separately, and others assumed that only permanent staff counted, where none of the two assumptions are correct. Likewise, several companies indicated that they did not have a safety representative, and we added questions about these issues to a subsample of the respondents. We furthermore prepared a procedure for the implementation of the interviews, including details about the number of employees.

The study population

The work environment law requires companies with 10 or more employees to establish a safety organisation, and we therefore limited the study population to all land-based companies having 10 or more employees, including both private owned and government owned joint stock companies with a permanent residence in Greenland. Number of employees is calculated as total number of employees independent of geographical location and covering both permanent and temporary employment as well as part time. Since 2018, Greenlandic companies have been integrated into the Danish Central Business Register. We used the register to identify the population, but the register proved they have incomplete information about physical operating places and numbers of employees. Consequently, we used supplementary data to identify companies with more than 9 employees from the social security numbers associated with a company and a payroll of more than 3 million DKK from the Labour Market Insurance company[3] combined with the data from the Danish Central Business Register. We explained the interpretation of the rules in the beginning of the interview, and the interviewees accepted joining the interview, even though they stated less than ten employees. Due to the misunderstanding about counting the employees, we included the so-called small companies in the study, as we assume them to have more than 9 employees according to definition in the law.

The selection process carries the risk that there may be companies that are not included in the study, even if they are covered by the selection criteria. This can be misclassification in the Danish Central Business Register or incorrect information from the manager about the number of employees. Yet, we believe that the selections process covers most of Greenlandic businesses with 10 or more employees.

Data collection procedure

280 companies met the criteria for inclusion in the study. We started with a general telephone call to contact the companies to identify the manager responsible for OSH for the interview and for larger companies to map the number of physical units, and whether they have several managers to interview. When possible, the interviews with the OSH responsible managers were complete at this first contact, but in most cases, the interviewers had to call several times to get an appointment to carry out the interview. The interviews were conducted in the language preferred (Danish or Greenlandic) by the Interviewee. All interviews were conducted by bilingual project participants who

possessed both linguistic and cultural skills to conduct interviews on the respondent's terms, including handling of language ambiguities. Most of the 160 respondents had Greenlandic as mother tongue, but only 43 answered in Greenlandic, the reason is – as expressed by one interviewee "the meaning of the Greenlandic expression can be ambiguously unclear", consequently the Danish version were preferred. A few respondents requested a digital version of the questionnaire and answered through an internet link.

Results

The data sampling ended with 160 completed questionnaires corresponding to a response rate of 57%. The non-respondents were contacted up to 10 times and the most common reasons for not participating were lack of time and interest but also misunderstanding about whether the company was covered by the legislation. All the contacted companies have been interviewed in their preferred language (Greenlandic or Danish) and no one has refused with language as a reason.

The response distributed based on geography and sectors shows no tendency to important bias (Table 1 and 2).

Municipality	**Response n**	**Pct**	**Total N**
Avannaata	8	47%	17
Qeqertalik	7	88%	8
Qeqqata	23	56%	41
Sermersooq (Location of Nuuk)	113	56%	202
Kujalleq	9	75%	12
Total	160	57%	280

Table 1. Responses distributed on the five Greenlandic municipalities.

In this context, it is important to bear in mind the small numbers of companies in the municipalities outside the capital, which means that we are cautious about concluding on these individually but instead use them to contrast the capital municipality.

Sector	**Response n**	**%**	**Total N**
Construction	35	61%	57
Trade	40	51%	78
Industry	4	67%	6
Office and communication	21	54%	39
Agriculture and food	18	75%	24
Private Service	17	61%	28
Social and Health	0	0%	6
Transport	21	57%	37
Education and research	4	80%	5
Total	160	57%	280

Table 2. Responses distributed on sectors.

Data analysis

The analysis focuses on the implementation of the basic regulatory requirements to the work environment activities in Greenlandic companies, and the aim is to provide an overview over the Greenlandic situation by analysing the attitude towards the work environment and the compliance level on WPA and safety organisation followed by a closer look at the challenges caused by geography and business structure.

Greenlandic companies generally indicate a high priority of the work environment – also compared to Danish companies (Bach, 2018). Two out of three Greenlandic companies indicate high priority of the work environment, and only half of the Danish companies do the same (Figure 1). The prevalence of low priority is low and almost the same.

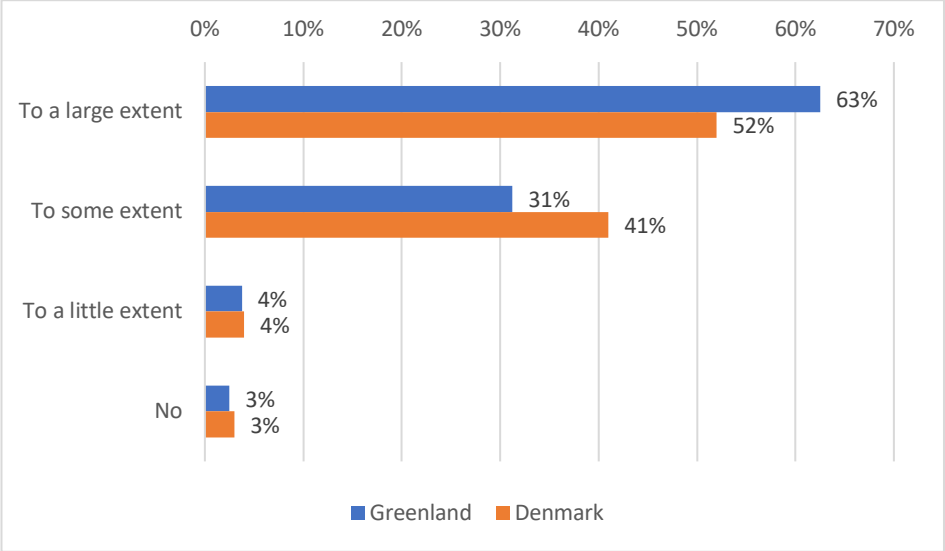


Figure 1. Does the workplace give high priority to the work environment?

In both countries approximately one out of three companies indicate that the work environment should be better than legal requirements (Figure 2).

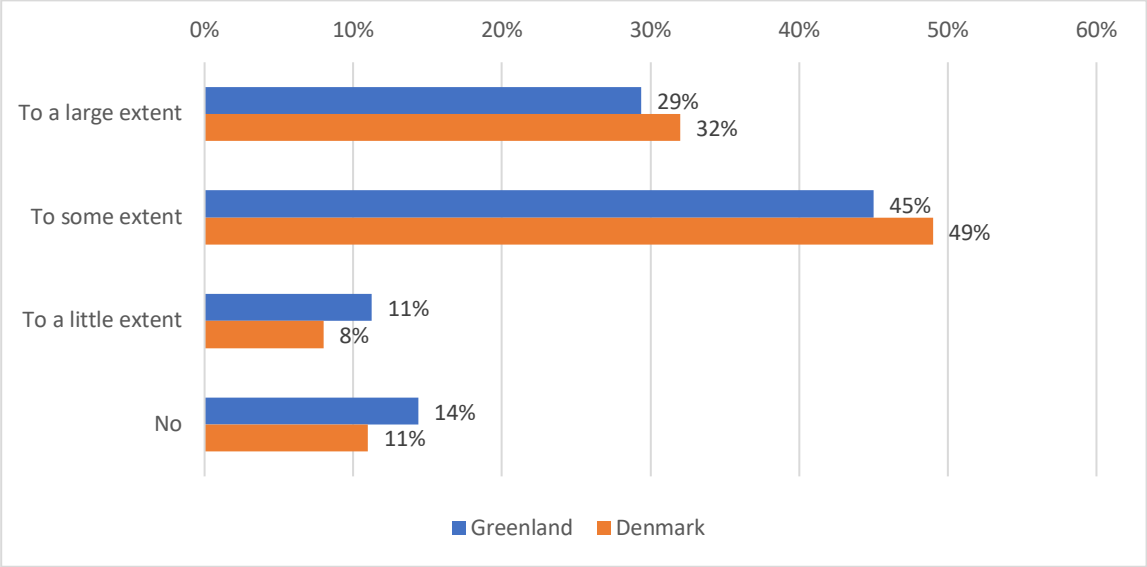


Figure 2. Does the workplace intend to have better work environment than the law requires?

Taken together Greenlandic companies generally indicate a high priority of the work environment at a level comparable to Danish companies.

Workplace assessment

When we turn to the actual legal requirement for the companies to organise work environment activities, the picture is more nuanced and deserves a closer examination. As indicated in section 2, the EU requirement for risk assessment is in Denmark and subsequently in Greenland translated to workplace assessment. Full compliance involves the following four steps:[4]

1. Mapping of the company's work environment risks
2. Assessment of the risks
3. Preparation of an action plan for control risks and solve work environment problems
4. Guidelines for follow-up of activities undertaken, including responsibility, implementation, and revision of action plan

It is mandatory that risk assessments are carried out for all major changes of work organisation and technology that may have an impact on the work environment and must in any case be carried out at least every three years. The results for compliance with workplace assessment in Greenland show that three out of four companies have carried out a workplace assessment at one moment in time and a little more than half have done it inside the three years requirement. These results are lower than the comparable Danish compliance (**Error! Reference source not found.**).

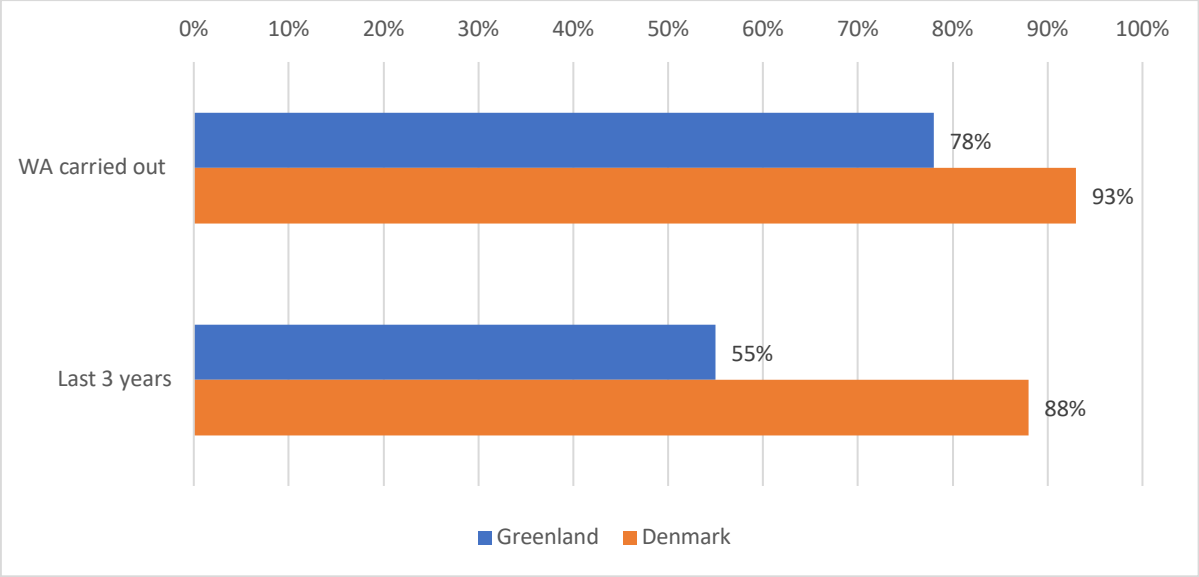


Figure 3. Completed workplace assessment.

The size of the company has an influence on the inclination to comply with the legislation, and the large companies are as expected more compliant in both countries while the smallest companies have the lowest compliance (Figure 4). As in the Danish survey the company size is based on number of employees: small companies 0-9 employees, medium-sized companies 10 -34 employees and large companies are 35 and more employees, but it is important to bear in mind the register challenges in Greenland as described earlier under "The Study Population".

The Greenlandic companies have a lower compliance rate than the Danish for each size of companies. Especially the required recurring implementation of WPA every third year constitute a challenge for the Greenlandic companies.

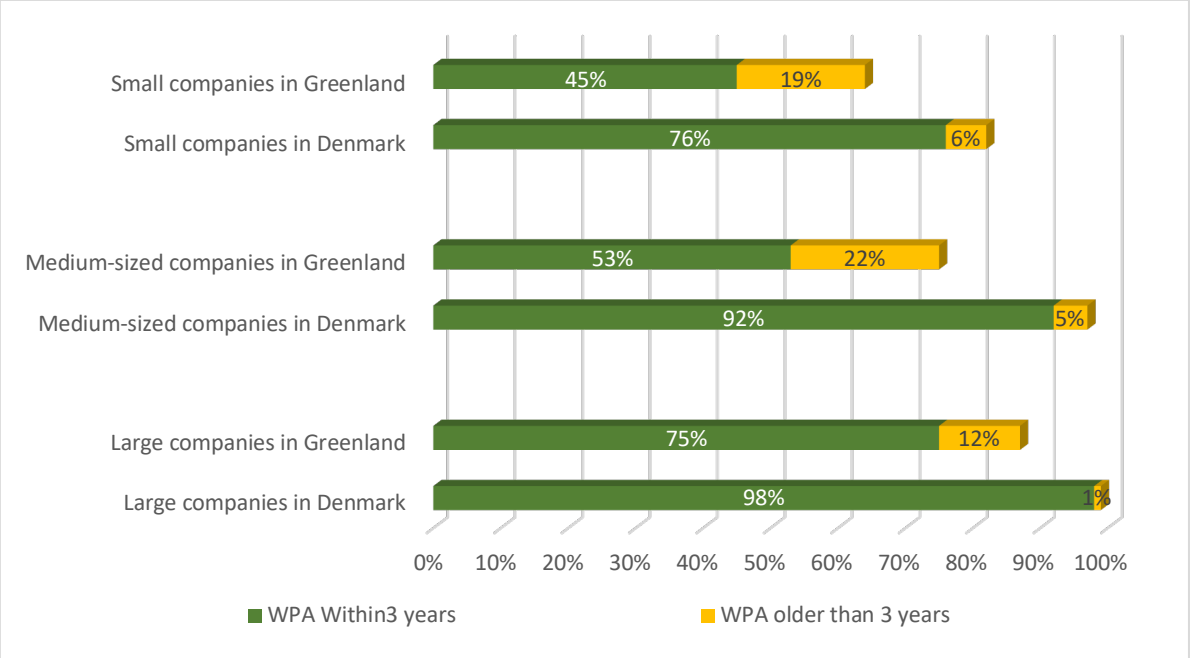


Figure 4. Completed workplace assessment distributed by company size.

However, a fully legal workplace assessment requires both preparation and implementation of an action plan, and with the two additional elements less than half of all companies have full compliance with the workplace assessment requirement (table 3). Even for large companies 40% have not a compliant WPA, and for smaller companies the majority do not have a compliant WPA.

	Large Companies		Medium-sized companies		Small companies		Total	
	N	**Pct**	**N**	**Pct**	**N**	**Pct**	**N**	**pct**
WPA mapping	48	87%	62	75%	14	64%	124	78%
WPA within 3 years	41	75%	44	53%	10	45%	95	55%
Prepared action plans	36	65%	32	39%	10	45%	78	49%
Concrete initiatives implemented = full compliance	33	60%	30	36%	9	41%	72	45%
Total	55		83		22		160	

Table 3. Compliance with the requirement for workplace assessment in Greenland

Distributed by geography and represented by the five municipalities of Greenland (Table 4) the results show that the compliance rate is higher in Sermersooq with the capital Nuuk. It is by far

the biggest city with most of the companies and the largest ones. The number of respondents from the four other municipalities is low, but added up, the average of the compliance rate is 31% which is considerably lower than the capital municipality with a rate 50%.

	Northwest municipalities -> central municipalities-> southern municipalities									
	Avannaata		**Qeqertalik**		**Qeqqata**		**Sermersooq**		**Kujalleq**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
WPA mapping	5	63%	4	57%	17	74%	93	82%	5	56%
WPA within 3 years	3	38%	1	14%	14	61%	74	65%	3	33%
Prepared action plans	3	38%	1	14%	10	43%	61	54%	3	33%
Concrete initiatives implemented = full compliance	3	38%	1	14%	8	35%	57	50%	3	33%
Total	8		7		23		113		9	

Table 4. Workplace assessment distributed by municipalities.

A part of the explanation for compliance differences is differences in company size where Sermersooq has 37% large and 49% of medium size companies, while the average for the other four municipalities is 28% large and 60% medium size companies. However, even for large companies, the compliance rate outside Sermersooq is considerably lower (Table 5).

	Sermersooq			**Outside Sermersooq**		
	Full compliance	**Pct**	**N**	**Full compliance**	**Pct**	**N**
Large companies	28	67%	42	5	38%	13
Medium-size companies	21	38%	55	9	32%	28
Small companies	8	50%	16	1	17%	6
Total	**57**	**50%**	**113**	**15**	**32%**	**47**

Table 5. Workplace assessment distributed to Sermersooq versus rest of the country.

Safety organisation

A key feature in the management of the work environment is the safety organisation. Companies with 10 or more employees but less than 20 employees must establish a safety group consisting of the first line manager and an employee-elected safety representative, while companies with 20 or more employees must establish a safety[5] committee chaired by a responsible management representative. Both the safety groups and the safety committee must include employee-elected safety

representatives. During the interviews, many respondents expressed uncertainty about these rules, and the interviewer had to explain the rules to get an answer.

The frequency of companies is depicted in **Error! Reference source not found.**6. We have included small companies even though they in principle are not required to have a safety organisation as we expect that, according to the definition in the legislation, in practice they have had 10 or more employees.

The prevalence of safety organisations is almost level with Denmark, with the majority of large companies and two-thirds of the medium-sized companies having a safety organisation.

	Large companies		**Medium-sized companies**		**Small companies**		**Mean**	
	N	**Pct**	**N**	**Pct**	**N**	**Pct**	**N**	**Pct**
Has a safety organization	**50**	**91%**	**52**	**63%**	**9**	**41%**	**111**	**69%**
Total	55		83		22		160	
Denmark		93%		69%				

Table 6. Distribution of companies with a safety organisation

Similar to workplace assessments, the capital municipality has a higher frequency with 76% coverage compared to the other four municipalities with 53% of the companies having a safety organisation.

One of the requirements for the safety organization is that the members (managers and safety representatives) receive a compulsory one-week education in a work environment. Completion of the education can be a proxy for a fully compliant safety organization. Table 6 shows the prevalence of a safety organization with all, or most managers and safety representatives educated (***Error! Reference source not found.***7). Companies can be compliant even though all managers and safety representatives are not educated due to employees leaving and waiting time for enrolment at the course.

The results indicate that only a little more than one-third of the companies have a fully compliant safety organisation with a majority of educated members.

	Large companies		Medium-sized companies		Small companies		Mean	
	n	pct	n	pct	n	pct	n	pct
Safety organization	50	91%	52	63%	9	41%	111	69%
Educated Safety Organization	28	51%	25	30%	7	32%	60	38%
N	55		83		22		160	

Table 7. Educated members of the safety groups distributed in company size.

Half of the large companies have educated safety organizations while the share is remarkably lower for medium-sized and small companies. As shown in table 8 the share of educated safety organizations in Sermersooq is 42% while the average 28% for the other four municipalities is remarkably lower. Most courses are organized in Nuuk and companies in other localities have therefore significant cost for completion of the courses as they bear both course fees and travel and subsistence costs.

	Avannaata		**Qeqertalik**		**Qeqqata**		**Sermersooq**		**Kujalleq**	
	n	pct	n	pct	n	pct	n	pct	n	pct
Safety organization	4	50%	4	57%	15	65%	86	76%	2	22%
Educated Safety Organization	3	38%	4	57%	6	26%	47	42%	0	0%
N	8		7		23		113		9	

Table 8. Educated members of the safety groups distributed geographically.

As for workplace assessment, large companies are more compliant with establishing and training the safety organization – although half of the large companies do not fully follow the rules. The geographical distance similarly plays a role for compliance with the safety organization rules.

Management of several locations

It is common for Greenlandic companies to have several locations distributed on the coast, and 41% of the 123 managers who were asked this question are responsible for more than one workplace (Table 9).

Number locations responsible for:	**n**	**Pct**
Total responsible for more than 1 location	51	41%
Hereof:		
• 2-3 places	28	23%
• 4-6 places	12	10%
• 7 locations or more	11	9%
N	123	

Table 9. Management of several locations

Some of these separated workplaces can be more than 1000 km from the manager's residence and require several days of travelling. One fifth of the managers are even responsible for four or more locations, which is likely to be a severe constraint for an effective management of the work environment and leads to questions about the feasibility of fulfilling the responsibilities satisfactorily. With the geography of Greenland, it must be a severe constraint for the safe control of the work environment.

Just below half of the managers with several locations experience themselves that they have proper control of the work environment. More than half consider the consequences of the separation of units to be more constrained.

	n	**pct**
To a large extent	23	45%
To some extent	18	35%
To a little extent	6	12%
No possibility	4	8%
N	**51**	**100%**

Table 10. Possibility to manage the work environment at several locations.

For some of the companies with several units placed in the same city – particular in Nuuk, where most companies have their headquarters, the physical distance constitutes a smaller problem, but most of the companies have locations in different geographical locations where they do not come daily. In the open question, approximately one fourth indicate that they use the safety organisation and the legislative instruments such as workplace assessment to management the work environment at distant locations. It most often also involves various kinds of digital communications. Yet, a large share (approximately half of the companies) indicated that they leave local leaders and employees to take care of the work environment and that they expect them to report if there are any problems.

Discussion

The Greenlandic legislation on work environment is relatively new and only few updates have been made with the latest in 2005, although a major revision come into force from 2023. The findings from this survey constitute the study of work environment activities in Greenlandic companies before this major revision. Yet, the changes in legislation are all adopted from Danish legislation without any adoption to the Greenlandic context.

We consider the response rate of 57% as a satisfactory response rate for company-based surveys (Pielsticker & Hiebl, 2020), but of course, it would have been interesting to dive more into the company size of non-respondents to clarify. However, due to the register challenges, it is not possible to verify this sufficiently. From other studies, we know that small companies tend to have a lower response rate as well as larger challenges with the work environment (Sørensen et al., 2007). Despite this, we consider the sample to be a valid representation of companies in Greenland in our target group, as explained in the study population section.

The first important result is that Greenlandic companies have adopted the work environment as a key issue on their agenda. This result is very positive as Greenland has only had explicit work environment legislation for approximately 35 years, whereas Denmark has more than 150 years of experience with public regulation of the work environment. Despite this difference, Greenlandic companies indicate a priority of the work environment at the same level as Danish companies. In addition, the establishment of the basic safety organisation with safety groups (a manager and a safety representative) and a safety committee is on level with Danish companies.

However, a high priority is not equal to a high level of management of the work environment in practice. Next to the short history of work environment management, Greenland companies face several other constraints, including a small population dispersed on a large geography, resulting in many small companies and often with several physical separated locations. Furthermore, the working population has a limited experience of salaried employment and may, especially for unskilled labour, consider employment as a means to acquire the necessary resources for a return to fishing and hunting (Karlsson, 2021). A low level of some of the required work environment activities is therefore not a surprise. This is particularly the case for workplace assessment, which is one of the key elements in the work environment law. A significant majority of Danish companies have carried out a workplace assessment inside the required three years, whereas only a little more than half of the Greenlandic companies have done so, and when it comes to taking tangible action to improve the work environment, less than half of the companies has done so. These results suggest that most Greenlandic companies have knowledge of the requirement for a workplace assessment but only, to a more limited extent, initiate tangible activities.

A similar problem is having an efficient safety organisation where only a smaller part of the companies has secured that the members of the safety organisation have the compulsory work environment education. The cost of having a trained safety organization on both the manager and employee side may explain why only a minority of the respondents have a trained safety organization and thus meet the requirements of the legislation.

The share of companies with an educated safety organization is remarkably higher compared to the companies outside Nuuk. One explanation is the education costs for the companies outside Nuuk, causing companies to wait for the courses offered closer to their location. Furthermore, the course language adds another constraint, as bilingualism is more limited outside Nuuk.

These results indicate that the geography constitutes a major constraint. The compliance level in the municipality Sermersooq, dominated by the capital Nuuk, is much higher than the other four municipalities, with many smaller towns and settlements and large physical distances. The headquarters of the major companies including the ones owned by the Government of Greenland are in Nuuk, and companies in Nuuk have easier access to a higher skilled labour and education in work environment. The labour market in Nuuk is challenged by a lack of labour force and high turnover can force the companies to improve the work environment and display their achievements to potential employees. Also, the supplementary questions about management of workplaces in different locations underline the geographical challenge.

Even the relative high level of priority must be considered with reservations. It is the first time an adapted Danish questionnaire has been applied in the Greenlandic context. The interviewed managers may tend to give positive answers as they are aware of the legislative requirement and there may be quite a distance from the opinion of the responsible manager to the practice in the fish factory or the construction site. Although the same contradiction may be expected at Danish workplaces, and our survey has a satisfactory response rate above the Danish study, the non-repliers could be expected to give a lower priority to the work environment. All in all, our results will therefore represent a group of replying companies with a better performance than non-repliers, and even for the repliers, the practice at the workplace level may be less effective than indicated by the replying companies themselves.

Conclusion

The work environment at Greenlandic workplaces is of growing importance as most Greenlanders work in salaried employment and the labour market is challenged by full-time employment, high labour turnover, and high absenteeism. The companies put a high priority on the work environment at the same level as Danish companies, and they have in most cases established a safety organisation. However, for the more tangible preventive activities such as completing a full workplace assessment cycle – including mapping, planning and implementation – only a minority of companies do so. The same is true for securing the compulsory education of the members of the safety groups. The challenges are especially found among companies outside Nuuk and in the medium-sized and smaller companies, as well as in companies with several units at physically separated locations. With a group of non-respondents and many respondents with a distance to the shopfloor level, many workplaces may even have larger problems related to implementation of the compulsory work environment activities.

Perspectives

The high priority of the work environment among Greenlandic companies and the relatively low level of compliance with the basic requirement for work environment management point toward a need to develop strategies that help companies improve their work environment management practice.

A strengthened work environment policy, in cooperation between the Greenlandic authorities and the social partners, such as labour unions, business associations etc., would create possibilities to improve safety and health at the workplace. Such an effort can have a potential not only for safety and health but also for some of the labour market challenges with high labour turnover, exclusion from the labour market and high absenteeism (Karlsson, 2021).

The Greenlandic government has already initiated such a process with the amendment of the present law with the changes of the Danish work environment law passed in 2005. Yet, a process of tailoring the practical enforcement to the Greenlandic context is still pending. In planning that process, an integrated process between all involved parties with orchestration of the stakeholders' activities would have a stronger impact (Hasle et al., 2017).

Future research

This is the first study of work environment activities in Greenlandic, and to a large extent for the whole Arctic, as only very few studies of OSH and work environment have been published outside the fields of oil, gas, and mining industries. More research is needed to confirm whether the results can be found in other Arctic societies. It would also be relevant to study work environment activities in public employment, which is covering a little less than half the population.

Furthermore, during the data collection, we registered uncertainty regarding the legal requirements related to how temporary employees were to be counted related to the establishment of a safety organization, and another uncertainty addressed the range of responsibility for the managers. Naturally, this leads to the question of how the law is implemented in the workplace in practice. Hence, it would be of high relevance to carry out more detailed case studies of work environment practice at the shopfloor level to get an understanding of both barriers and possibilities for preventions of occupational risks. It would be particularly relevant to study the influence of the Greenlandic culture and possibilities for handling constraints related to geography, sector structure, and

competence. Such case studies at the shop floor can be used to better understand the mechanisms hampering the full implementation of work environment activities, as well as possibilities for improvement.

Notes

1. Greenlandic Statistic: https://stat.gl/publ/da/AR/202218/pdf/2021%20Besk%C3%A6ftigelsen.pdf fig. 1.
2. https://at.gl/da/regler/love/lov-om-arbejdsmiljoe-i-groenland/. Accessed21.04.2023
3. https://www.aes.dk/english/about-labour-market-insurance
4. §11a, part 2 Order no. 1048 of the Ministry of Employment of 26 October 2005 as amended and §3, part 3 Executive Order no. 1168 of the Danish Working Environment Authority of 8 October 2007
5. §5 and §6 part 1 Order no. 1048 of the Ministry of Employment of 26 October 2005 as amended

Acknowledgment

This research is funded by the National Research Centre for the Working Environment, who has been essential to realize this project.

Thankful acknowledgment to our student employees Soriina Davidsen and Bettina Søgaard, who conducted the phone interviews and contributed to all part of the research process with crucial cultural and local knowledge.

References

Albrechtsen, E., & Indreiten, M. (2021). Arctic safety. *Safety Science*, *137*(February), 105165. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105165

Aleksynska, M., Berg, J., Foden, D., Johnston, H., Parent-Thirion, A., Vanderleyden, J., & Vermeylen, G. (2019). *Working conditions in a global perspective* (Vol. 2019). Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/951806

Bach, E. (2018). *Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats 2017 (VAI2017)*. Det National Forskningscenter for Arbejdsmiljø. file:///C:/Users/hasle/Downloads/NFA_Fakta_om_virksomhedernes_Arbejdsmilj_indsats_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; Landsstyreområdet 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.

Countouris N, Piasna A, Theodoropoulou S, & (eds). (2023). *Benchmarking Working Europe 2023*. ETUI and ETUC. https://www.etui.org/publications/benchmarking-working-europe-2023

Grønlands Statistik. (2017). *2017 Statistisk Årbog*. Grønlands Statistik.

Hasle, P., Limborg, H. J. H. J., Grøn, S., & Refslund, B. (2017). Orchestration in Work Environment Policy Programs. *Nordic Journal of Working Life Studies*, *7*(3), 43–62. https://doi.org/10.18291/njwls.v7i3.97092

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

Inc, G. (2022). State of the Global Workplace: 2022 Report.

Jensen, P. L. (2002). Assessing assessment: The Danish experience of worker participation in risk assessment. *Economic and Industrial Democracy*, *23*(2), 201–228.

Karlsson, V. (2021). *Salary is not the solution to everything* [Aalborg University]. https://drive.google.com/file/d/1HFhkUC9sLWciQmFmHl-tILd0n6NWz65S2/view?usp=embed_facebook

Kleemann, N. (2023). Grønland i tal 2023. 5. udgave.

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., Ebbehøj, 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 and 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

Pedersen, L. H., & Lauritsen, A. N. (2018). *Tolkning i det grønlandske retsvæsen*. Institut for Menneskerettigheder & Ilisimatusarfik. https://menneskeret.dk/udgivelser/tolkning-groenlandske-retsvaesen

Pielsticker, D. I., & Hiebl, M. R. W. (2020). Survey Response Rates in Family Business Research. *European Management Review*, *17*(1), 327–346. https://doi.org/10.1111/emre.12375

PriceWaterhouseCoopers. (2003). *The Cost of Not Succesfully Implementering artikel 23*. https://www.tunngavik.com/documents/publications/2003-02-17-Pricewaterhouse-Coopers-The-Cost-of-Not-Successfully-Implementing-Article-23.pdf

Sørensen, O. H., Hasle, P., & Bach, E. (2007). Working in small enterprises – Is there a special risk? *Safety Science*, *45*(10), 1044–1059. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.09.005

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).

Wilson, E. (2015). *Energy and minerals in Greenland. Governance, responsibility, and social resilience.* International Institute for Environment and Development. http://pubs.iied.org/16561IIED

Nordic journal of working life studies

Lost in Translation–the Practice of Decoupling Work Environment Policy[1]

Søren Voxted[2]
Associate Professor, University of Southern Denmark, Department of Business & Management, Denmark

Annelise Kappel
Assistant Professor and PHD Fellow, University of Greenland, Department of Arctic Social Science and Economics, Greenland

Peter Hasle
Professor, University of Southern Denmark, Department of Technology and Innovation, Denmark

ABSTRACT

Although companies and top managers claim that the work environment is a high priority, implementing such policies across organizational levels remains a challenge. In this regard, the Greenlandic labor market is no exception. Using the concept of decoupling as a theoretical lens, our in-depth case study of four major Greenlandic companies reveals where and how decoupling occurs during the translation of work environment priorities from top management to practice at the operational level.

Our contribution is twofold: First, we advance decoupling theory by showing how it unfolds through micro-mechanisms with policy-practice decoupling at the top and means-ends decoupling at the local level. Micro-mechanisms which will be relevant in other contexts for work environment management as well as other fields. Second, we shed light on the unique challenges associated with work environment management in Greenland's labor market. This nuanced understanding can help managers address these mechanisms and reduce the impact of decoupling.

KEYWORDS

Arctic labor marked / Greenland / micro-mechanism / occupational safety and health (OSH)

1. Introduction

Across the globe, managing the work environment has become a critical concern for organizations. Despite growing attention, a persistent challenge remains in translating formal policies into daily managerial routines. Often, there is a clear disconnect between what organizations state in their formal work environment policies and what happens in practice. In other words, companies frequently respond to work environment expectations by separating their external communication from internal operations—resulting in the phenomenon known as decoupling (e.g., Brunsson 2002; Greenwood et al. 2017; Meyer & Rowan 1977).

The work environment constitutes an issue, which is subject to extensive legal and normative expectations, and research in work environment management generally

[1] You can find this text and its DOI at https://tidsskrift.dk/njwls/index.
[2] Corresponding author: Søren Voxted. E-mail: voxted@sdu.dk

points toward a decoupling problem (Hasle et al, 2017, 2021; Hutchinson et al. 2022) also termed the 'sidecar' function (Frick 1990; Hasle et al. 2021).

Managing the work environment can be understood as a management technology, for which formal leadership holds responsibility and makes decisions regarding implementation at all levels of the organization. In this context, decoupling refers to the separation between the stated work environment policy and its actual implementation in practice. Such segregation may stem from external institutional pressures that compel organizations to adopt certain policies to demonstrate compliance, while their internal practices continue largely unchanged. Hutchinson et al. (2022) shows, for example, how artefacts such as a written plan become a symbol of doing something without taking active steps to complete the task. The same segregation is found on a more general level, such as in corporate social responsibility (CSR) (Athanasopoulou et al. 2025) and the ISO 14000 standards, in which companies are not fully implementing the formal accreditation system (Aravind & Christmann 2011).

The work environment resembles an opaque field, resulting in a broad grey zone for what is needed to secure compliance with external requirements. The increased institutional pressure from society raises the question of how work environment policy at the management level is transformed into practices at the workplace level. A process which can be expected to contain an element of policy-practice decoupling, and furthermore how means-ends decoupling may be reflected by deviations between practices and the necessary work environment effort at workplace level, as indicated in safety research pointing to the discrepancy between 'Work As Imagined' and 'Work As Done' (e.g., Borys 2012; Mendoza et al. 2024). Nonetheless, both at a general theoretical level and specifically within the field of work environment research, there remains a notable paucity of studies that explain how decoupling is enacted and from there how decoupling can be remediated (Hengst et al. 2020). The purpose of this study is to address this gap in research. Moreover, the study seeks to advance the limited amount of research that examines work environment issues in the Greenlandic context.

We do that through a qualitative multi-case study of work environment management in four large Greenlandic companies. We contribute to the literature by identifying the decoupling mechanism on the micro-level that shapes the implementation of work environment policies and practices from top management to the operational level. Key mechanisms include ambiguous and implicit communication from top managers, and uncertainty among local managers and workers about what to do, resulting in superficial activities without any relevant outcomes — means-ends decoupling. While these results originate in Greenland, we argue that this institutional environment illuminates decoupling mechanisms, which are also likely to occur in other contexts and can be used to develop strategies to reduce decoupling. From a Nordic perspective, the results are significant, as they highlight the reactions and challenges that emerge when a Nordic regulatory tradition is imposed on workers and managers with a markedly different cultural orientation in Greenland.

2. The Greenland context

Greenland's labor market and work environment legislation present unique challenges rooted in its relatively recent industrialization. Historically reliant on hunting and fishing,

Greenland transitioned to an economy dominated by industry and salaried employment only after World War II, with rapid development following the introduction of local government in 1979 and Self-Government in 2009 (Rud 2017). Today, approximately 90% of the population is wage earners (Departement for Sociale anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender 2024), yet most belong to the first or second generation of industrial workers. This demographic shift is compounded by limited educational attainment and a cultural preference for self-employment, with one-third of the workforce expressing such aspirations (Høgedahl et al. 2021).

Greenland's work environment legislation with minimal contextual adaptation largely mirrors Danish law, which, like the other Nordic countries, builds on reflexive regulation (Aalders & Wilthagen 1997; Hasle et al, 2014). Greenland adopted the Danish work environment law from 1975 in 1986, albeit without key provisions such as mandatory safety organizations and elected safety representatives. Significant revisions came in 2005 and 2023, but still lagging 10–15 years behind the Danish revisions (Kappel et al. 2023). Throughout this process, lawmakers assumed parity between Danish and Greenlandic labor conditions, neglecting Greenland's distinct socio-economic context. Enforcement remains under Danish jurisdiction via the Working Environment Authority (WEA), headquartered in Copenhagen with a small team of six officers in Nuuk. Inspection practices have similarly lacked adaptation to Greenlandic realities, as most Danish statutory orders remain unimplemented, leaving companies reliant on general legal provisions.

Empirical evidence suggests Greenlandic firms prioritize occupational health and safety but struggle with compliance, particularly regarding workplace assessments (WPAs), establishment of safety organizations, and competency development. These difficulties are exacerbated in smaller enterprises and those located far from the capitol Nuuk (Kappel et al. 2023). The persistence of these challenges underscores the inadequacy of a legislative framework transplanted from Denmark without significant modification.

In sum, Greenland's work environment governance reflects a tension between formal legislative alignment with Denmark and practical constraints shaped by cultural, geographic, and institutional factors. Studying these constraints can open possibilities to strengthen the implementation of efficient work environment programs as well as to identify decoupling mechanisms, which may be manifested in this weak institutional environment.

3. Theory

From the initial phases of the case studies, we observed the paradox that top executive management vocalizes the high priority of the work environment and the participation of workers, but we soon discovered that first-line managers and workers remained passive toward the work environment. We wondered why the top executives did not care that their priority for the work environment is not (or weakly) implemented in practice. This contrasts with other types of decisions related to economic performance, which management strictly monitors. The neo-institutional construct of decoupling provides a useful theoretical framework to illuminate and explain this paradox.

The key argument in neo-institutional theory is that organizations seek legitimacy for their decisions and actions, even in cases where the pursuit of legitimacy may conflict

with rational economic objectives (Greenwood et al. 2017; Meyer & Rowan 1977). Companies need to respond to the pressure from institutional structures, which may lead to decoupling when companies pretend to comply with the institutional pressure (Boxenbaum & Jonsson 2017a; Bromley & Powell 2012; Wijen 2014). Decoupling explains how organizations try to handle the dilemma of not being able to comply with or implement the expectations from external stakeholders embedded in the cognitive, normative, and regulative structures (Boxenbaum & Jonsson 2017b; Meyer & Rowan 1977). Accordingly, the management makes decisions and communicates initiatives both inside and outside the organization, which are not implemented (Meyer & Rowan 1977) or are implemented in a weakened form (Bromley & Powell 2012; Wijen 2014).

The balance between rational practice and the priority of legitimacy varies between different companies. The difference is mainly related to a distinction between predominantly technical environments and predominantly institutional environments (Boxenbaum & Jonsson 2017b; Bromley & Powell 2012). Examples of organizations located in institutional environments include education (Hallett 2010; Wiseman 2022) and public administration (Brunsson 2002; Howlett 2003). For these organizations, it is more difficult to measure the effects of activities than it is for organizations in a technical environment. The four cases in this study encompass production, retail, construction, and transportation, all of which are located in a technical environment, in which it is easier to identify the consequences of decisions related to the core business, and economic and operational KPIs (key performance indicators) can be expected to take precedence over OSH (Brandl et al. 2022; Hasle et al. 2021).

Yet even a predominantly technical environment cannot remove the importance of institutional pressure. Organizations are–according to neo-institutional theory–loosely coupled systems (Orton & Weick 1990; Weick 1976), even though organizations resemble coherent purpose-based systems. At the same time, they function as loosely coupled systems, in which functions function as more or less independent units in contemporary networks, whereby certain functions may be subject to a strong institutional environment, even if the company's core business is in a technical environment. Work environment policy constitutes such an institutional field (Dyreborg 2011; Hasle et al. 2021; Kongsvik et al. 2016) and is characterized by a high degree of institutional pressure in our four case companies.

3.1 Decoupling

Decoupling covers an overall institutional framework as originally defined by Meyer and Rowan (1977, p. 357) and pointed out even more sharply by Brunsson (2002, p. 7):

> Organizations can also produce double standards or double talk, i.e., keep different ideologies for external and internal use. The way management presents the organization and its goals to the outside world need not agree with the signals conveyed to the workforce.

Building on this basis definition, Boxembaum and Johnson (2017b, p. 88) point to the contradictions between institutionalized pressure and internal organizational efficiency as well as contradictions within multiple institutionalized pressures. These perspectives direct attention to decoupling at the macro and meso levels but not to the micro

processes that constitute the practical decoupling in organizations, and newer research has started to explain reasons for decoupling decisions at lower levels in the organizations (Alvesson & Spicer 2018; Brandl et al. 2022; Bromley & Powell 2012; Powell & Rerup 2017).

The first important question relates to the extent of separation in practice. Bromley and Powell (2012) distinguish between two variants of decoupling, with policy-practice decoupling as the original form. Yet decoupling also happens when decisions are implemented in the organization but not to the full extent, resulting in means-ends decoupling (Bromley & Powell 2012, pp. 9, 15). Means-ends differs from the original theory in that decisions are executed but in a weakened form, and 'have a weak relationship to the core task of an organization' (Bromley & Powell, 2012, p. 3). Work environment constitutes an example in which institutional pressure from regulation requires companies to take certain actions, which are separated from the core business in the form of the 'sidecar' function, as mentioned above (Frick 1990; Hasle et al, 2021).

By extension, means-ends decoupling expands the range of causes underlying organizational decoupling and offers explanations for why organizations fail to realize their intentions. The differences between the original theory of decoupling (policy-practice) and the means-ends perspective contribute to a deeper and more nuanced understanding of organizational phenomena.

Policy–practice refers mainly to decoupling initiated by top management in response to institutional pressures from the organizational context. Means-ends, by contrast, shifts the focus to internal processes, specifically the gap between intention (means) and its implementation (ends). This perspective highlights a rationale comparable to policy-practice, as far as lower-level managers may deliberately decouple intentions (Dick 2015). However, research has identified additional causes of means-ends decoupling, which extend beyond conscious managerial choice. Employees themselves may initiate decoupling, just as they may reinforce managerial intentions (Dick 2015).

Several contributions suggest that decoupling arises from opaque relationships within organizations, where those expected to comply with the means do not fully understand the underlying intentions (Jabbouri et al. 2025; Wijen 2014). For example, one study of CSR illustrates variation in the degree of decoupling depending on whether lower-level managers are involved and granted space for independent initiatives and interpretations of means, compared to organizations where means are imposed as top-down, standardized initiatives (Athanasopoulou et al. 2025). Other studies emphasize that a lack of knowledge and resources among those responsible for implementation constitutes another source of means-ends decoupling (Stål & Corvellec 2022).

Thus, means-ends decoupling enhances our understanding of how organizations implement policies only tenuously connected to organizational goals (Jabbouri et al. 2022, p. 136). A key observation is that means-ends decoupling often occurs in activities outside the organization's core functions (Bromley & Powell 2012; Stål & Corvellec 2022).

These conditions position means-ends decoupling as a broader and more nuanced theoretical framework for analyzing organizational processes, including work envisionment. It is important to emphasize, however, that this does not imply a rejection of policy-practice. The two forms of decoupling may coexist and be observed simultaneously (Wijen 2014).

Decoupling at the local level takes place as practices performed by individuals and in small teams (Fredriksson et al. 2013; Hallett 2010). In a review of neo-institutional

theory, Alvesson and Spicer (2018) point out that examining the role of the individual's institutional work contributes to the understanding of decoupling at the micro level. Individuals do so through different interpretations and actions, although they are faced with otherwise identical demands and decisions (Lounsbury 2001; Vo 2016).

A final important question relates to the limits of decoupling (Bromley & Powell 2012; Hallett 2010; Tashman et al. 2019). A complete disregard for institutional norms and frameworks, an obvious inconsistency between what is said and what is done, and a total absence of justifications for actions will lead to a loss of legitimacy. In other words, there are limits to the extent to which organizations can decouple without negative consequences. Brandl et al. (2022) point to the need for a certain level of policy-practice coherence. To maintain legitimacy, a minimum of visible measures and activities is necessary. Certain activities must be undertaken, but they may have little influence on the outcome. Those activities often have formal status and a formal aim, but no, or only partial, consequences for practice.

3.2 Work environment from policy to practice

Building on the key decoupling theory, we suggest a simple model to guide our analysis of decoupling mechanisms. We presume that policy-practice mainly takes place at the top management level and means-ends at the workplace level, although the two have overlaps, and for instance, top managers, by initiating certain activities, can also contribute to means-ends decoupling. We further expect competition between technical and institutional pressure, and that decoupling for both concepts unfolds through individual and team activities.

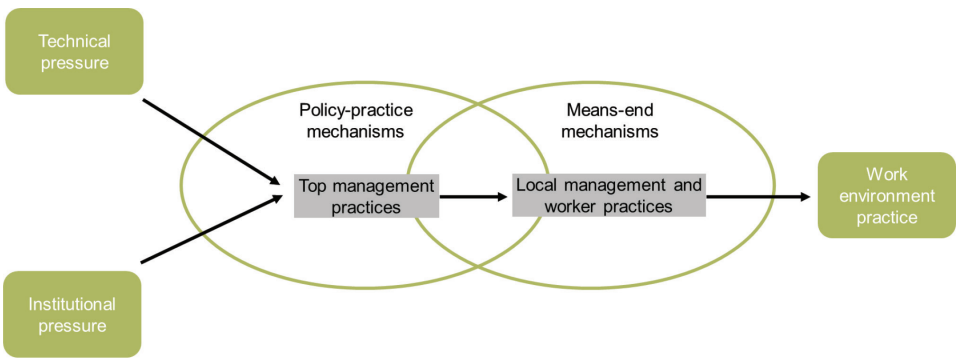


Figure 1. Relations between policy-practice and means-ends decoupling.

4. Methodology

The aim of this study is to study how decoupling functions in practice in relation to the work environment. The study is part of a larger study of work environment management in Greenlandic companies in practice (Kappel et al. 2023, 2026). We designed the research as a multiple-embedded case study (Yin 2014) to obtain data about managers'

and workers' perceptions of the work environment in their respective organizations and job functions, covering subunit from each of the four cases such as local factories, retail shops, and headquarters. In accordance with the case study design, we selected companies as maximum variation cases (Flyvbjerg 2013; Yin 2014) in four major business sectors in Greenland, encompassing production, construction, retail, and transport.

The primary source of data is semi-structured qualitative interviews (Roulston & Choi 2018). The interviews comprise a combination of what King (2004) conceptualizes as 'realist interviews' and 'phenomenological interviews'. A realist interview focuses on exact information, which in this study includes information about concrete work environment activities in the organization. The phenomenological element of the interviews covers the participants' interpretations and personal views on the work environment at their job location.

The interview guide was based on the results from a previous quantitative study (Kappel et al. 2023) supplemented by pilot studies in the four companies. Main topics in the interview guide:

- Information about the project, anonymity, and consent;
- Interviewee's background, position, education, and experiences;
- Primary tasks and attitudes toward work;
- Experience and attitudes toward work environment;
- Local work environment activities, including the safety organization and workplace risk assessment;
- Qualification of first-line managers and safety reps;
- Understanding of work environment;
- Division of responsibility.

We adapted the questions in each interview to the respondents' job functions and the particulars of each company to accommodate the differences in work environment practice between the four companies. Likewise, the respondents' tasks and responsibilities relating to work environment varied based on their hierarchical position in the organization.

We have completed 88 interviews covering all hierarchical layers in the companies (Table 1).

Table 1 Distribution of interviews in the four cases

Company	Position	Interviews	Company	Position	Interviews
Case 1	Top executive	3	**Case 2**	Top executive	4
	OSH staff			OSH staff	
	Middle managers	5		Middle managers	2
	First-line managers	3		First-line managers	8
	OSH representative	3		OSH representative	2
	Workers	4		Workers	5

(*Continued*)

Table 1 *(Continued)*

Company	Position	Interviews	Company	Position	Interviews
Case 3	Top executive	2	**Case 4**	Top executive	1
	OSH staff	3		OSH staff	1
	Middle managers	6		Middle managers	9
	First-line managers	4		First-line managers	9
	OSH representative	3		OSH representative	3
	Workers	3		Workers	4
				External	1

Some the interviews took place as group interviews, and in all, 114 respondents participated in the 88 interviews. The interviews took place in Nuuk and three cities outside Nuuk. Three senior researchers conducted the interviews with the participation of five student assistants. The researchers worked in interpreter tandems (Resch & Enzenhofer 2018) with bilingual student assistants from the social sciences at Ilisimatusarfik (Greenland University). The researchers conducted the interviews in Danish, but respondents could choose their preferred language, and the student assistants translated. The student assistants were involved throughout the project period, and in addition to the transcription of interviews, they participated in analyzing the results to assist with the interpretation of the Greenlandic culture. The duration of the interviews varied from 15 minutes to more than 120 minutes. All interviews took place at the respondents' workplaces. All respondents are secured anonymity.

The article applies an abductive analysis drawing on theory and empirical data (Haig 2005; Thompson 2022). The abductive approach allows us to uncover an understanding of how decoupling works differently at the micro level (Guiette & Vandenbempt 2017; Kelling et al. 2021) and thereby provide theoretical insight into how decoupling transpires in business organizations. We further build on realist evaluation (Pawson & Tilley 1997) to identify possible decoupling mechanisms.

All interviews were recorded and subsequently transcribed. We used the software NVivo to assist with thematic coding (Gibbs 2007). The coding took place in two rounds, inspired by the Gioia method (Gioia et al. 2013). We initially focused on the embedded opinions that the respondent's statements expressed (first-order). We further employed second-order coding of analytical categories of decoupling and completed the analysis with a pattern-coding process (Miles & Huberman 1994) focusing on elements across the four cases. The coding identified relatively direct examples of decoupling of the work environment efforts. However, we also included codes that nuance, problematize, or contradict decoupling.

5. Findings

As indicated in Figure 1, we expect that policy-practice decoupling mainly originates in top management behavior, and we start by analyzing how top management handles

issues related to the work environment, and we subsequently follow how directions from top management are reflected in the behavior of local managers and workers.

5.1 Top management policy

The work environment legislation specifies that it is the company's top management as the employer, who is formally responsible for ensuring that the company and its workers operate within the framework of the law (Kappel et al. 2026). Statements and actions by the CEO and other top managers thus form the policy for the company on the work environment.

As for most large contemporary companies, the home pages of all four cases highlight the importance of a healthy workforce. The form varies from being part of their mission and vision statement to inclusion in sustainability policies with, for example, adherence to the United Nations' Sustainable Development Goal 8 on decent work. In the interviews, all the CEOs confirmed the priority of thriving workers and, more specifically, a safe and healthy work environment. For three of the four companies, they justify the high priority of the work environment by a substantial risk of serious occupational accidents.

Due to the normative and regulatory institutions that prevail in the labor market, this answer could be highly anticipated. The interesting question is how and to what extent such obvious priorities translate into organizational practice. Diving into the behavior of the top managers, we realized that these statements were communicated inadequately to lower-level managers and to workers at operational level – indicating a strong element of policy-practice decoupling. Yet, as decoupling does not primarily constitute conscious cheating but rather a pragmatic attempt to get around the many more or less conflicting priorities, we also found examples of top management actions communicating positive work environment priorities directly to local sites. An example is the CEO in Case 3, who toured all the company's local sites and organized meetings with the workers, in which they could express concerns about the work environment, among other subjects. However, it was a one-time event without plans for repetition.

Decoupling through flawed communication was by far the dominant feature and took the form of three mechanisms, which show how policy-practice decoupling can take place in practice.

- Shifting responsibility to workers and managers
- Passivity toward the work environment
- Ambiguous priority of work environment activities

5.1.1 Shifting responsibility to workers

One decoupling mechanism is to leave responsibility to the workers. The top managers expressed, in various ways, the opinion that workers have a large share of responsibility for the work environment. The CEO of Case 3 explicitly expressed this position, but started to point to the high priority of the work environment:

> At management meetings, when we talk about change, there are a lot of people who are good at saying that we need to have safety first before we work. So, such a safe first way of thinking. I think it is very well incorporated into the organization. I have. I'm comfortable somewhere where people take it seriously.

But then the CEO said later in the interview that safety is primarily the workers' own responsibility:

> [Safety] is not to come from above. You must look out when you cross a road. Yes, you must do it yourself, and you must know that if something prevents you from looking out, then you have someone to address. The security in this opportunity. The culture or mentality, meaning that I as a worker of [case company] am responsible for the safety of my workplace.

Two other statements from this interview also emphasize the claim that the high priority of safety is mainly the responsibility of the individual worker: *It is a dangerous workplace. Everyone knows it's a dangerous workplace, and I think that it also helps [us] to take care of each other,* and *because I fundamentally believe that safety starts with the individual. The environment also starts with the individual.*

This channels an understanding of responsibility whereby the top manager signals that safety is a high priority, but at the same time transfers responsibility to the individual worker rather than pointing out that the responsibility is rooted in the organization itself and with the (top) management.

5.1.2 Passivity toward the work environment

Another decoupling mechanism is related to how the work environment is anchored in the priorities of top management. The four CEOs point out that the work environment has a high priority, but their own activities show a different picture of the realities. None of them involves themselves in the work environment. The legislation requires the establishment of a safety committee with middle/first-line managers and safety representatives, chaired by a responsible top manager. A similar work council, including managers and shop stewards, is required in the collective agreement. None of the CEOs gave priority to chairing or joining these committees. As expressed by one of the four CEOs (Case 4):

Interviewer:	Formally in relation to all this work environment efforts: Do you ever say: Now I want to see that work environment report, or the latest work environment report?
CEO:	No. I get sent a lot of it, all by myself. But from the Safety Committee, so that you can say: I will get it, but not all of it, and certainly not in detail… But it is possibly an area I could have ... There are many areas where visibility is needed. And I would say: It's probably more through the production management than you do those things and not so much me.

The same interview gives another example of inactivity in practice:

> The other thing is, in other words, they must also have control of the work environment and safety before we get started. So, we have control of our safety organization on our sites. Do we have control over our workplace design? Do we know what we do if an accident occurs? What [do we do] and how do we react?

At first appearance, the CEOs expressed a priority of establishing and running a safety organization, but subsequent interviews with managers and workers revealed that most sites did not have a safety organization, and that the CEO never requested managers to secure the establishment of this organization. The inactivity in the two quotes, which are just two of several, is reflected in the fact that the CEOs expected the formal work environment policy to be followed up by middle managers and workers. But they did not, or only sporadically, follow up on whether the local units implemented the policy.

5.1.3 Ambiguous priority of work environment activities

The low priority is emphasized not only by what was expressed but also by what was not included in the answers to our questions about how they, as CEOs, in practice, ensured that the work environment efforts had a high priority. Across the four interviews, the CEOs expressed confidence that the managers at lower levels will take on the responsibility for the work environment and that these managers will contact the top managers on their own initiative if there should be problems or a need for action. This kind of statement signaled ambiguity to lower-level management as the CEOs indirectly indicated that the work environment is not sufficiently important for them to be involved in.

One newly appointed CEO (Case 1) expressed a need for the development and prioritization of work environment efforts: *And I just want to say that we are not there yet. But, but, but we spend both time and resources on organizing it now*. However, the CEO did not indicate how he will ensure the priority of the work environment. He explained, for example, that he had found a qualified manager to take care of the work environment, but at the same time, he allocated other tasks to him, leaving no reasonable time for him to take up the work environment responsibility. The CEO thereby practices without a full-time work environment as a professional. This example also indicates the limited allocation of resources to work environment efforts, which the lower levels strongly experienced. The same limitations of resource allocation became unveiled by local managers who told of obvious work environment issues ranging from repair of holes in harbor quays, to outdated ventilation, to lack of training for safety representatives and managers. The CEOs knew about and expressed recognition of the problems but did not allocate resources.

Finally, with respect to the CEO's priority of the work environment, another CEO (Case 2) explained that the work environment is not a topic usually brought up at the weekly management meetings, indirectly signaling that the work environment and work environment policy are not sufficiently important to discuss at management meetings–contrasting with the priority expressed in formal announcements.

5.2 From policy-practice to means-ends at the local level

It can be argued that the fact that top managers do not engage directly in work environment activities but signal that it is important can be sufficient to encourage managers and workers at a lower level to become actively involved in the work environment.

However, when general statements from top managers are not followed up by actions, managers and workers are likely to interpret that the effort is not of a high priority. Consequently, as the interviews revealed, the work environment may be addressed in a weaker form than top managers' signals, thereby resulting in means-ends decoupling. Decoupling in the four companies and their various sites manifested itself differently, but we could identify across the cases five mechanisms connected to means-ends decoupling:

- Focus on operational objectives
- Insufficient resource allocation
- Symbolic activities
- Knowledge gaps

5.2.1 Focus on operational objectives

The four companies operate predominantly in technical environments, which is reflected in clear and measurable KPIs regarding production, lead times, and turnover. But they do not have quantitative KPIs for the work environment and HR management, with one exception: one company has a KPI on worker turnover. A quote from a middle manager (Case 2) illustrates the priority of the KPIs:

> Yes, and it is of course an expression of what it is that is demanded from above. This thing about being a middle manager relatively high up as a sales manager, you .... I am being pressured by the management with KPIs. With numbers to be looked for, also instead of motivating the worker to create the result.

Without KPIs comparable to the operational field, goals in the work environment will often be vague and subject to interpretation, which creates ambiguity about how to work with the topic in practice. In turn, this can contribute to a downgrading of efforts around the work environment.

An example emphasizing the ambiguous interpretation by workers and managers lower down in the organization is the difficulty in separating the work environment from the CSR programs that two of the four companies had initiated. One of CEOs recognized this issue (Case 2):

> It's something we, I think so, I think it's something we have been focused on CSR and sustainability, if we put the same energy into the safety committee, then it will work. But we clearly do not.

The existence of tangible KPIs for production and sales takes precedence over the work environment. Several respondents, particularly workers, stated that economics and

increased efficiency were more important than the work environment. This is perhaps not surprising, but has the consequence that workers experience pressure to accept risky solutions or that managers tacitly accept risky behavior.

The focus on performance is particularly evident in cases where customer interest in the work environment is expressed, for instance, through the requirement for certificates and audits. In these cases, the local management is far more interested in the work environment than usual.

5.2.2 Insufficient resource allocation

Allocation of resources constitutes a key mechanism in means-ends decoupling. Top management signals the priority of the work environment but does not allocate sufficient and relevant resources. The lack of resources constitutes barriers related to time, human resources, and economy. This means-ends decoupling mechanism is an example relating to both top management and local resource application. Top management ignores the existence of these barriers, even in cases where the limitations are obvious and well known.

One of the critical resources is time. A middle manager (Case 4) with overall production responsibility pointed out:

> When I was told that I needed to go up in production volume, I had to get up to those hundred tons, and I got whip and whip and whip from above. So, the safety group here at the factory has received much lower priority. We were to hold the four meetings annually. They were never held because we never had time for it.

This is just one of several examples where the first-line managers reported that there is no time to undertake activities related to the work environment and worker well-being. A contributing factor is that many of the locations are understaffed due to major challenges in recruiting labor (Case 2):

> Worker: Then I have taken on some positions around safety now as a safety representative. But I would say that it is very difficult to arrange meetings here, precisely because we constantly have a shortage of workers, so it is difficult to hold meetings.

The limited resources also concern investments in the work environment. Many locations outside the capital, Nuuk, reported worn facilities and technology, which constitute both an operational and a safety barrier. These barriers contain both technical and decoupling elements. The decoupling element is evident when lower-level managers and workers point out the need for investments for the sake of work environment, which top management either rejects or chooses to ignore without addressing the problem. One production manager (Case 4) framed the problem as follows:

> … everything that can be done locally, must be done locally and it is the factory manager who is responsible, and they must know, as well as what budgets and funds they have within their own framework. And if they then exceed, then they must send an application on to the production director or someone else who has larger and more stripes on their

> shoulders. And I experience a bit of conflict occasionally … some people report to me that they have sent an application several times, but they never get an answer.

Sometimes, the managers at the local units simply do not allocate resources to establish and run the compulsory safety organization. The following quotes resemble several similar examples from the interviews:

Interviewer:	*And have you heard anything from the company about anything that needs to be done about the work environment?*
Worker:	*No, I haven't. (Case 3)*

and

First-line manager:	*We are keen to bring up some topics, but we do not hold any meetings. There is otherwise a positive attitude towards holding meetings. But it just doesn't happen. (Case 3)*

5.2.3 Symbolic activities

One central aspect of decoupling is the symbolic nature of many activities. One example is the compulsory WPA, which companies are required to conduct at least every third year or when conditions in the workplace change. The four companies implement to a varying degree WPA but most often without consequences, as explained by a safety representative (Case 3):

Interviewer:	What about the workplace assessment? Is this something you have been involved in?
Worker:	I know that we fill [it] in on the system. And I know it is being monitored from Nuuk.
Interviewer:	Are there any things that have been done after you have had a workplace assessment, where you say, 'Now we have to...?' Or any initiatives that have been taken?
Worker:	No.

Another worker (Case 1) conveyed his experiences of the WPA even more directly: *I have filled it out once. The workplace assessment is not used very much in Greenland.*

A corresponding example appears in discussions at the meetings of the local safety committees, which have almost no practical consequences:

> There has been a lack of systematics and structure in things. There is no. I was at the first safety meeting as a supervisor, and at the meeting there I thought, for example, there was first and foremost a lack of agenda for the meeting. It was like, 'What did we talk about last time? Shall we discuss that?' And then we discussed that, and then people kind of ask: 'What? Do you have anything new?' And everyone was a bit like: 'When,' and we have 90 days without work accidents, so you have to bring cake. (Manager, Case 4)

CC BY NC ND

Sometimes, the symbolic mechanism can be quite explicit. For example, a middle manager has just explained the structure of the safety organization to the interviewer, and then, the interviewer continued: *Yes, it looks highly organized. How often do you meet? Manager: Never. (Case 1)*

Managers and workers know that they should do something about the work environment, but they interpret the message of low priority, and certain activities, such as meetings on the safety committee and filling out WPA questionnaires, are undertaken without any practical consequences and constitute, in reality, only symbolic activities.

5.2.4 Knowledge gaps

Knowledge is a crucial resource for managing the work environment. The interviews reveal a lack of knowledge among managers and workers about both the formal requirements (tasks and rights) and the concept of the work environment (what can be hazardous). The workers generally have little knowledge about formal rights and obligations, as well as risks and prevention. They usually remain passive unless encouraged by first-line or middle-managers.

Another consequence is that there was a lack of interest among workers in being part of the safety organization, even though this is a statutory right. The workers explained that they abstain from taking on the role of safety representatives, also when encouraged by management:

HR Manager (Case 2): Yes, and many times, I think it's because the workers don't understand what it means to be a representative. We also have workers who do not understand their rights according to their collective agreement. Then we (also) have many workers who do not know that they can make demands via the safety committee and the cooperation committee.

And a middle manager (Case 4) speaks about the same topic:

Interviewer: A worker representative?
Manager: No, we don't have any.
Interviewer: You don't have any?
Manager: No, no one wants to be one, even union representatives they want to, they don't want to.

As already mentioned, there are differences between the cases and their production sites, and we did find a few cases where workers accepted the role of safety representative, and some of them explained how they achieved a well-functioning collaboration with management.

Language barriers exacerbate means-ends decoupling related to the knowledge issue by creating uncertainty about understanding and acting in the work environment (Case 3):

Worker: Yes. There was such a follow-up course. And that was three years ago now. And it was in Danish, and it was a colleague from Denmark who travelled around and gave these courses on the entire coast. But as soon as you get outside Nuuk, people speak in Greenlandic, so after they have been on this course, I had a colleague who said: "as soon as I got out, I forgot everything that was said." Because it was in Danish.

Another example in Case 4 shows how a translation error can lead to a misinterpretation:

Middle manager: About what I mentioned about ventilation.
Interviewer: Yes.
Middle manager: I had really hoped that they [the workers] would all have marked it as lousy [in the workplace assessment], so that we could get funds to solve the problems. But unfortunately, it was misunderstood because it was formulated incorrectly in Greenlandic.

The result was that even though everyone considered ventilation as a problem, it did not appear in the WPA as a problem, due to the linguistic error. In this case, it can be argued that it is not a decoupling. It is an error. However, decoupling occurs when linguistic ambiguities are accepted. There were no consequences because of the obvious mistranslation, a problem that can be enhanced when workers came from Asia who speak neither Greenlandic nor Danish.

We found a few examples of awareness of the problems, as expressed by a manager from Case 4:

> And that's also the way our HR acts. We use YouTube and take advantage of the fact that it is visual and completely different from writing and written communication. Because it is not only the ordinary workers who can have problems with language – it is also plant managers, who do not necessarily have a lot of skills in the Danish language.

5.2.5 Local diversity–not everything is decoupling

In all four companies, there are units that have managers who give priority to the work environment and workers who take an active part in this work. But this happens in a minority of units. Yet, these few places show that decoupling of the work environment is not inevitable. But it requires that local managers and workers themselves take the initiative to implement an active effort. There are no clear signals of expectations for greater efforts from the top management of the four companies. The managers and workers in the few active units could explain in detail how they organized work environment activities. We present two of several examples (Case 1):

Interviewer: Do you hold safety meetings on the site?
Middle manager: Yes, every 14 days.

And a statement from a worker in Case 4:

> We have the safety groups where we have representatives. So, it's easy for us, if there are some things that need to be sorted out or regulated, we have an opportunity to bring it up that way. So yes, it works in conjunction with the safety groups. That's what I would say.

6. Discussion

This study focuses on understanding the practical mechanisms, which make decoupling an organizational reality. We did not find evidence for deliberate double talk–the policy-practice variant of decoupling, in which CEOs tell one story outside the organization and at the same time internally instruct managers and workers to abstain from doing as communicated to external stakeholders. Our findings thereby support Bromley and Powell (2012) who points out that policy-practice decoupling is rather a pragmatic and rational attempt to handle many and often contravening external and internal requirements. As a not-deliberate activity, policy-practice decoupling moves closer to means-ends decoupling, but we argue that with the role of top management to articulate the internal policies of the company, it makes sense to maintain the distinction. The CEOs focus in their daily work on the economic performance of the organization and make pragmatic attempts to find ways to address the daily conflicting demands. The top management practice resembles what Palmer et al. (2022) call 'spray and pray' in change management, with management communicating widely without follow-up, hoping that the message will get through. This metaphor fits into the work environment efforts in the four case companies. Top management signals that the work environment is a key area of action and subsequently hopes that workers and managers at lower levels will take the message to heart. There are no follow-up activities from the top managers. A few units take the intentions signaled by top management seriously. However, in most units, a series of means-ends decoupling mechanisms makes the implementation of the work environment take place in a weakened form. We found three basic mechanisms.

- Pushing/shifting responsibility to the local managers and workers, including the expression of trust in lower-level management's ability to take responsibility for the work environment and the attribution of direct responsibility to individual workers;
- Passivity toward the work environment, including deciding not to join safety committees and works councils;
- Ambiguous priority of work environment practice, including a lack of demand for work environment reporting and limited allocation of resources to work environment at the local level.

The transition of policy-practice decoupling from the top level is mainly reflected in a means-ends decoupling at the local level. This form of decoupling comes from both interpretations of top management's signals and from managers' and workers' own priorities based on their experience from everyday work.

With ambiguous top management signals, it falls up to the local units themselves to give priority and implement work environment efforts. This is a task that has been

successful in a few places (Kappel et al. 2026). Yet, it is evident that the majority of respondents draw a picture of a weak and inefficient effort. In most of the workplaces studied, this is a task that is downgraded or ignored by both managers and workers. By examining the phenomenon at a micro level, we found four means-ends decoupling mechanisms:

- Focus on operational objectives
- Insufficient resource allocation
- Symbolic activities
- Knowledge gaps

Means-ends decoupling cannot only be interpreted as an institutional element. Decoupling is intertwined with technical elements. A clear example is the limited resources, which is an objective fact. The local managers are pressed for time due to the general shortage of labor in all four companies, and they use their time for core business operations, leading to the exclusion of other management tasks. One of these tasks is work environment activities and personnel management in general, resulting in means-ends decoupling. Another example is limited knowledge among both managers and workers of the work environment in general and the more specific regulatory requirements. Other examples of intertwined technical and institutional elements are the limited availability of the compulsory work environment courses and the language barrier, creating uncertainty regarding the legal requirements. The consequence is that policy-practice decoupling from top management is enhanced by technical challenges at the local level.

As pointed out, there are a few locations that prioritize the work environment. These units emphasize the diversity of means-ends decoupling, illustrated by managers and workers at the local level whose interpretation and commitment became decisive for the scale and character of implementation of the often loosely formulated intentions behind workplace environment initiatives. This finding is further reinforced by the missing clear causal link that exists between the 'means' articulated at the top level and the 'ends' realized in the operating units. For most local units, the results are symbolic activities in accordance with earlier studies of decoupling (Bromley & Powell 2012).

The influence of the technical environments of the case-companies provides space for comprehensible KPIs identified and announced by top management in areas such as the finances, production figures, and schedules for projects. Managers and workers understand these KPIs more clearly than the opaque goals in the field of work environment, and they use them actively in their everyday work. The importance of KPIs is reflected in the few examples of a clear relation to the work environment, such as, for example, external audits. The KPI receives significant attention in these examples, not for protecting workers, but because of the fear of losing market share.

The study examines decoupling in the context of Danish legislation, workplace culture, and practices in a labor market operating under different cultural conditions. Denmark and the other Nordic countries have a longer established tradition for work environment management, but we expect that this type of decoupling mechanism will also appear in the Nordic and European countries. The mechanisms will just be embedded in more elaborate policies and programs, as the fundamental differences between the core business logic and sideline institutional pressure will still be present (Hasle et al.

2021). The importance of these mechanisms may even grow with the increased internationalization as cultural differences rise, and managers and workers may get divergent views on the work environment. In the Nordic countries, managers unfamiliar with Nordic traditions for cooperation about the work environment may be recruited, while workers with a Nordic background may find themselves working alongside colleagues who do not recognize the purpose of electing a safety representative.

For practitioners, the findings give important knowledge to mitigate decoupling. We must disappoint top managers in their hope that the rank and file will follow suit after the declaration of the importance of the work environment. Top managers must take tangible actions to show priority in reality, such as participating in safety committee meetings, putting the work environment on the agenda at management meetings, requesting reports of work environment performance from workplaces, and not least allocating sufficient resources to the work environment. Such actions will show the lower ranks that the work environment is indeed important and thereby motivate them to mitigate means-ends decoupling.

7. Conclusion

Using a neo-institutional lens, this study primarily explores the microprocesses leading to decoupling across four Greenlandic companies, emphasizing the interactions between top management's work environment directives and their operational enactment. Through this analysis, we identify policy-practice decoupling mechanisms at the top level of the companies and means-ends decoupling at the workplace level. These insights contribute both to the advancement of decoupling theory and to the development of more resilient work environment practices adapted to the unique organizational and geographic contexts, such as those represented by Greenland.

Our findings indicate that the work environment efforts in the four companies in Greenland are deficient. The top managers in the cases state that the work environment is a high priority. However, with no follow-up, the local units refrain from implementing efficient work environment measures. Decoupling is taking place, although there are examples of a few workplaces with an active work environment organization and qualified efforts to secure the work environment.

We have studied these decoupling mechanisms in connection with the implementation of work environment policy in Greenland, but we can assume that the policy-practice decoupling mechanisms at the top management level and their consequences for the means-ends decoupling at the local level are likely to appear in other policy fields. The results, therefore, have relevance for other institutional fields than work environment policy in Greenland.

Yet, with a targeted effort at the top level, it is possible to implement efficient management of the work environment among companies in Greenland – a finding which is relevant to both further research and practice. An obvious topic for further study is to uncover why some workplaces are more successful than others. Despite the findings of this study, which demonstrate that top management inaction leads to decoupling between the stated work environment policy and the work environment practice, this question remains.

References

Aalders, M., & Wilthagen, T. (1997). Moving beyond command-and-control: Reflexivity in the regulation of occupational safety and health and the environment. *Law & Policy*, *19*(4), 415–443. https://doi.org/10.1111/1467-9930.t01-1-00034

Alvesson, M., & Spicer, A. (2018). Neo-institutional theory and organization studies: A mid-life crisis? *Organization Studies*, *40*, 017084061877261. https://doi.org/10.1177/0170840618772610

Aravind, D., & Christmann, P. (2011). Decoupling of standard implementation from certification: Does quality of ISO 14001 implementation affect facilities' environmental performance? *Business Ethics Quarterly*, *21*(1), 73–102. https://doi.org/10.5840/beq20112114

Athanasopoulou, A., Marti, E., Risi, D., & Schlindwein, E. (2025). How companies restrain means–ends decoupling: A comparative case study of CSR implementation. *Journal of Management Studies*, *62*(1), 214–245. https://doi.org/10.1111/joms.13043

Borys, D. (2012). The role of safe work method statements in the Australian construction industry. *Safety Science*, *50*(2), 210–220. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.08.010

Boxenbaum, E., & Jonsson, S. (2017a). Isomorphism, diffusion and decoupling: Concept evolution and theoretical challenges. In *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 77–97). Sage Publication. https://doi.org/10.4135/9781446280669.n4

Boxenbaum, E., & Jonsson, S. (2017b). Isomorphism, diffusion and decoupling: Concept evolution and theoretical challenges. In *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 77–97). Sage Publication. https://doi.org/10.4135/9781446280669.n4

Brandl, J., Keegan, A., & Kozica, A. (2022). When less is more: HRM implementation, legitimacy and decoupling. *Human Resource Management Journal*, *32*(1), 247–260. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12388

Bromley, P., & Powell, W. W. (2012). From smoke and mirrors to walking the talk: Decoupling in the contemporary world. *Academy of Management Annals*, *6*(1), 483–530. https://doi.org/10.1080/19416520.2012.684462

Brunsson, N. (2002). *The Organization of Hypocrisy—Talk, Decisions and Actions in Organizations*. CBS Press. https://samfundslitteratur.dk/bog/organization-hypocrisy

Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender. (2024). *Naalakkersuisut's arbejdsmarkedsredegørelse 2023*. https://naalakkersuisut.gl/Nyheder/2024/06/2806_arbejdsmarkedsredegoerelse?sc_lang=da

Dick, P. (2015). From rational myth to self-fulfilling prophecy? Understanding the persistence of means–ends decoupling as a consequence of the latent functions of policy enactment. *Organization Studies*, *36*(7), 897–924. https://doi.org/10.1177/0170840615575191

Dyreborg, J. (2011). 'Safety Matters Have Become Too Important for Management to Leave it Up to the Workers' – The Nordic OSH model between implicit and explicit frameworks. *Nordic Journal of Working Life Studies*, *1*(1), 135–160. https://doi.org/10.19154/njwls.v1i1.2339

Flyvbjerg, B. (2013). Case study. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds), *The Sage Handbook of Qualitative Research* (Vol. 1, Issue 17, pp. 301–316). Sage.

Fredriksson, M., Pallas, J., & Wehmeier, S. (2013). Public relations and neo-institutional theory. *Public Relations Inquiry*, *2*. https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2046147X13485956

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

Greenwood, R., Oliver, C., Lawrence, T. B., & Meyer, R. E. (2017). *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* (R. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence, & R. E. Meyer, Eds). Sage Reference.

Guiette, A., & Vandenbempt, K. (2017). Change managerialism and micro-processes of sensemaking during change implementation. *Scandinavian Journal of Management*, *33*(2), 65–81. https://doi.org/10.1016/j.scaman.2017.02.002

Haig, B. D. (2005). An abductive theory of scientific method. *Psychological Methods*, *10*(4), 371–388. https://doi.org/10.1037/1082-989X.10.4.371

Hallett, T. (2010). The myth incarnate: Recoupling processes, turmoil, and inhabited institutions in an urban elementary school. *American Sociological Review*, *75*(1), 52–74. https://doi.org/10.1177/0003122409357044

Hasle, P., Limborg, H. J. H. J., Grøn, S., & Refslund, B. (2017). Orchestration in work environment policy programs. *Nordic Journal of Working Life Studies*, *7*(3), 43–62. https://doi.org/10.18291/njwls.v7i3.97092

Hasle, P., Limborg, H. J. H. J., & Nielsen, K. T. K. T. (2014). Working environment interventions: Bridging the gap between policy instruments and practice. *Safety Science*, *68*, 73–80. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.02.014

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

Hengst, I.-A., Jarzabkowski, P., Hoegl, M., & Muethel, M. (2020). Toward a process theory of making sustainability strategies legitimate in action. *Academy of Management Journal*, *63*(1), 246–271. https://doi.org/10.5465/amj.2016.0960

Høgedahl, L., Ravn, R. L., & Frejlev, L. (2021). *Den grønlandske arbejdskraftsundersøgelse*. Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Aalborg Universitet.

Howlett, M. (2003). Administrative styles and the limits of administrative reform: A neo-institutional analysis of administrative culture. *Canadian Public Administration*, *46*(4), 471–494. https://doi.org/10.1111/j.1754-7121.2003.tb01588.x

Hutchinson, B., Dekker, S., & Rae, A. (2022). Writing plans instead of eliminating risks: How can written safety artefacts reduce safety ? *Safety Science*, *151* (November 2021), 105738. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105738

Jabbouri, R., Schneckenberg, D., & Truong, Y. (2022). From policy-practice to means-ends decoupling in organizations: A systematic review and paths for future research. *Management International*, *26*(1), 123. https://doi.org/10.7202/1088440ar

Jabbouri, R., Schneckenberg, D., & Truong, Y. (2025). From policy-practice to means-ends decoupling in organizations: A systematic review and paths for future research. *IDEAS Working Paper Series from RePEc*. https://www.proquest.com/docview/2643838993?accountid=14211&cid=CID:20250627115606609:808506&fromOL=true&parentSessionId=1mreIc%2BD0DGQkQcQkARwsfp9oAYASersYJ8%2FTgWP14s%3D&sourcetype=Working%20Papers

Kappel, A. L., Hasle, P., & Voxted, S. (2026). Shifting responsibility to the workers – interpretations of work environment regulation in Greenlandic companies. *Safety Science*, *193*, 107007. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.107007

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

Kelling, N. K., Sauer, P. C., Gold, S., & Seuring, S. (2021). The role of institutional uncertainty for social sustainability of companies and supply chains. *Journal of Business Ethics*, *173*(4), 813–833. https://doi.org/10.1007/s10551-020-04423-6

King, N. (2004). Essential guide to qualitative methods in organizational research. In *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research* (pp. 11–22). SAGE Publications Ltd. https://doi.org/10.4135/9781446280119

Kongsvik, T., Gjøsund, G., & Vikland, K. M. (2016). HSE culture in the petroleum industry: Lost in translation? *Safety Science*, *81*, 81–89. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.04.019

Lounsbury, M. (2001). Institutional sources of practice variation: Staffing college and university recycling programs. *Administrative Science Quarterly*, *46*(1), 29–56.

Mendoza, A., Liu, S.-N. C., Smith, A., Hendricks, J. W., Peres, S. C., & Sasangohar, F. (2024). The realities of procedure deviance: A qualitative examination of divergent work-as-done and work-as-imagined perspectives. *International Journal of Industrial Ergonomics*, *100*, 103564. https://doi.org/10.1016/j.ergon.2024.103564

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.

Orton, J. D., & Weick, K. E. (1990). Loosely coupled systems: A reconceptualization. *Academy of Management Review*, *15*(2), 203–223. https://doi.org/10.5465/amr.1990.4308154

Palmer, I., Dunford, R., Buchanan, D., & Akin, G. (2021). *Managing Organizational Change: A Multiple Perspectives Approach*. McGraw Hill. https://www.mheducation.com/highered/product/managing-organizational-change-multiple-perspectives-approach-palmer-dunford/M9781260043716.html

Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic Evaluation*. Sage.

Powell, W. W., & Rerup, C. (2017). Opening the black box: The microfoundations of institutions. In *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 311–335). SAGE Publications Ltd. https://doi.org/10.4135/9781526415066

Resch, K., & Enzenhofer, E. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection*. SAGE Publications Ltd. https://doi.org/10.4135/9781526416070

Roulston, K., & Choi, M. (2018). Qualitative interviews. In *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection* (pp. 233–249). SAGE Publications Ltd. https://doi.org/10.4135/9781526416070

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

Stål, H. I., & Corvellec, H. (2022). Organizing means–ends decoupling: Core–compartment separations in fast fashion. *Business & Society*, *61*(4), 857–885. https://doi.org/10.1177/00076503211001856

Tashman, P., Marano, V., & Kostova, T. (2019). Walking the walk or talking the talk? Corporate social responsibility decoupling in emerging market multinationals. *Journal of International Business Studies*, *50*(2), 153–171. https://doi.org/10.1057/s41267-018-0171-7

Thompson, J. (2022). A guide to abductive thematic analysis. *The Qualitative Report*, *27*(5), 1410–1421. https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.5340

Vo, L.-C. (2016). Microfoundations of decoupling: From a coping theory perspective. *M@n@gement*, 248–276.

Weick, K. E. (1976). Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, *21*(1), 1–19. https://doi.org/10.2307/2391875

Wijen, F. (2014). Means versus ends in opaque institutional fields: Trading off compliance and achievement in sustainability standard adoption. *The Academy of Management Review*, *39*(3), 302–323.
Wiseman, A. W. (2022). Recent developments in the relationship between empirical comparative research on education and neo-institutional theory. *Internationales Jahrbuch Der Erwachsenenbildung*, *45*(1), 15–38.
Yin, R. K. (2014). *Case Study Research: Design and Methods*. Sage Publications.

Safety Science 193 (2026) 107007

Contents lists available at ScienceDirect

Safety Science

journal homepage: www.elsevier.com/locate/safety

Shifting responsibility to the workers –interpretations of work environment regulation in Greenlandic companies

Anne Lise Kappel [a], Peter Hasle [b,*], Søren Voxted [c]

[a] Ilisimatusarfik (University of Greenland), Denmark
[b] University of Southern Denmark & Ilisimatusarfik, Denmark
[c] University of Southern Denmark

ARTICLE INFO

Keywords:
Regulation
OSH
Safety
Greenland
Sensemaking

ABSTRACT

How do managers and workers make sense of reflexive work environment regulation with relatively abstract formulation of duties for risk assessment and division of responsibility? This question is little studied in research and we contribute to the answer by examining responses to work environment regulation in Greenland. The country is undergoing rapid modernization with a transition from a culture rooted in hunting and fishing to one based on salaried employment. A key milestone in this process is the establishment of Greenlandic Self-Government but work environment regulation remains under Danish jurisdiction. Consequently, companies in Greenland face the challenge of implementing legislation developed for the Danish labour market. We have through in depth case studies investigated how Greenlandic managers and workers interpret the reflexive regulatory requirements for risk assessment and employer responsibility. The results show that they tend to minimize risk and consider the responsibility rather opaque. Managers shift responsibility to workers when they delegate work tasks, and the workers accept this responsibility. Subsequently, if an accidents do occur, workers attribute the accidents to their own failed behaviour. In an era of increasing globalization and growing political pressure for regulation, the implications of this study extend beyond Greenland by showing the constraints for implementation of requirements from the reflexive regulation dominating Europe. We expect similar sensemaking challenges to be present in other resource constrained contexts. For practice the study indicates the need for regulators and employers to tailor work environment regulation and management to the specific labour market and cultural context.

1. Introduction

The employer's responsibility for controlling risks at work and the workers' duty to cooperate with the employers to secure safe conditions form the fundamentals of any regulation of the work environment as it is outlined in the EU framework directive for the work environment (the Council of the European Communities, 1989). Knowledge about how key stakeholders understand the content of the work environment concept and the responsibility to take action, constitutes a crucial element in the development of regulatory strategies. Yet, research on manager and worker interpretation of the work environment concept and the implications for responsibility are limited. Greenland constitutes a relevant example to further the study of the interpretation of responsibility. The country is in the middle of a rapid modernisation process, with a growing economy and the transition from a culture based on hunting and fishing to a labour market based on salaried employment (Karlsson, 2021). Part of this process has been the establishment of Self-Government. Yet, the Danish work environment law has been directly transferred to Greenland without adaption to the Greenlandic context and is still under Danish jurisdiction. The geography, labour market, culture and language are quite different from the Danish context, and the applicability as well as the extent the interpretation of the law resembles the intentions of the original legislators, is an open question.

Denmark has 150 years of experience with the development of work environment legislation (Jacobsen, 2011) – and the first 100 years employed a command-control system in which detailed rules specified the responsibility of employers (Uhrenholdt Madsen & Hasle, 2017). Fifty years ago, however, the system in Denmark and Europe changed to a more abstract, reflexive regulatory system in which employers were given full responsibility for the work environment, independent of any

* Corresponding author at: University of Southern Denmark, Campusvej 55, 5230 Odense, Denmark.
E-mail address: hasle@iti.sdu.dk (P. Hasle).

https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.107007
Received 23 May 2025; Received in revised form 28 August 2025; Accepted 22 September 2025
0925-7535/© 2025 The Author(s). Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

specific rules (Robens, 1972; Uhrenholdt Madsen & Hasle, 2017; Wilthagen, 1994). After this change, the understanding of the concept of the work environment has expanded rapidly from a narrow focus on accidents and physical and chemical risks to a broader perspective including ergonomics and the psychosocial work environment as well as the specification of a number of management processes, which the employer is required to undertake to control risks (Hasle et al., 2014; Uhrenholdt Madsen & Hasle, 2017). This broad conceptualisation of the work environment is to a large extent influenced by the Nordic labour market culture, which forms the platform for the present reflexive regulation (Hasle & Sørensen, 2013) and may be different in other cultural contexts. Yet, at similar trend to expand the work environment concept is reflected at the European level (EU Commission, 2021).

An earlier study of work environment management shows that Greenlandic companies consider the work environment a high priority but that they have limitations regarding competence and compliance with the regulatory requirements (Kappel et al., 2023). Both managers and workers in Greenland comprise a first or second generation as wage earners, and such short history may cause uncertainty regarding the role of being a manager or a worker (Lau, 2005), which may be reflected in their interpretation of risks and the employer's responsibility for controlling risks. Studies of the interpretation of the employer responsibility are few, and the studies that do exist focus on small companies. The small companies are marked by scarce management resources, and employers shift the responsibility for controlling risks onto the workers, who readily accept the responsibility (Eakin, 1992; Hasle et al., 2009, 2011). Given the importance of the employer responsibility there is a lack of knowledge about how managers and workers perceive what is work environment and who has the responsibility to control it. The aim of this research is therefor to reveal, how the work environment concept and the employer responsibility are interpreted in a labour market context different from the original regulatory environment.

We do this with an in depth qualitative study of work environment management practices in four large Greenlandic companies, in which we analyse challenges for the implementation and adaptation of the relatively abstract reflexive regulation to the Greenlandic context. We show that most managers and workers try to make sense of work environment by almost entirely focusing on accident risks. Managers tend to transfer part of the employer's responsibility for the work environment to workers, which they generally accept, although other configurations of the division of employer responsibility occur. The results can have implications for other nationalities and social groups in which the reflexive regulatory perspective is not directly compatible with their context.

2. Background

2.1. Regulation of the work environment

Due to the lack of tradition for salaried employment in Greenland, the tradition for regulating the work environment in Greenland is limited. The regulation is adapted from Denmark owing to the close historical cohesion between the two countries. Denmark, as in Europe, established regulation in the 19th century as a command-control system in which specific rules directed the actions required to be taken by the employer. This regulation implies that if no specific rules, there is no requirement to act, in spite of possible health risks. This approach became obsolete during the 20th century as rapid technological development introduced new physical and chemical hazards, which, as they became applied in production, were not regulated. This situation spurred the development in Denmark as well as other European countriesto a paradigm shift towards more reflexive regulation during the 1970ties (Aalders & Wilthagen, 1997; Robens, 1972; Uhrenholdt Madsen & Hasle, 2017). The reflexive regulation requires the employer to protect workers from all safety and health risks, in spite of no explicit rules. New technology in the form of machines, chemicals or organisational forms must therefore be assessed by the employer, and if there is a risk, the employer needs to control the risk to protect the workers.

The Danish work environment legislation which follows the reflexive principles came into force in 1977. The same principles are applied in the EU framework directive for the work environment from 1989 (Jensen, 2001). The directive implies that employers are required to make a risk assessment, including the implementation of action plans to secure protection against the identified risks. The understanding of the concept of employer responsibility thereby becomes a key question. The law defines the responsibility in broad terms in this way:*"It shall be the duty of the employer to ensure safe and healthy working conditions"* (The Greenland Working Environment Act, 2023, §11), whereas the workers are obliged to collaborate with the employers to secure safety and health. The responsibility construct has two major implications:

- The employer has the responsibility for assessing all risks, irrespective of detailed rules. Even risks from, for instance, new technology or new chemicals. The employer's responsibility includes the full protection of workers against all identified risks and, in addition to technical preventive measures and the instruction of workers, also the effective control of measures and workers' behaviour.
- The employer has both a subjective responsibility (actions taken and actions not taken) and an objective responsibility. If something happens, the employer has responsibility, in spite of relevant measures to protect workers.

During the decades after the paradigm shift, the concept of the work environment has greatly expanded. The initial focus, even before the paradigm shift, was on accident risks and exposure to specific physical and chemical factors. Since then, musculoskeletal disorders (MSD) and psychosocial factors have been included in the understanding of the work environment concept and are to be included in risk assessment. In the Danish development, the new factors have been further detailed and expanded to include topics such as health promotion, absenteeism and harassment (Uhrenholdt Madsen & Hasle, 2017; Uhrenholdt Madsen & Waldorff, 2019).

Both the paradigm shift and the expanded concept of the work environment are important for the full protection of workers, but the development also provides challenges. The regulatory requirements are now less concrete and more abstract, which represents challenges for employers and workers in translating the requirements into practical protective actions. Employers, managers and workers need to make sense (Weick, 2000) of the abstract responsibility requirements in the regulation, which does not provide much tangible advice on how to act. The sensemaking will largely determine how employers, managers and workers act, and in earlier studies of major accidents Weick (1993) has analysed how people behave in an irrational manner due to sensemaking developed before the accidents. Furthermore, Weick's perspective on sensemaking is also relevant in everyday working life, describing how challenges faced by members of organisations, both individually and collectively, are enacted and integrated into organisational practices. According to Weick, this is an ongoing process in which everyone contributes, though not necessarily to the same extent. Some actors, such as managers, typically take a more significant role (Weick, 2000; Weick et al., 2005). The theoretical approach has proven to be relevant in earlier work environment research (Blazsin & Guldenmund, 2015; Røyksund & Engen, 2020; Størseth & Tinmannsvik, 2012).

These earlier studies focus on the understanding of safety and risk, whereas the question of how employers and workers understand their responsibilities has not been greatly studied in the literature, although research of work environment practices in small businesses shows that employers tend to have a rather narrow understanding of safety and health risks as well as of their responsibility under the law. These employers often understand their responsibility as limited to instructing workers to take care of themselves and providing PPE and other protective devices when requested by workers (Cunningham et al., 2014; Eakin, 1992; Hasle et al., 2011; Landstad et al., 2022; Mohamad

Suleiman, 2023). In this way, part of the employer responsibility is transferred to the workers or"*leaving responsibility to the workers*" as Joan Eakin calls it (1992). A further explanation is that employers argue that they prefer experienced workers who are capable of both doing a good job and taking care of themselves and therefore delegate autonomy to the workers. Workers generally tend to accept this transfer of responsibility (Eakin, 1992; Hasle et al., 2009; Holmes & Gifford, 1997). Larger companies can be expected to have a better understanding of the relatively abstract concept of responsibility, as can be noted by a higher level of compliance with legislation (Sørensen et al., 2007; Walters & Wadsworth, 2016). The explanation for this may be that larger companies have more resources in terms of the knowledge and capacity to adapt to the specific requirement of the legislation. Yet, even for larger companies with a fragmented OSH management system or in a different cultural context understanding work environment and the employer responsibility can constitute a challenge.

2.2. The Greenland context

Such challenge is likely to appear in communities in which industrialisation happened recently. Both large and small companies may have difficulties in making sense of the legislation and consequently the overall employer responsibility can be blurred at the workplace level. Greenland may constitute such an example. The country's industrial transformation shifted from an economy based on hunting and fishing to an economy dominated by industry and salaried employment only decades after WW2. The development became particularly rapid after the establishment of local government in 1979 and Self-Government in 2009 (Rud, 2017). The result is that approximately 90 % of the population are now wage earners (Departementet 2024) but only as the first or second generation. Most of the population have self-employed fathers/grandfathers who provided for the family by hunting and fishing and mothers/grandmothers who took care of the household. The group of Greenlanders with longer educations is small, and a considerable part (1/3) of the working population would prefer to be self-employed (Høgedahl et al., 2021).

The work environment law for Greenland is with few changes a complete copy of the Danish law. The Danish law from 1953 on worker protection was first adopted in Greenland in 1972, and a limited number of specific safety statutory orders were enforced in the traditional command-control style (Carlsen (ed) 2005). The reflexive Danish law from 1977 became adopted in Greenland in 1986 but with the omission of key elements such as the duty to establish a safety organisation and elect safety representatives (Minister of Labour (DK), 1986). In 2005, a major revision of the Greenlandic law passed, which included most of the changes in the Danish law after 1986, with the introduction of the safety organisation as well as the workplace assessment (the Danish version of the risk assessment required by the EU framework directive). This legislation was still in force at the time of the data collection for this study (Kappel et al., 2023). After the data collection, a new major law revision was implemented in Greenland covering all the changes in the Danish legislation from 2005 to 2023. During this whole development, legislators seem to assume that labour market conditions in Denmark and Greenland are similar, and almost no attempts have been made to tailor legislation to the Greenland context.

The enforcement of the law is still under full Danish authority and executed by the Working Environment Authority (WEA) with a staff of six officers placed in Nuuk, including a local leader, who refers to the Director in Copenhagen. As for the legislation, the Danish based WEA has made little efforts to adapt inspection practices to the Greenland context. A work environment council has been established with the participation of social partners in Greenland, and the council receives administrative support from the WEA by staff placed in both Nuuk and in Copenhagen. Most of the Danish statutory orders are not implemented in Greenland, and managers and workers must rely on the wording of the general law.

A survey of work environment management activities indicates that Greenlandic companies place a high priority on a safe and healthy work environment, but they have difficulties complying with the requirements for workplace assessment, the establishment of a safety organisation, and securing the necessary competence to manage the work environment. These challenges increase in smaller companies and when the companies are located further away from the capital Nuuk (Kappel et al., 2023).

3. Methodology

To study how the stakeholders in the companies interpret responsibility and the work environment, we conducted a multiple embedded case study (Yin, 2018) with variation in industries, geography and ownership to understand the pervasive challenges in the interpretation of the concept of the work environment and employer responsibility. We selected four major land-based companies selected from the sectors of production, transport, construction, and retail and further included branches of the companies in four major cities. Due to the ownership structure in the Greenlandic business community with most of the largest companies owned by the Self-Government, we selected two Self-Government owned and two privately owned companies. The key features of the case context are outlined in Table 1 with more exact information omitted due to the need for anonymity.

3.1. Data collection

The data collection included semi-structured interviews, observations, and documents. The main data source is interviews at all organisational levels, from the CEO centrally located in Nuuk to middle and first-line managers to workers. All occupational safety and health (OSH) professionals were interviewed. The study includes 88 interviews in total in the four case companies with 72 individual respondents and 26 respondents in group interviews, adding up to a total of 114 respondents (Table 2). All interviews conducted at the respective companies' sites during working hours to ensure the respondents' familiarity with the surroundings and participation not depending on spare time activities. Two thirds of all interviews were conducted by one interviewer together with a student assistant in the effort to maintain as highest consistency as possible.

We conducted all interviews as semi-structured interviews (Roulston & Choi, 2018) using an interview guide building on previous studies in Greenland (such as Carlsen (ed) 2005; Høgedahl et al., 2021; Kappel et al., 2023) as well as the literature on reflexive regulation, small enterprises, and sensemaking as presented in the background section. The resulting interview guide covered these main themes:

- Information about the project, anonymity, and consent
- Interviewee's background, position, education, and experiences
- Primary tasks and attitudes towards work
- Experience and attitudes towards work environment
- Local work environment activities, including the safety organisation and workplace risk assessment
- Qualification of first line managers and safety reps
- Understanding of work environment
- Division of responsibility

We conducted a pilot study with two interviews in each of the four companies and revised accordingly. The interview guide was adjusted to the context of the specific case and the position of the interviewee.

We focused on broad open questions after the initial information about the project, consent for participation and interviewee position. The opening questions invited the interviewee to talk about work tasks. We used the answers as stepping stones for elaborating on experiences and attitudes and we asked only in the end more specific follow-up questions related to specific risks and responsibilities. The interview

Table 1
Key contextual features.

	Case 1	Case 2	Case 3	Case 4
Work environment requirements from customers	For individual projects	No customer requirements	Limited, from one essential customer	To the largest production sites
Professionals to coordinate work environment management	One part-time	None, HR task	One, mainly formal follow-up	Two, often practical follow-up
Local safety committee	Formal, almost no meetings	Almost none, no meetings	Formal, some meetings	Formal, most meetings
Skilled workers, with work environment included in vocational training	The majority on most sites	Small proportion	The majority on most sites	Unskilled in production, skilled in the technical departments
Dominant labour in the company.	Mixture of Greenlandic, Danish, and European labour	Greenlandic with Asian labour making a growing share	Greenlandic labour dominant	Greenlandic, with Asian labour making a growing share

Table 2
Distribution of interviews.

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

ended by asking whether the interviewee wanted to supplement with something not touched upon. A question which several times led to unexpected information and reflections.

The researchers worked in interpreter tandems (Resch & Enzenhofer, 2018) with bilingual student assistants from the social sciences at Ilisimatusarfik (Greenland University). The researchers conducted the interviews in Danish, but the respondents could choose the language that the respondent preferred, and the student assistants translated. The student assistants participated throughout the project period, and in addition to the transcription of interviews, they also assisted in the interpretation of the Greenlandic culture. Throughout the project Ilisimatusarfik's (Greenland University) guidelines for ethical research (Ilisimatusarfik, 2024) has been used and to assume the cultural aspects of conducting research in this context, we applied the IARPC's principles for conducting research in the Arctic (IARPC, 2018). All interviewees have separately been informed about the project, terms for participations, promised anonymity and after that consented participation.

All interviews were recorded, transcribed, and supplemented with a field note on any circumstances that affected the interview. For example, we normally used a separate office or meeting room without disturbance but in a few situations, interruptions such as phone calls for the respondent or people coming in. Once we experienced that the manager entered the room and stayed. In that situation we continued the interview but made a supplementary interview with the workers the next day without the manager.

All interviews have been transcribed in Danish. For Greenlandic parts of the interview the student assistants listened to the Greenlandic recording to ensure full coverage in the translation, and if discrepancies, they transcribed and translated to Danish as an addendum. The transcription software (Sonix) offers the opportunity to go directly back-and-forth between audio file to text, which means that cases of doubt are clarified immediately by the transcriber, who verify the text using the audio file.

We made field notes of each visit with observations and photos from the workplaces including occupational hazards, relations between workers and managers, circumstances during interviews, and other conditions deemed relevant. Finally, we collected documents from the case companies such as public available information from the internet, organograms of management and safety organisation, minutes from safety committee meetings, audit reports, and written risk assessments.

3.2. Data analysis

We used an abductive analytical approach, drawing on theory (such as reflexive regulation and sensemaking) and empirical data (Haig, 2005; Thompson, 2022). We started with the thematic coding (Braun & Clarke, 2019; Thompson, 2022) of all interviews using the software NVivo. The coding took place in two rounds inspired by the Gioia method with the aim to understand the meaning behind the expressed wording in the specific context to include the cultural dimension. Therefore, we started with the embedded opinions from the respondent's statements expressed (first-order), and then categorised according to the research themes (second-order) (Gioia et al., 2013). We focused on the two main themes: understanding the concept of the work environment and the interpretation of responsibility.

For the first-order coding, we compiled key statements from each interview, company, and location, which formed the basis for assessing how the individual perceived the two main themes and which interpretation of responsibility and the work environment concept dominated the local company site. This allowed solid traceability and the opportunity to identify departmental and geographical differences and similarities.

The first-order coding results were described in a brief report for each of the four companies, carefully anonymised to ensure that no sites, departments, or persons can be identified. We presented the report at meetings with the top executives and safety professionals in each company. The stakeholders gave feedback on the recognisability of the results, which helped to validate the analysis. All four companies expressed a high degree of recognition of the presented results.

3.2.1. Assessment of responsibility

We followed the first-order coding with the second-order coding of the general positions on the work environment and the concepts of responsibility. Here we used triangulation differencies and similiarities between the four cases as well as the many sites to find the commonalities across cases, which strengthens the possibility to identify general traits, which can apply for other Greenland companies.

With the particular aim of identifying the perception and the execution of responsibility, we made a simple four-fold typology to categorise the perceptions of the manager position, which we identified in the first-order coding, regarding their understanding of and willingness to accept responsibility, even though most individual managers held more ambiguous positions. The four positions expressed as ideal types, are depicted in Fig. 1:

The figure presents typologies designed to analytically categorize responsibility for the work environment. The analysis is approached from a managerial perspective. However, it also incorporates statements from both managers and employees to identify the content within the four categories. In accordance with the abductive design, we focus our analysis on the local workplace level to illuminate the mangers' appropriation of responsibility in practice, and we build on an overall assessment of both the respondent's perception of responsibility and their explanation of their own practice in relation to the management of the work environment. For instance, some managers said that they knew about their formal responsibility but then later in the interview explained that they could not control whether workers followed the rules in practice and that the workers ought to take care of themselves. In this case we assessed the responsibility as shifting responsibility to the

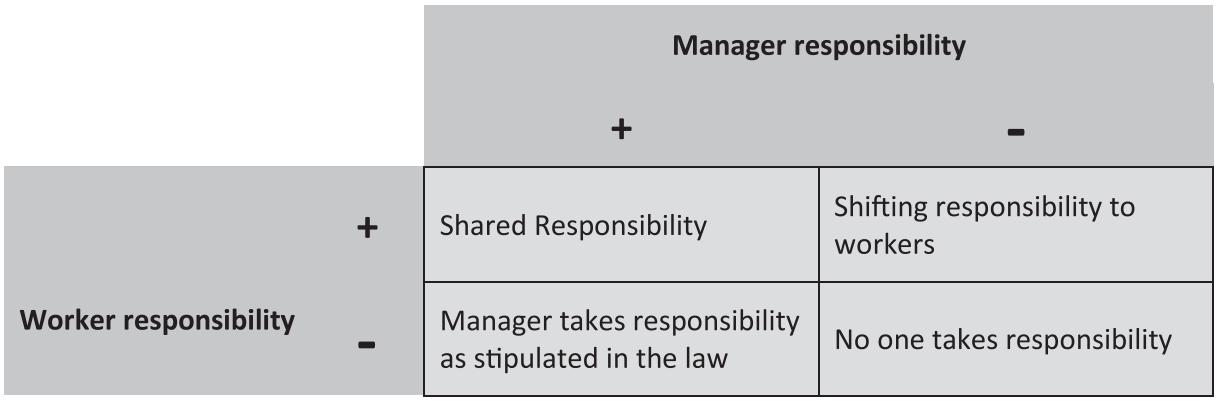


Fig. 1. Four positions for the manager enactment of responsibility in practice.

workers. Another example is a manager who also mentioned his formal responsibility and then later described how he regularly walked around the workplace to ensure that everything was satisfactory. This case we subsequently assessed as the manager taking responsibility, as stipulated in the law.

4. Findings

The findings are divided into two general themes, starting with the analysis of managers' and workers' perception of the work environment and then followed by the enactment of employer responsibility in the companies.

4.1. Understanding the concept of the work environment

As already mentioned, the reflexive regulation tends to make the concept of the work environment relatively abstract, which was emphasised by the experiences of several respondents.

> *I find it difficult to understand the work environment. I was supposed to have a course, but I think something went wrong during the Coronavirus pandemic. So now I don't really know how it is. But if I have to say something about it, I find it difficult to understand (First-line manager, who also presents himself as a 'safety representative,' Case 3).*

This challenge is further exacerbated by the language barriers related to being either a native Greenlandic or native Danish speaker. The translation between the two languages is ambiguous, and several times during the interview in Danish, we experienced that the respondent switched to Greenlandic and asked the interpreter (the student assistant) to explain what is meant by the word 'work environment', and there were typically two to three exchanges between the respondent and the interpreter before the respondent started to answer. This need for explanation increased when the respondents were asked about the psychosocial work environment, in which case many respondents became taciturn and reacted with nonverbal language such as looking down, a guarded response or provided answers unrelated to the question, as seen below:

> *Interviewer: "How do you experience the psychological work environment at the workplace?"*
> *Safety representative, Case 2: "Psychological?"*
> *Interviewer: "Such as recognition…"*
> *Safety representative: "All of us know each other … We joke around a lot. And yes. We should be happy. We would very much like that. So that the customer always comes back, but …"*

There was an overriding focus on the timely mastering of the core business activity and completing the work tasks. This implicit understanding implies that the execution of work carries exposure to risks, which the workers accepted as part of the job:

> *And when we work on the other side of the harbour, we have to put safety back because of lack of space and the conditions that exist, such as working with elevators and gates. Safety is not the first priority (Skilled worker, Case 3).*

The analysis of the interviews shows that most respondents focus on accident risks and to some extent physical (e.g. heavy lifting) and chemical (e.g. dust and vapours) exposure, whereas the psychosocial work environment seems to be a new or absent topic for both managers and workers with diversified and ambiguous statements.

Remarkably few respondents expressed concern for their long-term well-being and health. A small number of workers indicated in general terms that it is important to take care of one's body and each other. A small number of managers highlighted considerations about reducing the workload in order to avoid stress among workers, but no respondents used the term 'health' or referred to any company policy on health, despite current legal requirements for a workplace assessment, which should result in an action plan for safety and health.

4.1.1. Accident risks

Generally, both managers and workers are aware of the need to complete the core tasks, but in relation to the risks associated with the individual work tasks, the respondents are evasive and reluctant to answer. Whether this is due to a lack of factual knowledge or an unwillingness to relate to tangible problems is unclear, but both managers and workers often referred to a negligible risk, as few accidents were reported at their actual workplace.

It is common knowledge that accidents must be reported to the Danish Working Environment Authority if they cause absence, but in practice there is uncertainty about when an accident has occurred and what is being done to prevent it from happening again. In general, the respondents in our study only referred to an incident as an accident when it was of a particularly serious nature, and the accidents that the respondents could remember typically resulted in major material damage or serious personal injuries that require treatment and several sick days.

Minor injuries, such as cuts to fingers, fall injuries due to uneven surfaces or lifting injuries, were generally accepted, even if it can cause health problems that manifest later. In general, risks and possible consequences are downplayed, as expressed here:

> *I have not had any serious injuries myself, except for small scratches and pain in the muscles once in a while. But not so directly. No, but I remember that there have been some accidents in the past at work. Fortunately, there have not been any major accidents, but a lot of different examples, such as the equipment we use, when it is about to be packed up, there is an accident risk that has come close to happening. And then there have also*

been cases [of being] close to being squeezed between containers. But fortunately, there hasn't been much going on (Skilled worker, Case 3).

A general understanding that the work environment is primarily about safety was expressed as follows:

It's not so important to me that there is a specific role or a function that is needed, because it's important for all of us that we all get home safely at the end of the day, that's in everyone's best interest (Skilled construction worker).

The focus was on avoiding major and serious injuries, although there is a widespread acceptance that there are risks at work, and in three of the four companies there was a mutual understanding of the existence of substantial risks at the workplace, which is a given condition that one had to live with. The argument was that the number of accidents at the respondent's specific workplace is perceived as low, which was used as an indication that the risk is limited after all.

Several respondents referred to previous serious accidents that had resulted in personal injury and that had been reported to the Danish Working Environment Authority, but only one respondent identified the cause of the accident and explained about preventive measures implemented to avoid similar accidents. The respondents (both workers and managers) generally agreed that the main causes of accidents are individuals breaking rules or behaving foolishly and that accidents are unavoidable (such as stumbling walking on at street) or beyond the control of the local workplace (uneven surface on harbour quays). Analysis of accidents and near-misses does not take place, and preventive measures after an accident are rarely initiated. The general sensemaking is that accidents are partly unavoidable, as expressed by a top manager (Case 3): "no one can prevent someone from stumbling on the pavement or managers cannot control that workers behave foolishly".

4.1.2. Physical strain

Similar to the fact that accidents are largely considered unavoidable, some recurring problems have been identified in the physical work environment and is mostly considered as a natural part of getting the job done. The respondents mentioned heavy lifting, inappropriate working postures, lack of housekeeping, and outdoor work in low temperatures and heavy rainfall in winter. There was a common expectation and acceptance that rules are violated, even when the respondents are aware of the rules – for example, by lifting more than what is allowed, as expressed by an unskilled worker (Case 4): "When you come down here, you are asked if you can lift 25 kilos for what is required at work here. Yes, it is up to 130 kilos that you lift without lifting equipment." During our workplace observations, we noticed similar examples such as workers standing on a box or other unfit equipment for reaching during a work task or the use of dangerous machines that had the safety guards removed.

The weather in Greenland is challenging and represents potentially hazardous exposure, which is accepted as an unavoidable condition.

It's hard, you get wet and things like that. Well, then you can put on rainwear. Well, that's fine, but for our part, it will be torn down to pieces when it is many times like this day, it is not just small drips that come – it is literally pouring down. But clothes do get wet, but that's how it is, and we chose it ourselves, but it leaves its mark on a person's body over time (Skilled construction worker).

The workers accept that the body worn out due to the weather and insufficient protection opportunities, but they continue to work regardless. There is a widespread acceptance of these terms, and there seems to be a pride in the fact that the task can be solved no matter the circumstances under which it happens.

We identified the general acceptance of conditions as they are by both managers and workers across all of the companies and sites visited, but it was amplified in the smaller cities outside Nuuk. Managers and workers pointed to lack of protective equipment and a lack of up-to-date equipment. They explained that it is a frequent practice for new equipment to be procured for workplaces in Nuuk, whereas the replaced equipment is sent to the towns outside Nuuk. The lack of well-functioning equipment typically leads to a return to manual processes. In relation to the high share of manual work in locations outside Nuuk, one construction worker explained about the hard work of mixing concrete manually and pointed out that it is an old-fashioned way of working and added: "and then you know that in Nuuk it is all automated, and they just push some buttons instead of lifting 25 kilo bags." A further constraint is the lack of maintenance and repair of equipment in remote settlements, as it is difficult and expensive to persuade a craftsman with the right skills to take the long journey. Ordering spare parts from abroad takes a long time and is a challenge for the settlements, where many people only speak Greenlandic and are dependent on assistance from technical colleagues in the larger towns. Both managers and workers consider these local conditions inevitable and accept the associated risk.

4.2. Distribution of responsibility

The respondents' sensemaking of responsibility takes many forms and varies on a scale ranging from the manager almost refusing to formally accept the responsibility to the manager fully accepting responsibility, followed by the necessary actions to ensure that the responsibility is executed in practice. We found justification for placing managers in all four positions based on our interpretation of their statements. In some cases, the respondents were too reserved, or their statements were too ambiguous for us to reach a clear conclusion. Many respondents had more or less conflicting statements regarding responsibility, and in our assessment of the dominant responsibility position, we tried to judge what element in their statements pointed towards practical implication. Fig. 2 shows examples of the four positions, and we elaborate on the positions in the text below.

4.2.1. Shifting responsibility to workers

Even though managers (middle managers and first-line managers) can be found in all four positions, the most common position is 'shifting responsibility to workers.' The managers may indicate their knowledge of the legal obligation – the employer has the overall responsibility, and the manager has the duty to execute this responsibility on behalf of the employer, but during the interview they stated in several ways that they transferred more or less of the responsibility to the workers. A standard statement was the impossibility of controlling what the workers are doing, and that the workers need to take care of themselves, for instance, by telling it is on their own risk, as indicated in Fig. 2.

Some managers take an attitude of almost giving up, explaining that whatever they do, the workers end up doing what they feel like themselves.

Obviously, I can point out some issues [on work environment], and then the project manager will perhaps – then it may be cut in half, and then when it gets to the skilled workers, it may get down to one third or a quarter and in the end, it disappears completely, isn't it (Middle manager, Case 1).

Others take a step closer to the expected responsibility by saying that they distribute work tasks, and when needed they provide instruction on safe operations, but in this respect, they state that it is the responsibility of the worker to complete the task by themself, both in terms of the operational goal and in a safe manner. It is often the case that the introduction to work tasks is left to colleagues, without a systematic introduction to OSH, and it is left to the colleagues to pass on warnings to the newcomer.

Those who work with the new ones, they explain the dangers or what they need to be aware of. I don't walk around with them all the time. But when they show up, I show them a little bit and explain who they will be with in

		Manager responsibility	
		+	-
Worker Responsibility	+	**Shared responsibility** *Well, I can't sit in my office, and say: 'Hey, there is that location in the terminal. It did not seem right.' You have to get some input from outside. From the workers so that it can succeed. Getting them to understand how to take that co-responsibility is probably where the biggest obstacle lies. OSH coordinator, case 3)*	**Shifting responsibility to workers** *That it is not something that should come from above.... The culture or mentality that lies in the fact that I, as a worker in [name of company), am responsible for ensuring that my workplace is safe. That's where we want to go. And there is a task in that (CEO, case 3)*
	-	**Legal responsibility** *So, I do my rounds, that's my duty as a boss, as one ought to be physically present in production, to check housekeeping, whether something should be done, something is broken and such-like. (Middle manager, Case 4)*	**No one takes responsibility** *[First-line manager explains about sparring with middle manager] "If we have challenges with something, then we talk about it. There [answer to work environment] our focus is on sales and production." (First-line manager, Case 2)*

Fig. 2. The four manager positions.

the beginning. And… Yes, so they have some kind of partner that they can go with (First-line manager, Case 3).

Sometimes, the responsibility is pushed onto safety representatives, as in the example below, in which a local site manager, who is asked if they have done anything to reduce the number of accidents, answers:

Yes, yes. We do. Actually, it is one of the focuses that the safety group is keeping an eye on now, and in addition we actually have him as the manager, the main safety committee for the company, he comes from here [mentions the name of the person] (Middle Manager, Case 4).

Another reasoning by the managers for leaving responsibility with the workers is due to geographical distance and travel costs, as several managers have responsibility for sites located in smaller cities and villages far away from the managers' own location.

However, management is not generally passive and just leaves any responsibility to employees. In contrast to the work environment, there is a significant management focus on KPIs that uncover financial performance, efficiency, turnover rate and productivity.

4.2.2. Taking the legal responsibility

The managers at several local production sites assume the responsibility as stipulated in the legislation. On these production sites, the management's attitude to the work environment was clear and serious, and it was integrated into the working routines and the core production. The middle managers on these sites worked actively to control the work environment and encourage their subordinates to contribute. Systematic safety rounds were important for the managers and their workers in the cases in which managers took on the responsibility, as indicated in Fig. 2. The managers felt that it is important to be present and visible to workers in order to signal that work environment is a priority. The local workers emphasised that it is important for them to be seen and heard by the management, and it gives a feeling of being prioritized.

In this context, it is important to recognise that customer requirements for the work environment followed by audits were often mentioned as a crucial priority for the middle managers and as an encouraging factor for the subordinates, whereas rules according to the legislation were not identified as being used.

4.2.3. Shared or no one taking the responsibility

These two positions are more ambiguous, and both reflect a relatively low priority of the work environment. In some cases, as indicated in the quote in Fig. 2, both managers and workers said that they had been ordered to hold safety committee meetings with minutes. They did so but did not take responsibility for executing any work environment preventive activities afterwards. At the lower end of the scale, the two quotes indicate that when asked about the work environment, managers explain that they are more occupied with production challenges. Middle manager (Case 3): "I get reminders from NN (the OSH professional, HQ) that I should send the minutes from our meetings, but I don't hear anything else." Furthermore, the performance indicators used in the communication with the headquarters are crucial for the priority given to the work environment in practice, as expressed by a manager.

Yes, here in our business we have our major focus on the core business – yes, that is … we are measured only by financial indicators, and we get it every day, and if something indicates that we don't perform as demanded, then we must explain why…. I do like it to be measurable (First-line manager, Case 2).

In this example, the manager (as well as managers of other of the company's sites) makes systematic rounds to check how the sites appear to customers, but the work environment assessment is not integrated, even with obvious risks such as blocked escape routes and inaccessible fire equipment, which we observed during visits.

Another example demonstrates a lack of responsibility, even when workers clearly presented a problem related to sharing a changing room between male and female workers, at the same time as several of the respondents on site indicated problems with sexual harassment, and yet the senior manager refused to take responsibility.

Yes, I had a trainee who moved [from our workplace to another job]. She felt harassed, and I tried to talk to my subordinate line manager and I said: What am I supposed to do here, that I have… As everywhere else, you know some who are more sensitive than others. We draw attention to what we say. But I also believe that this is something about the work pressure. With odd times (Middle manager, Case 3).

4.2.4. Worker interpretation of responsibility

A crucial element in the workers' sensemaking is their observation of managers who do not accept the responsibility. They point out that in many cases the managers observe problems but do not react and that the managers are not active in controlling safety and health.

> *If we have to mention something from the production right now, so, well, they say [the managers] that masks are required during production, especially at the [the production process] for those who work with them, you can hear them coughing away and the masks, they are not there, so it seems like you are talking and talking. You don't really do anything about it (Unskilled worker, Case 4).*

When the workers were asked about the reaction from the managers when PPE is not used, the common answer was "nothing," and it was emphasised that the managers themselves do not use PPE. As expressed by a skilled worker (Case 1):"We must pick up the PPE ourselves, and nobody criticises [you] if you fail to use the PPE, no matter whether it is a helmet, safety glasses or whatever". Later, when speaking about an accident in which a colleague had fallen from scaffolding, the worker (Case 1) continued: "There are some colleagues who always install handrails, but also some who don't – you never know. There is no one who oversees the safety," and he ended up concluding that "[if] there is something which must be overseen about the safety or to improve the safety – of course you can mention it to the safety representative, but it is not this person who must take the safety precautions." His understanding is clear – workers have a personal responsibility for their own safety.

Workers prefer to be allocated a tangible task and then take responsibility for completing the task, preferably individually and without being dependent on others. Completion of the task includes solving problems, even though the solution may imply the neglect of safety. The workers accept that responsibility also covers taking care of their own safety and health. The experience of mastering is important, and ultimately, most of the workers perceived that they were largely responsible for safety themselves. One skilled worker (Case 1) expressed his perception in this way: "We miss someone who can tell [us] – no this is completely wrong, you need to pull yourself together, but of course some of us can say something, but I hold back, because I just want to focus on my task.".

Another example of workers crafting solutions to operational problems while knowing that the solutions are not safe was described by one skilled worker (Case 1) as follows:

> *[At] this site we use a lift out there, then we pass through a window from the lift. It is otherwise illegal, or you are not allowed to. Because we don't have an elevator, we take materials in the lift and push them in, and I think – yeah, I can do it this way.*

There seems to be a more comprehensive understanding of the work environment on sites with skilled workers, where the vocational training provides a basic knowledge of the work environment. In the companies with many unskilled workers without a basic education, the understanding of the work environment is much more limited. This is exacerbated by the fact that many managers and safety representatives lack the statutory education required by the work environment law.

5. Discussion

Understanding the risks in the work environment and placing the responsibility constitute key elements in the societal efforts to secure a safe and healthy work environment. The reflexive regulation developed in Denmark and Europe in the 70ties and 80ties (Aalders & Wilthagen, 1997; Hasle et al., 2014) has resulted in more abstract provisions compared to the former 'demand – control' regime. Managers and workers with limited knowledge of the work environment have difficulties in making sense of the requirement, and in particular so when regulation of the work environment has a short history such as in Greenland. Both managers and workers express uncertainty about risks and the requirements from the regulation. They have difficulties in understanding what the law requires managers and workers to do in practical terms, what risks are acceptable and what risks should be further controlled. This uncertainty became reflected during the interviews both in response to open questions and in the end of the interview more direct questions about the law.

The requirement for the employer to assess and control all risks makes technical sense, but stakeholders in Greenland experience the requirement as opaque and abstain from acting. To make sense of their daily work, many managers and workers tend to consider accidents partly as inevitable and partly workers' own responsibility due to their personal mistakes. Regarding other risk factors, managers and workers cannot see any possibility for preventive actions and accept conditions as they are. The acceptance of conditions as they are, is more pronounce outside the capital Nuuk, where access to equipment, spare parts and qualified services is more limited. Taking action to control risks is therefore not only a question about risk understanding but also knowledge about control measures and a belief in their availability and practical function. The result is that at best managers attempt with behavioural controls in the form of asking workers to use PPE or to take care of themselves. They simply do not see other possibilities.

For workers they cannot make sense of any other response than accepting the transfer of responsibility to themselves. This acceptance links to a severe underestimate of risks and a priority of completing work tasks with the scarce resources at hand, even when task completion involves high risk-taking, as it may not be possible to obtain the proper scaffolding or tools. Cultural inheritance in terms of the need to master the tasks as hunters and fishers and avoid conflicts may also play a role (Høiris, 2023; Larsen, 1984). A worker may therefore be inclined to accept management decisions without raising objections. Subsequently, the worker may assume the responsibility to complete the task by themself to show mastery without complaining to a supervisor about, for instance, lacking tools. In parallel the supervisor will similarly try to avoid conflicts and abstain from interfering with the worker's completion of the task.

Furthermore, the tendency to leave the responsibility with the workers is exacerbated by the typically small workplaces (even though the companies are large) and close personal relations in the small communities along the Greenlandic coast. Workers and supervisors often know each other from outside work and have links to family and friends. The workplaces can thereby resemble a small business, and in this respect earlier research has pointed towards the tendency to shift responsibility to the workers (Eakin, 1992; Hasle et al., 2009). The explanation is that both parties prefer that responsibility is given to the workers and at the same time try to avoid blaming others (the supervisor/owner-manager) for accidents and diseases. For a worker in a small community, it is easier to accept the cause of an accident as being a personal mistake, rather than blaming the supervisor, with whom the worker is likely to have social relations outside the workplace.

Our study indicate that the dominating reflexive regulatory strategy may solve problems related to the rapid development of technology but at the same time create challenges for managers and workers in the companies. They have difficulties in figuring out how to assess a risk and subsequently what to do to control the risk. These sensemaking challenges are in our study closely related to the specific context in Greenland but we would expect that the same challenges can appear under other circumstances with some of the same traits as in Greenland. The problem is already clearly demonstrated for small enterprises (Eakin, 1992; Hasle et al., 2009, 2017) and is likely to appear in other resource-constrained contexts such as other parts of the Arctic, geographically isolated locations, and groups of indigenous people in areas where the language of the legislation is different from the native language of the citizens. In addition, the shift of responsibility to workers is also likely to happen under other circumstances, such as with subcontractors in construction and migrant workers in the service

industry. In such cases, similar to Greenland, the general acceptance of risky conditions, managers evading their responsibility and workers sensemaking making them accept the responsibility of managing risk by themselves. The observation is that, in the absence of clear and commonly understandable legislation as a foundation for safety and health regulation, fragmented sensemaking emerges among the organisation's actors. This insight can serve serves as a basis for future research and theory development regarding the relations between legislation, risk perception, and the management of the employer responsibility.

As qualitative research our study has limitations. One important challenge is language and culture with researchers not speaking Greenlandic and many workers only speaking fragmented Danish. We have tried to remedy the problem through close collaboration with native speaking students who followed the project from beginning to end and took care of both language and cultural translation such as the extensive use of facial and body language in Greenlandic. It would be useful with ethnographic studies of workplaces for instance by being on the sites for longer periods of time and perhaps work alongside workers. This method could have opened for more in depth understanding of sensemaking of risks and the mechanisms in shifting responsibility. Such an approach could be a path forward for more research in sensemaking of reflexive regulation – not only in a Greenlandic context but in other resource-constrained and cultural contexts.

For practitioners, the solutions to the challenges of managing the work environment in local workplaces in Greenland require a long-term effort. Two initiatives could be important. First, the authorities and the social partners must assist companies and local workplaces with tailored practical advice provided in both Greenlandic and Danish. The assumption that the work environment regulation is working similarly in Denmark and Greenland is obviously wrong. The information should be easier to understand in the cultural context and focus much more on practical advice on control measures. The second initiative will be for the top management of the Greenlandic companies to provide support to their local workplaces in connection with work environment activities. Initially, investments are required, which will be inside the scope for four relatively large companies in the study, but may require public support for smaller companies for instance by providing free work environment training.

6. Conclusion

Our study shows important challenges for the dominating reflexive regulation. The relatively abstract nature of the regulation challenges managers' and workers' sensemaking as they have difficulties assessing risks and distributing responsibility for preventive control. This is clearly the case for managers and workers in Greenland, who are struggling to make sense of the rather abstract requirements directly adopted from Denmark. The consequence is that managers push responsibility to the workers, who on their side accept the responsibility as they do not see other possibilities. In doing so, both managers and workers tend to accept conditions as they are – even in cases of high risk. The specific context with rapid modernisation of the society in combination with challenges arising from the Greenlandic geographical and cultural context may partly explain this finding but the challenges are likely to relevant at a general level. Our findings therefore call for more research to understand the mechanisms in making sense of risk and responsibility as stipulated in the reflexive work environment regulation. Finally, our research points to the need for the authorities and social partners in Greenland to reach out to the companies to assist them in translating legislative requirements into tangible preventive measures.

CRediT authorship contribution statement

Anne Lise Kappel: Writing – review & editing, Writing – original draft, Validation, Methodology, Investigation, Formal analysis, Conceptualization. **Peter Hasle:** Writing – review & editing, Writing – original draft, Project administration, Funding acquisition, Formal analysis, Conceptualization. **Søren Voxted:** Writing – review & editing, Investigation, Formal analysis, Conceptualization.

Declaration of competing interest

The authors declare that they have no known competing financial interests or personal relationships that could have appeared to influence the work reported in this paper.

Acknowledgements

This study is supported by a grant from the Danish Working Environment Fund. A special thanks to Soriina L. Davidsen, Titsiaat Johansen and Tukummeq Olsen for their invaluable support in understanding the Greenlandic language and culture.

Data availability

The data that has been used is confidential.

References

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.

Blazsin, H., Guldenmund, F., 2015. The social construction of safety: Comparing three realities. Saf. Sci. 71, 16–27. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.06.001.

Braun, V., Clarke, V., 2019. Reflecting on reflexive thematic analysis. Qualitative Research in Sport, Exercise and Health 11 (4), 589–597. https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806.

Commission, E.U., 2021. *EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work*. EU Commission. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323.

Cunningham, T.R., Sinclair, R., Schulte, P., 2014. Better understanding the small business construct to advance research on delivering workplace health and safety. Small Enterp. Res. 21 (2), 148–160. https://doi.org/10.1080/13215906.2014.11082084.

Departement for Sociale Anliggender, Familier, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender. (2024). Naalakkersuisut's arbejdsmarkedsredegørelse 2023. https://naalakkersuisut.gl/Nyheder/2024/06/2806_arbejdsmarkedsredegoerelse?sc_lang=da.

Eakin, J., 1992. Leaving it up to the workers: Sociological perspective on the management of health and safety in small workplaces. Int. J. Health Serv. 22 (4), 689–704.

Gioia, D.A., Corley, K.G., Hamilton, A.L., 2013. Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: notes on the Gioia Methodology. Organ. Res. Methods 16 (1), 15–31. https://doi.org/10.1177/1094428112452151.

Haig, B.D., 2005. An Abductive Theory of Scientific Method. Psychol. Methods 10 (4), 371–388. https://doi.org/10.1037/1082-989X.10.4.371.

Hasle, P., Sørensen, O., 2013. Employees as Individually and collectively Acting Subjects—Key Contributions from Nordic Working Life Research. Nord. J. Work. Life Stud. 29 (3), 9–29.

Hasle, P., Kines, P., Andersen, L.P., 2009. Small enterprise owners' accident causation attribution and prevention. Saf. Sci. 47 (1), 9–19.

Hasle, P., Limborg, H.J.H.J., Kallehave, T., Klitgaard, C., Andersen, T.R.T.R., 2011. The working environment in small firms: responses from owner-managers. Int. Small Bus. J. 30 (6), 622–639. https://doi.org/10.1177/0266242610391323.

Hasle, P., Limborg, H.J.H.J., Nielsen, K.T.K.T., 2014. Working environment interventions: Bridging the gap between policy instruments and practice. Saf. Sci. 68, 73–80. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.02.014.

Hasle, P., Refslund, B., Antonsson, A.-B., Ramioul, M., Walters, D., 2017. *Safety and health in micro and small enterprises in the EU: from policy to practice*. In: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), pp. 1–99. https://doi.org/10.2802/54078.

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. Aust. N. Z. J. Public Health 21 (1), 11–16. https://doi.org/10.1111/j.1467-842X.1997.tb01646.x.

Høgedahl, L., Ravn, R.L., Frejlev, L., 2021. *Den grønlandske arbejdskraftsundersøgelse*. Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Aalborg Universitet.

Høiris, O., 2023. Magt, autoritet og anarki i det oprindelige jægersamfund—Med det grønlandske som udfordring. Syddansk Universitetsforlag, In Magt og autoritet i Grønland.

Iarpc, 2018. *Principles for Conducting Research in the Arctic*. U.S, Interagency Arctic Research Policy Committee (IARPC).

Ilisimatusarfik, 2024. *Ilisimatusarfik's guidelines for ethical research*. Ilisimatusarfik.

Jacobsen, K., 2011. *Velfærdens pris: Arbejderbeskyttelse og arbejdsmiljø gennem 150 år*. Gad.
Jensen, P.L., 2001. Risk assessment: a regulatory strategy for stimulating working environment activities? Hum. Factors Ergon. Manuf. Serv. Ind. 11 (2), 101–116. https://doi.org/10.1002/hfm.1002.
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://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/549537995/PHD_VGHK_E_pdf.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. Saf. Sci. 148 (January), 105649. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105649.
Larsen, A.E., 1984. *Det grønlandske fangersamfund—En analyse af de før-kapitalistiske produktionsmåder og deres stilling i dag*. Aalborg Universitet.
Lau, C., 2005. Motivation og glæde i arbejdet. In *Arbejdsmarkedet i Grønland—Fortid, nutid og fremtid*. Ilisimatusarfik, pp. 76–90.
Minister of Labour (DK), G. F. M. (1986). *Forslag til lov om arbejdsmiljø i Grønland (Proposal to law of work environment in Greenland)*. 3369–3408.
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.
Resch, K., Enzenhofer, E., 2018. *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection*. SAGE Publications Ltd. https://doi.org/10.4135/9781526416070.
Robens, L. A. (1972). *Report of the Committee of Inquiry into Safety and Health at Work: Vol. Cmnd 5034*. HMSO.
Roulston, K., Choi, M., 2018. *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection*. SAGE Publications Ltd. https://doi.org/10.4135/9781526416070.
Rud, S., 2017. Toward a Postcolonial Greenland: Culture, Identity, and Colonial Legacy. In: Rud, S. (Ed.), *Colonialism in Greenland: Tradition, Governance and Legacy*. Springer International Publishing, pp. 119–144. https://doi.org/10.1007/978-3-319-46158-8_7.
Røyksund, M., Engen, O.A., 2020. Making sense of a new risk concept in the norwegian petroleum regulations. Saf. Sci. 124, 104612. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104612.
Størseth, F., Tinmannsvik, R.K., 2012. The critical re-action: Learning from accidents. Saf. Sci. 50 (10), 1977–1982. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.11.003.
Sørensen, O.H., Hasle, P., Bach, E., 2007. Working in small enterprises—Is there a special risk? Saf. Sci. 48 (10), 1044–1059. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.09.005.
The council of the European communities. (1989). COUNCIL DIRECTIVE of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. *Official Journal of the European Communities*, *L 269* (September 2000), 1–15. https://doi.org/2004R0726 - v.7 of 05.06.2013.
Thompson, J., 2022. A Guide to Abductive Thematic Analysis. Qual. Rep. https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.5340.
Uhrenholdt Madsen, C., Hasle, P., 2017. Commitment or Compliance?—Competing institutional logics in the field of OHS management. Nord. J. Work. Life Stud. 7 (2).
Uhrenholdt Madsen, C., Waldorff, S.B., 2019. Between advocacy, compliance and commitment: a multilevel analysis of institutional logics in work environment management. Scand. J. Manag. 35 (12), 25.
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.
Weick, K.E., 1993. The collapse of sensemaking in organizations: the Mann Gulch disaster. Adm. Sci. Q. 38 (4), 628.
Weick, K.E., 2000. *Making sense of the Organization*. Blackwell Publishing.
Weick, K.E., Sutcliffe, K.M., Obstfeld, D., 2005. Organizing and the process of sensemaking. Organ. Sci. 16 (4), 409–421.
Wilthagen, T., 1994. Reflexive Rationality in the Regulation of Occupational Safety and Health. In: Rogowski, R., Wilthagen, T. (Eds.), *Reflexive Labour Law—Studies in Industrial Relations and Employments Regulation*. Kluwer Law and Taxation Publishers, pp. 345–376.
Yin, R.K., 2018. *Case Study Research and applications*, (6th ed.). Sage Publications Inc.

Fællesskab eller Fjeldgænger?

– om forståelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø på grønlandske arbejdspladser.

Abstract:

Artiklen undersøger, hvordan medarbejdere på større grønlandske arbejdspladser oplever det psykiske arbejdsmiljø. Det er et emne, som først er introduceret i den grønlandske arbejdsmiljølovgivning med den seneste lovændring i 2023. Det er sket gennem direkte overførelse af den danske arbejdsmiljølovgivning, som bygger en relativ abstrakt refleksiv regulering. Casestudiet i fire større virksomheder viser, at grønlandske medarbejdere prioriterer sociale relationer som det væsentligste element i det psykiske arbejdsmiljø, mens krav og kontrol i arbejdet spiller en mindre rolle. Der er stor tilbageholdenhed med at identificere og håndtere problemer, hvilket hænger sammen med de tætte relationer i små lokalsamfund og en tendens til at vende problemer indad, som er kulturelt betinget. Medarbejdere vælger ofte at forlade jobbet (fjeldgænger) frem for at løse problemerne. Der foreligger kun begrænset materiale om dette tema på grønlandsk, og der er behov for at udvikle en tilgang til psykisk arbejdsmiljø, som bedre passer til grønlandsk kultur og arbejdsmarked.

Nøgleord: Grønlandsk arbejdsmarked, psykisk arbejdsmiljø, arbejdsmiljølovgivning, kulturel adaption, kulturelle normer

Indledning (n1)

Det psykiske arbejdsmiljø har stor betydning for såvel trivsel som produktivitet uanset virksomhedsstørrelse eller branche, og følgesygdomme af psykosociale arbejdsmiljøproblemer har vist sig at koste flere menneskeliv end fysiske ulykker (European Trade Union, Confederation, 2025). Det er også tilfældet i Grønland, hvor der foregår en omfattende debat i medierne med historier om problematiske psykosociale arbejdsmiljøer, mens undersøgelser heraf er meget begrænset.

Arbejdsmiljølovgivningen i Grønland er fortsat under dansk jurisdiktion, og svarer i det store og hele til den danske lovgivning. Lovgivning og regulering af arbejdsmiljøet er først introduceret i Grønland i 1972 – næsten 100 år efter Danmark, og efterfølgende er danske regler overført til Grønland med 10-20 års tidsmæssige efterslæb (Kappel et al., 2026) –

typisk med en kommentar i lovbemærkningerne om at føre den grønlandske lovgivning på niveau med den danske (Kappel et al., 2026).

I Danmark har psykisk arbejdsmiljø i praksis været omfattet af arbejdsmiljøreguleringen siden 1990erne, og i 2013 blev fysisk og psykisk arbejdsmiljø lovmæssigt ligestillet. I løbet af de seneste 10 år har der i Danmark været en massiv interesse for at konkretisere begrebet og identificere betydende faktorer, hvilket har ført til en særlig bekendtgørelse samt vejledninger, tjeklister og andre værktøjer, som kan anvendes til at arbejde konkret og målrettet med området (Arbejdstilsynet i Danmark, 2026). Anderledes ser det ud i Grønland, hvor der ikke findes en bekendtgørelse eller AT-vejledninger for psykisk arbejdsmiljø baseret på den grønlandske lovgivning. Ligesom psykisk arbejdsmiljø er et relativt nyt tema for lovgivning, og først med den seneste lovændring i 2023 blev psykisk arbejdsmiljø sidestillet med fysisk arbejdsmiljø (Arbejdstilsynet, 2026).

Det er i det store og hele sket uden tilpasning til en grønlandsk kontekst med sin egen nationale kultur, arbejdsmarked og geografi, som adskiller sig markant fra den danske. På trods af at der i den grønlandske befolkning er bred interesse for psykisk arbejdsmiljø set ud fra offentlige debatter og medieomtaler, er systematisk viden om, hvordan psykisk arbejdsmiljø opfattes og håndteres i Grønland meget begrænset. Formålet med denne artikel er at bidrage til at udfylde denne mangel på viden ved at analysere medarbejderes og lederes forståelse for og reaktioner på psykosocialt arbejdsmiljø. En sådan viden vil kunne medvirke til at styrke indsatsen for forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i grønlandske virksomheder og give et bedre grundlag for politikeres og myndigheders regulering af det psykiske arbejdsmiljø.

Vi undersøger således hvordan grønlandske medarbejdere forstår og håndterer psykisk arbejdsmiljø, og hvordan denne forståelse korresponderer med implementering af dansk regulering i Grønland. Det gør vi gennem dybdegående casestudier i fire større grønlandske virksomheder, hvor vi har gennemført interview, observationer og dokumentstudier på arbejdspladser i Nuuk samt fire andre byer og to bygder på Grønlands vestkyst.

Baggrund (n1)

Det grønlandske arbejdsmarked er unikt med de særlige vilkår relateret til demografi, geografi og klima. Landets befolkning på knap 57.000 indbyggere fordeler sig bosætningsmæssigt med ca. 20.000 i Nuuk, 30.000 spredt på 17 byer og 7.000 bor i de mindste bosteder. Uddannelsesmuligheder, ud over grundskolen, findes alene i de 5 største byer. (Kleemann, 2025). Geografien betyder, at transport foregår via sejlads eller flyvning,

hvilket er dyrt og tidskrævende. Hver by udgør dermed sin egen relativ isolerede enhed med begrænset mobilitet mellem bostederne, og landet kan derfor betragtes som en form for ørige (Hendriksen & Hoffmann, 2025). Endelig betyder de klimatiske forhold store sæsonudsving i både jobmuligheder og adgang til forsyninger, da besejling af den nordlige halvdel og hele den østlige del af landet kun kan foregå i sommerhalvåret. Transportmulighederne om vinteren i disse egne er begrænset til flyvning, som tillige er afhængigt af vejrliget.

Udviklingen frem mod det nuværende arbejdsmarked med et flertal af lønmodtagere er primært sket efter 2. verdenskrig, og transitionen fra en fisker- og fangerkultur til en lønarbejderkultur har fundet sted over ganske få generationer (Carlsen, 2005). Først i 1950-erne blev de første skridt til fagforeninger taget, og den faglige organiseringsgrad er fortsat lav (Nielsen, 2005). Udefrakommende arbejdskraft findes på de fleste arbejdspladser både på grund af generel mangel på arbejdskraft og mangel på uddannet arbejdskraft, da andelen af ufaglært arbejdskraft fortsat er høj (Høgedahl & Ravn, 2022; Kleemann, 2025). Uddannet arbejdskraft rekrutteres primært fra de nordiske lande, hvor danskere stadig udgør størstedelen, mens ufaglært arbejdskraft primært kommer fra Asien med den største andel fra Filippinerne (Kleemann, 2025).

Høj medarbejderomsætning på de grønlandske arbejdspladser (Høgedahl & Ravn, 2022; Karlsson, 2021) udfordrer virksomhederne på en række parametre. Årsagerne er langt fra fuldt klarlagte, men en undersøgelse af Karlsson (2021) peger på, at grønlandske medarbejderes præferencer i høj grad relaterer sig til kultur, fællesskab og livsstil, og når disse faktorer udfordres, vælger medarbejdere typisk at forlade arbejdspladsen. Dette korresponderer dårligt med ledernes antagelser om, at traditionelle HR-tiltag som løn, økonomiske incitamenter, kompetenceudvikling, fleksibilitet og kurser udgør de udslagsgivende faktorer til at fastholde og motivere ansatte.

Historisk har arbejdsstyrken i Grønland været sammensat af grønlandsk og dansk arbejdskraft, hvor særligt forskelle i arbejdskultur og sproglige problemstillinger har udfordret samarbejdsrelationerne (Lau, 2005). De historisk betingede spændinger mellem grønlandsk og dansk arbejdskraft aktualiseres af, at arbejdsmiljø i en grønlandsk kontekst må forstås og fortolkes i lyset af kulturspecifikke normer for kommunikation, konflikthåndtering og social interaktion. Væsentlige kulturtræk er ydmyghed, hvor fremhævelse af egne kompetencer eller at gøre opmærksom på selv opfattes som socialt problematisk (Abelsen, 2020) og tilbageholdenhed, hvor man udviser forsigtighed med at kritisere eller udtrykke uenighed i offentlige eller kollektive sammenhænge (Lau, 2005). Et yderligere træk er tavshed som et karakteristisk kommunikationsmønster, hvor fraværet af verbal respons ikke nødvendigvis

signalerer enighed, men snarere kan fungere som en socialt accepteret måde at undgå konfrontation (Togeby, 2002).

Disse kulturtræk bidrager til, at indirekte konflikthåndtering er fremherskende i Grønland (Lau, 2005), hvor der findes to væsentlige varianter. I den ene vender personer konflikten indad, hvor det sociale fællesskab forlades for at lægge konflikten bag sig. Denne handling kaldes traditionelt for "Qivittoq", som betyder fjeldgænger, hvor man forlader det etablerede samfund for at leve alene i fjeldet (Hansen, 1991). Ved den anden variant vender man konflikten ud ad f.eks. ved at bagtale modparten eller gennem handlinger at vise sin utilfredshed f.eks. ved at ignorere modparten ("Tupilak").

Disse kulturelle træk kan udgøre udfordringer for håndtering af det psykiske arbejdsmiljø på grønlandske arbejdspladserne. Et eksempel der udfolder dette er, når Kappel et al. (2026) peger på, at grønlandske medarbejdere er tilbøjelige til selv at påtage sig ansvaret for sikkerhed og fysisk arbejdsmiljø fremfor at rejse en sag på arbejdspladsen, og at ledere understøtter denne tilbageholdenhed ved at skubbe arbejdsgiveransvaret over på medarbejderne.

Disse kulturtræk sammenholder vi med den forståelse, som ligger bag den danske arbejdsmiljølovgivning. Den er baseret på refleksiv reguleringsteori, som bygger på et krav til arbejdsgiveren om selv at vurdere og kontrollere risici fremfor et command-control system med specificerede krav til arbejdsmiljøet (Uhrenholdt Madsen & Hasle, 2017; Wilthagen, 1994) og på samarbejde og tillid mellem virksomheder og myndigheder (Black & Baldwin, 2010). Samtidig er medarbejdernes medvirken bl.a. i arbejdsmiljøorganisationen (AMO) også et af lovgivningens centrale elementer, hvor tidligere undersøgelser peger på svag arbejdsmiljøorganisering i flertallet af de grønlandske virksomheder (Kappel et al., 2023; Kappel, et al., 2025) med hel eller delvis manglende arbejdsmiljøorganisation, manglende APV og kun få ansatte som har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Dette fører tillige til, at arbejdsmiljøarbejdet enten baseres på individuelle fortolkninger af lovgivningen eller helt udelades i konsekvens af det manglende kendskab.

Den refleksive regulering ligger også til grund reguleringen af psykisk arbejdsmiljø (Arbejdstilsynet i Danmark, 2020) som ikke stiller konkrete krav, men peger på at arbejdet skal tilrettelægges sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Det indebærer, at arbejdsgiveren særligt skal vurdere og forebygge en række risikofaktorer, herunder arbejdsmængde og tidspres, uklare og modstridende krav, følelsesmæssige krav, krænkende handlinger og vold.

Vi anvender bekendtgørelsens definition af psykisk arbejdsmiljø som grundlag for at analysere forskelle og ligheder med forståelsen blandt grønlandske medarbejdere i diskussionen, men tager i præsentationen af resultaterne udgangspunkt i, hvad medarbejderne selv fortæller om og reagerer på spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø. Vi vender også i diskussionen tilbage til den refleksive regulerings forenelighed med det grønlandske arbejdsmarked og kultur.

Metode (n1)

Artiklen bygger på en større undersøgelse af grønlandske virksomheders arbejdsmiljøaktiviteter. Det omfattede primært et dybdegående casestudie (Yin, 2009) af fire større landbaserede virksomheders afdelinger fordelt på fire større byer på Grønlands vestkyst. Virksomhederne dækker industri, byggeri, handel og transport. Alle virksomheder og respondenter er lover fuld anonymitet, og på grund af de få større virksomheder og deres geografiske placeringer kan vi ikke specificere resultater på f.eks. størrelser på byer og brancher. Det samlede materiale er anvendt til at analyse flere aspekter af arbejdsmiljøaktiviteter i Grønland, og resultaterne er med detaljerede metodebeskrivelser tidligere publiceret (Hasle et al., 2024; Kappel et al., 2023, 2026; Voxted et al., 2026).

Vi har i undersøgelsen gennemført 88 semistrukturerede enkelt- og gruppeinterview med i alt 114 personer (tabel 1).

	Interviews med ledere og stabe	Interviews med Medarbejdere og førstelinjeledere	Arbejdsplads observationer
By 1	21	38	18
By 2	4	17	5
By 3	7	13	4
By 4	6	8	5
I alt	**38**	**76**	**32**

Tabel 1: interviews og observationer i AMIG-projektet

Tematisk omfatter interviewguiden erfaringer med psykisk arbejdsmiljø, herunder relation til kerneopgaver samt organisering af arbejdsmiljøaktiviteter og medarbejderinddragelse. Interviewmetoden er tilrettelagt sådan, at vi startede med at spørge åbent ind til deres erfaringer med arbejdsmiljø, herunder hvad der kendetegner et godt og et problematisk arbejdsmiljø, således at de fortalte om deres erfaringer med deres egne ord, og til sidst i interviewet spurgte vi ind til de danske begreber fra bekendtgørelsen f.eks. arbejdsmængde og tidspres. Der blev i mange interview med etniske grønlændere skiftet flere gange mellem dansk og grønlandsk særligt ift. det psykiske arbejdsmiljø, og disse skift indgår som

en vigtig del af analysen nedenfor. Alle interviews er optaget og efterfølgende transskriberet. Desuden anvendte vi en observationsguide med primært fokus på det fysiske arbejdsmiljø og umiddelbart observerede forhold på arbejdspladsen, hvor observationerne er nedskrevet umiddelbart efter virksomhedsbesøgene.

Interviews er gennemført på respondentens foretrukne sprog, og dobbeltsprogede studentermedhjælpere har tolket og transskriberet interviews, samt bistået med sparring særligt i de kulturelle aspekter. Det sproglige element udgjorde en central metodisk udfordring, idet grønlandske arbejdspladser typisk er flersporgede, hvilket særligt vanskeliggør drøftelsen af ikke-håndgribelige emner som psykisk arbejdsmiljø. Grønlandsk og dansk anvendes parallelt, men med betydelige variationer, idet grønlandsk dominerer uden for Nuuk, mens dansk ofte er fremherskende på virksomhedernes hovedkontorer og blandt lokale ledere. Særligt ved interviews på grønlandsk var det ofte nødvendigt med uddybende forklaringer ud over den officielle oversættelse. For at imødegå usikkerheder i fortolkning herunder af nonverbale udtryk har såvel studentermedhjælpere som forsker lavet selvstændige fortolkninger, som efterfølgende er diskuteret for hvert interview.

Undervejs i undersøgelsen blev vi opmærksomme på vanskelighederne med at få data om de grønlandske medarbejderes oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø. Problemstillingen var særlig markant i byerne uden for Nuuk. I den forbindelse blev vi særligt opmærksomme på, at udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø nærmest udelukkende blev italesat af ledere. Endvidere noterede vi os, at italesættelse af egne udfordringer ikke forekommer hverken hos ledere eller medarbejdere, hvilket lagde op til yderligere belysning. Vi gennemførte derfor et supplerende casestudie i produktionsvirksomheden med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Her genbesøgte vi to byer uden for Nuuk ca. 1½ år efter første besøg, og derudover besøgte vi en fjernere beliggende by og to små bosteder med produktionsfaciliteter.

Vi anvendte samme interviewguide og observationsmetode som det første studie, men grundet erfaringerne herfra var vi særligt opmærksomme på at give plads til respondenternes egne fortællinger særligt omkring det psykosociale arbejdsmiljø. Interviewene er derfor typisk længere og indeholder passager uden tale, hvor nonverbale udtryksformer, som er væsentlige i Grønland, er noteret. Vi gennemførte ligeledes flere observationer af formelle og uformelle møder f.eks. i kantinerne for at få egne indtryk af, hvordan det psykiske arbejdsmiljø udfolder sig i praksis og få observationer af ansigtsmimik og kropssprog.

	Interviews med ledere og stabe	Interviews med Medarbejdere og førstelinjeledere	Møde-observationer
By 3	1	4	10
By 4	7	8	4
By 5	2	14	9
Total	**10**	**26**	**23**

Tabel 2: interviews og observationer i FAM-projektet

Alle materialer er efterfølgende tematisk kodet i Nvivo i to niveauer efter Gioia-metoden (2013), hvor 1. orden kodning fokuserer på respondentens egne udsagn og meningen heri, som følges op med 2. orden kodning, hvor respondenterne egne beskrivelser af psykisk arbejdsmiljø tematiseres. Vi har i tematiseringen forsøgt af fastholde respondenternes egne beskrivelser af deres oplevelser af psykisk arbejdsmiljø med inspiration fra grounded theory (Glaser & Strauss, 1967). Vi gengiver citater ordret, som respondenten har udtrykt sig. Det gør vi for at loyalt at gengive de grønlandske medarbejderes og førstelinjelederes egne forståelser af psykisk arbejdsmiljø. Vi fokuserer derved på, hvad medarbejdere og ledere selv fortæller er vigtigt for det psykiske arbejdsmiljø uden at anvende den danske tematisering i arbejdsmiljøreguleringen. I diskussionen vender vi tilbage til den danske tilgang til psykisk arbejdsmiljø, som den er udtrykt i bekendtgørelsen og sammenholder med den grønlandske forståelse.

Forståelse af og reaktioner på psykisk arbejdsmiljø (n1)

I afdækning af forståelser af det psykiske arbejdsmiljø træder vanskeligheder med at italesætte psykisk arbejdsmiljø tydeligt frem, og vi starter derfor med at belyse denne barriere. Dernæst præsenterer vi de grønlandske medarbejderes oplevelser af henholdsvis det gode og det dårlige psykiske arbejdsmiljø.

Vanskeligheder ved at tale om psykisk arbejdsmiljø (n2)

De fleste respondenter svarede åbent og direkte på de indledende spørgsmål om deres arbejdsmiljø. Når vi i slutningen af interviewet spurgte mere detaljeret ind til deres oplevelser relateret til det psykiske arbejdsmiljø og de danske dimensioner f.eks. arbejdsmængde og tidspres, gav mange respondenter udtryk for en betydelig sproglig usikkerhed ved begrebet 'det psykiske arbejdsmiljø'.

> *"Int: Hvordan oplever du det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen?*
> *Res: Psykisk?*
> *Int: ..som omgangstone, anerkendelse ...*

Res: Vi kender jo alle sammen hinanden. Vi pjatter meget. Og ja. Vi skal også være glade. Det vil vi meget gerne, så at kunden altid kommer tilbage." (sikkerhedsrepræsentant, case 2, by 2)

Under et gruppeinterview, som blev gennemført på dansk med intens involvering af alle respondenter, indtil der blev spurgt om psykisk arbejdsmiljø, hvorefter respondenterne tøvede, kiggede på hinanden, diskuterede på grønlandsk og derefter bad tolken om at forklare det på grønlandsk. Efterfølgende tilkendegav de i generelle vendinger (medarbejder, case1, by 2); "*at det går fint nok med at samarbejde*", og selvom interviewerен prøvede at spørge ind til emnet fra andre vinkler, blev der ikke tilføjet yderligere. Ofte affærdiges emnet med "Ajunngilaq", som direkte oversat betyder: "Det er ikke dårligt", men forstås som "det skal nok gå". Udtrykket anvendes ofte til at udglatte uenigheder og sikre, at parterne kommer videre uden konflikter (Abelsen, 2020; Vestergaard-Jessen, 2018).

Centrale elementer i oplevelsen af det gode psykisk arbejdsmiljø (n2)

Vi præsenterer her de forklaringer, respondenterne selv kom med, når vi spurgte ind til, hvad der kendetegner et godt psykisk arbejdsmiljø. Udsagnene centrerer sig om sociale relationer, og vi tematiserer nedenfor tre aspekter som i særlig grad bliver fremhævet:

- Stabilitet
- Gensidig interesse
- Inddragelse og anerkendelse

Stabilitet (n3)

På spørgsmål om hvad der for dem er vigtigt for deres psykiske arbejdsmiljø, fortæller respondenterne, at stabile relationer er helt afgørende, bl.a. som en forudsætning for gensidig tillid og respekt. Dette skal også holdes op i mod, at høj personaleomsætning udgør et stort og udbredt problem. Der peges særligt på, at varighed af relationen er afgørende for psykologiske tryghed.

*" Vi, tømrerne, vi har jo arbejdet sammen i lang tid og i længere perioder, så vi kender hinanden godt, og vi har lært meget af hinanden. Vi bagtaler ikke så meget mere hinanden, for vi kender hinanden meget." (*medarbejder fra case 1, by 2)

Det fremhæves desuden, at korte ansættelser har stor betydning for oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø, og at det tager tid at få nye medarbejdere ind:

”Der er et godt flow, fordi vi er sådan en gruppe, der kender hinanden og anser hinanden som arbejdsfamilie, og eftersom vi kender hinanden, så, så er vi ret tilpasningsdygtige for de opgaver der er. Men når der kommer nogle nye, så bliver de også … så tager det selvfølgelig også tid at lære hinanden at kende og arbejde sammen” (Førstelinjeleder, case 4, by 4)

De stabile relationer bidrager også til at fastholde medarbejderne i jobbet. Sammenhængen udtrykkes præcist af en førstelinjeleder

*”Før i tiden, der var der problemer med personalemangel. Nu har vi så et rigtigt godt sammenhold. Hvor man virkelig har lyst til at se hinanden på arbejde…… Så hvis der er nogen, der ikke har været på arbejde et stykke tid, så begynder vi at savne hinanden. Når vi så kommer tilbage, så fortæller vi dem: ’Vi har savnet dig’. ” (*case 4, by 4)

Fællesskabsfølelsen har desuden betydning for, at medarbejderne engagerer sig og tager ansvar for at problemer løses hurtigt.

”Vi er rigtigt mange medarbejdere, men der er en god samarbejdsdynamik også, og hvis der er nogle konflikter, eller nogle ting der skal rettes op på, så er vi meget hurtige til at påpege dem, og så ved vi, hvem det er, vi skal kontakte blandt lederne. Jo, der er en god proces for, at man undgår sådan nogle større konflikter udvikler sig, så man er god til at påpege de ting, der skal ordnes og ændres ved.” (Medarbejder, case 4, by 3)

Det fremgår desuden, at medarbejderne er bevidste om betydningen af, hvordan der tages imod nye medarbejdere, hvor en medarbejderrepræsentant (case 4, by 3) forklarer, at udpegning af en ’velkomstmedarbejder’ som sørger for at gå rundt med de nyansatte og være ansvarlige for oplæring, har betydet forbedret fastholdelse og dermed en større stabilitet.

Stabiliteten har ligeledes betydning for muligheden for at tale om problemer. Respondenterne giver udtryk for at være tilbageholdende med at tage problemer op med kollegerne, men at det bliver nemmere, jo bedre man kender hinanden, og når lederen kan træde til med en medierende funktion.

”Selvfølgelig var det svært i starten at sige direkte til dine kollegaer, hvad det er for nogle man tumler rundt med og så efter, eftersom vi blev bedre til at snakke med

hinanden, hvad skyldes den opførsel vi havde før? Så er det blevet nedbragt gevaldigt nu……. Så kender vi hinanden så godt, at vi blevet gode til at påpege nogle fejl med hinanden uden at blive sure på hinanden. Selvfølgelig er der nogle dage, hvor man kan have et dårligt klima internt, men vi kender hinanden så godt, at vi kan påpege hinandens fejl, hvis de opstår." (Medarbejder case 4, by 4).

Gensidig interesse (n3)

De grønlandske medarbejdere lægger meget vægt på oplevelsen af gensidig interesse for hinanden – et forhold som også har en sammenhæng med stabilitet i relationen som beskrevet ovenfor. Den indebærer mulighed for at fortælle om private forhold som oplevelser, mærkedage og familiebegivenheder efter f.eks. fridage, ferier og kaffemik. Det er centralt, at man ved neutralt-positive spørgsmål giver sine nærmeste kolleger og medarbejdere mulighed for at fortælle om oplevelser fra privatsfæren. I den sammenhæng er det bemærkelsesværdigt, at de fortæller ærligt og åbenhjertigt – også om fejltagelser og problemer. Det er således ikke hensigten at glorificere sig selv overfor kolleger og ledere, men det vigtige er at blive hørt og lytte til andre. Det udtrykkes klart her:

"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, der er det meget, meget stor kontrast fra Grønland til Danmark lige præcis dér" (medarbejder, case 1, by 1)

Denne interesse betyder imidlertid ikke, at kolleger accepterer, at private problemer påvirker arbejdsindsatsen f.eks. ved ustabilitet i form af manglende, rettidigt fremmøde eller psykisk ustabilitet f.eks. dårligt humør, opfarenhed. Der tages tydelig afstand fra kolleger, som udviser en sådan adfærd.

"Det er ikke sådan decideret konflikt, der er internt, men der er bare nogle visse medarbejdere i teknisk afdeling, som virker til at tage deres personlige problemer med på arbejdet, som man kan mærke, når man kontakter dem." (medarbejder, case 4 by 4)

Denne interesse rækker også ud til lederne, som medarbejderne går til med mange forskellige problemstillinger, og her ses grænsen mellem arbejdsrelaterede og private problemer mere flydende. I flere interviews fremhæves navngivne ledere af medarbejderne for deres opmærksomhed:

”Han har en god tilgang og snakker med os og lytter til de ting. Jeg siger ikke, at han altid skal have ret, men altså det hjælper meget, at der er en leder der lytter” (Medarbejder, case 2 by 1).

Mange respondenter giver udtryk for, at de ved problemer relateret til privatlivet henvender sig til nærmeste leder, og de fremhæver som en del af et godt psykisk arbejdsmiljø, at lederen giver sig tid til at lytte og er klar til at tage konkret hånd om problemerne på en respektfuld måde. Medarbejdernes beskrivelse af det gode psykiske arbejdsmiljø handler netop i høj grad om at opleve denne gensidige interesse både fra nærmeste leder og fra kollegerne, og det gælder uanset uddannelse og branche.

Inddragelse og anerkendelse (n3)

Adskillige respondenter, særligt dem med en faglig baggrund, giver udtryk for, at det skaber arbejdsglæde at få bragt sine kompetencer i spil for at nå fælles mål. Det sker f.eks. når kolleger spørger efter hjælp eller råd, og der er behov for de kompetencer, som den enkelte besidder. En førstelinjeleder, case 4, by 3, fremhæver, at det er vigtigt at inddrage kollegerne f.eks. ved ændringer i produktionen, hvor hun forklarer:

”Der er noget, der skal laves, og vi diskuterer det. Og ikke kun i ledelsen. Jeg kom også med medarbejderne dernede - så de siger "kom her, den skal ordnes”, så det er meget bedre, at medarbejderne blev set og snakket med dem og diskutere om materialer eller indstillinger eller vores ting.”

En anden medarbejder (case 4, by 3) forklarer, at han har en meget god chef, og begrunder det med, at hun lytter, når han kommer med løsningsforslag, som oftest accepteres, og afvisninger begrundes sagligt, hvilket han er meget tilfreds med.

I et gruppeinterview med fire medarbejdere (case 4, by 2) forklarer de, at arbejdsmiljøet er særlig godt i deres afdeling fordi:

”*Ja, for vi har en meget åben leder, som også er med i selve processen af arbejdsprocessen, så man føler sig godt med i holdet. Så det fungerer godt herovre.”*

De beskriver desuden, hvordan lederen bruger omklædningssituationen ved arbejdsdagens afslutning som debriefing, og opfordrer alle til at fremkomme med synspunkter og

forbedringsforslag. Medarbejderne fremhæver, at det har ført til konkrete forbedringer, fx ændrede løft, og udtrykker stolthed over at have medvirket til bedre arbejdsforhold.

I et gruppeinterview med to nyligt udnævnte mellemledere (case 2, by 3) forklarer de, at de er startet som ungarbejdere og hurtigt har arbejdet sig op gennem virksomheden. Det er sket gennem inddragelse i løsning af forskellige udfordringer baseret på deres talenter indenfor IT og planlægning. De fremhæver begge, at de er selvlærte i butikken, og at butikschefens øje for deres respektive talenter har givet dem mulighederne, og at de nu inddrages bredt, hvilket de kvitterer for med en udstrakt ansvarsfølelse.

I samme driftssted fortæller en lærling, som er tæt på at afslutte sin uddannelse, at der er meget lav løn i virksomheden, og at man er nødt til at arbejde hårdt, men alligevel har hun ikke planer om at søge et andet sted hen, fordi;

> *"XX [navn på lokal leder] har jo lovet at når jeg bliver færdige, så vil han bruge min kompetence og sætte mig en lederposition eller højere, men selvfølgelig, hvis det ikke sker, så er jeg klar på at komme videre, og så kommer lønnen til at betyde noget". (medarbejder, case 2, by 3)*

Centrale elementer i oplevelsen af et dårligt psykisk arbejdsmiljø (n2)

Medarbejderne er generelt tilbageholdende med at ytre sig om dårligt psykisk arbejdsmiljø, men gennem interviewene har vi kunnet identificere fire centrale elementer, som karakteriserer dårligt psykisk arbejdsmiljø:

- høj medarbejderomsætning
- kollektive reprimander
- bagtalelse
- seksuel chikane.

Høj personaleomsætningshastighed (n3)

Mens stabile sociale relationer prioriteres højt, omtales den høje personaleomsætning, der præger flertallet af arbejdspladserne, som et væsentligt problem for det psykiske arbejdsmiljø. De tilbageværende medarbejdere oplever at blive "*forladt*" og "*hele tiden lærer nye medarbejdere op*", hvorved der opstår en følelse af, at "*arbejdet går i ring*", "*tiden spildes*", og "*samarbejdet forsvinder*" uden det lykkes at opbygge stabile relationer med et stærkt tillidsforhold. Ved gentagne udskiftninger af medarbejdere over længere tid fører det til, at man "*ser nye medarbejdere an*", og nye medarbejder kan opleve, at det er svært at blive accepteret i det kollegiale fællesskab.

”Så det skaber jo bare en dum atmosfære i butikken, fordi så skal man bruge tid på at lære vedkommende op. Eller er han her om 14 dage, eller er hun her om 14 dage? Kommer den næste ind i næste uge eller et eller andet. Så det er bare en ond cirkel” (Medarbejder, case 2, By 1)

Høj omsætningshastighed i ledelsen fremhæves ligeledes som et problem, hvor særligt udskiftning af nærmeste leder fører til omlægninger og forandringer med korte mellemrum. En medarbejder (case 2, by 1) forklarer om et lederskifte, hvor en leder var ansat i en kort periode*:*

”Det gav dog forholdsvis dårligt arbejdsklima. Og så har man så siden skiftet chef og skiftet chef fire gange siden jeg blev ansat.”

Problemstillingen fremhæves også af lederne selv, hvor en mellemleder (case 4, by 4), som siger:

”Denne fabrik er virkelig en gennemtræksfabrik. Der er jo ingen af os her, der ikke bare er overgangsfigur, og det ses jo også i ledelseslaget.

Kollektive reprimander (n3)

Påtaler, irettesættelser og negative ytringer opleves som klart krænkende, hvis det sker i andres påhør.

” Ledere som skælder ud, når andre hører på det, ødelægger den gode stemning - det er nedværdigende for medarbejderen og uværdigt for lederen” (medarbejder, case 4 by 1)

Medarbejderen forklarer videre, at tilhørerne oftest reagerer med tavshed, hvis nogen bliver irettesat ved møder, hvilket vi fik bekræftet ved flere mødeobservationer.

Desuden er det er gennemgående, at der er relativ høj sensitivitet i forhold, hvad der opfattes som krænkelser, hvilket præciseres af mellemleder (case 1, by 1):

”De tager tingene meget nært, men er stadigvæk meget åbne .... og 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.”

Det fremhæves af en række respondenter, at drøftelser og åbne refleksioner kan opfattes som indirekte irettesættelser og dermed virke krænkende. Ved mødeobservation i by 4 fremhævede en nytiltrådt, udefrakommende leder et opstået sikkerhedsproblem, og han krævede en drøftelse med fordeling af ansvar for udbedring. Det resulterede i tavshed og ingen efterfølgende forsøg på udbedring.

Adspurgt om psykisk arbejdsmiljø tilkendegav en dansksproget leder, som har boet i Grønland i 22 år, at "*det handler om måden, man skælder ud på*" (mellemleder, case 1, by 2) og han fortsætter med at fortælle, at han kort tid forinden har afskediget en entrepriseleder, "*som ikke var populær*" og beskriver ham som problemopsøgende fremfor problemløsende, og fortsætter:

> *"Han havde svært ved det grønlandske, tror jeg. Han havde svært ved den måde, som det bliver struktureret på, og selvstændighed og vores arbejdsmoral."*

Bagtalelse (n3)

Eksempler på bagtalelse og chikane omtales som en meget negativ påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø, som forstærkes hvis forsøg på at italesætte problemerne ikke tages alvorligt. Adskillige respondenter bringer bagtalelse op, når det handler om, hvad der reducerer arbejdsglæden og velbefindende i arbejdsrelationerne (førstelinjeleder, case 3, by 4):

> "*Hvis jeg skal nævne noget, så er det bagtaleri. Det er ikke meget udbredt. Men det findes her.*
> *Int.: er det noget som en leder skulle gøre noget ved?*
> Hertil svares med skuldertrækning
> *Int.: Ja - er det bare sådan det er?*
> Hertil nikker respondenten som svar.

Adskillige respondenter fremhæver sammenhæng mellem bagtalelse og manglende kendskab til hinanden. Det øger tilbøjeligheden til at bagtale, ligesom mulighederne for at ændre forholdene forringes. En vis accept af, at bagtalelse vil forekomme i større eller mindre grad, er gennemgående i interviewene, men at der er en forventning om, at "*nogen*" må gøre noget ved det. Der er en forståelse af, at bagtalelse reduceres efterhånden, som man kommer til at kende hinanden bedre. I de fleste tilfælde peges direkte eller indirekte på, at der ved "*nogen*" forstås ledelsen.

Seksuel chikane (n3)

På flere arbejdspladser blev der fortalt historier om seksuel chikane, men det er et emne, som er svært for det fleste at tale om, som f.eks. denne lokale leder, der taler udenom:

> *"Nu er vi jo primært en arbejdsplads med ... jeg har 3 damer, og så resten de er fyre. Der kan godt gå lidt i "omklædningsrum" i den, men der bliver ikke decideret chikaneret nogen, men det er mere klap og så undskyld efter to timer."* (case 3, by 4)

Hvorefter han opsummerer: "*Ja. Men det er så det. Jeg vil ikke sige, at nogen der har dårlige oplevelser med det.*" Senere i interviewet fortæller han om problemer med en elev, men uden at forbinde elevens følelse af at være forfulgt med den omtalte 'omklædningsrumstone':

> *"Ja jeg havde altså en elev, som flyttede fra [case 3] til [anden virksomhed]. Hun følte sig forfulgt, og jeg prøvede at snakke med [navn på førstelinjeleder] og sagde jeg: "hvad skal jeg gøre her?" - Som alle steder kender du nogle, der er mere følsomme end andre. Vi gør opmærksom på med hensyn til det, vi siger. Men jeg tror også på det her kan være noget med arbejdspresset. Med skæve tider."*

Medarbejdere og ledere i virksomhed 4 fortæller om problemer med seksuel chikane og henviser til flere tidligere episoder med seksuel chikane. Flere respondenter i denne virksomhed refererer til samme sag, som førte til politianmeldelse og efterforskning efterfulgt af ansættelsesretlige skridt. En sag som førte til forsøg på at løse problemerne.

> *"Eksempelvis har sexchikane har været meget udbredt i starten. Selvom det nok var ment som leg eller drilleri, så var de meget ubehagelige, og den har vi været nødsaget til at bringe op mange gange for at komme det til livs."* (Førstelinjeleder, case 4, by 4).

Reaktioner på dårligt psykisk arbejdsmiljø (n2)

Vi har i anden sammenhæng analyseret virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde (Kappel et al., 2026; Voxted et al., 2026), hvor vi peger på en svag og fragmenteret indsats. Generelt findes der få formaliserede muligheder for at rejse problemer, og det bliver derfor i høj grad medarbejderne, som individuelt forholder sig til problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Enkelte medarbejdere fortæller om erfaringer med at tale med deres leder, men også i de tilfælde rettet mod en håndtering af deres individuelle problem. Det ender derfor typisk

med at den enkelte medarbejder må finde ud af selv at håndtere problemer, og her genfinder vi træk fra de traditionelle grønlandske konflikthåndteringsmodeller (Hansen, 1991; Lau, 2004) som kan handler om at forlade fællesskabet (Qivittoq) eller gennem ignorering og bagtalelse at udtrykke utilfredshed (Tupilak).

Qivittoq – Fællesskabet forlades (n3)

Når det psykiske arbejdsmiljø opleves som dårligt, er det ganske få, som gør opmærksom på problemerne. Mange vælger i stedet at forlade arbejdspladsen – ofte med ganske kort eller intet varsel. Alle de undersøgte arbejdspladser fortæller om problemer med medarbejdere, som fratræder arbejdet uden at give besked eller indgive en opsigelse, hvorfor årsagen forbliver ukendt. Det er et reaktionsmønster, som vi stort set kun kan belyse indirekte gennem interview med de tilbageværende medarbejdere og ledere, som fortæller om deres oplevelser af medarbejdere, som forlader arbejdspladsen.

Kommentarerne fra en række respondenter relaterer sig typisk til individuelle forhold hos den fratrådte, som "*arbejdet var nok for hårdt for ham, det er ikke alle, som kan klare arbejdet her*" (medarbejder, case 4, by 1) og forklarer efterfølgende "*der er nogen, som er mere følsomme end andre*".

Der er enkelte eksempler på medarbejdere, som fortæller om forsøg på at rejse problematiske forhold. Det er typisk enkeltstående forsøg, hvor medarbejderen gør en konkret indsats for at ændre forholdene, og hvis det ikke falder succesfuldt ud, så stopper pågældende på arbejdspladsen. En fratrådt førstelinjeleder forklarer:

> *"Jeg så, at der var ikke en chance til at kunne forbedre den her plads. Jeg snakkede også med [stedlige leder], men … han giver bare sådan nogle politikersvar. Det tror jeg sgu ikke på*" (case 4, by 4)

Ledelsesrelationen fremhæves som tidligere beskrevet, som afgørende for om problemstillingerne kommer frem i lyset. Det understreges tydelig af en fratrådt førstelinjeleder, som forklarer om sine tidligere kollegers vilje til at gøre opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet:

> *"Ja, nogle af dem. Men dem der gider at sige noget - Dem der gider at brokke sig, og dem der gider at sige, hvad de synes om arbejdsforholdene og alt muligt, de er væk. Dem, der er dernede, det er dem, der bare dukker sig, og så bare gør, hvad der bliver sagt."* (Førstelinjeleder, case 4, by 4)

Der er ingen respondenter som fortæller om fratrædelsessamtaler eller andre efterfølgende drøftelser med fratrådte medarbejdere, som kan belyse årsagerne til fratrædelse.

Manglende ledelsesreaktion på høj personaleomsætning er et gennemgående problem i alle fire cases, men der er variation mellem de enkelte lokationerne både i forhold til problemomfang og håndtering. Den manglende reaktion signalerer en stiltiende accept af udeblivelse, som kan brede sig og skabe en præcedens. Enkelte medarbejdere er bevidste herom, og vælger at handle anderledes, som en medarbejder (case 2, by 1) som beskriver, hvordan han efter en periode med ekstrem høj medarbejder- og lederudskiftning og en periode uden leder, vælger at handle:

> *"Altså, der tager jeg taktstokken. Selv om jeg egentlig ikke har lyst til det. Men deres.... og vi havde lige fået 3-4 nye medarbejdere i samme måned."*

Han forklarer, at hans atypiske reaktion formentlig skyldes, at han tidligere har været selvstændig og derfor selv tror på, at han ved, hvad der skal til.

Tupilak – Resignation og bagtalelse (n3)

På de lokationer, hvor det psykiske arbejdsmiljø opleves overvejende negativt, er der få eller ingen initiativer for at forbedre forholdene, og der resigneres i udstrakt grad af såvel medarbejdere som ledere. I nogle tilfælde fører forholdene også til projektioner, hvor man bagtaler andre som derved udpeges som årsag til problemerne.

Der er tydelig forståelse af og opmærksomhed på forholdene, som det forklares af en medarbejder (case 1, by 2) om en anden afdeling i virksomheden,

> *"For eksempel malerne. De har et dårligt arbejdsmiljø, de har bare ondt luft… Vi mangler sådan nogen, der har nogen, der siger "nej det er helt ajorpoq [DK: ødelagt] det her, du skal lige tage dig sammen og alt det der. Men selvfølgelig nogle af os kan godt sige sådan nogle, men jeg holder mig tilbage, fordi jeg vil bare fokusere på min opgave."*

Det er markant, at problemerne ikke italesættes, og spørgsmål herom mødes med adfærd, som kan pege på resignation; skuldertrækning, bortvendte blikke eller svar, som ikke relaterer sig til spørgsmålet. I den forbindelse er det væsentligt at erindre, at også ansættelsesmæssige forhold kan være årsag til den manglende lyst til at italesætte problemer.

Eksempelvis, hvis den ansatte bor i personalebolig, hvilket er meget udbredt, så har en potentiel fratrædelse vidtrækkende konsekvenser for hele familien, hvilket medarbejderen forsøger at undgå.

Lederinterviews bestyrker, at problemer ikke italesættes, men de fremhæver forhold hos medarbejderne, som forklaring. En mellemleder (case 4, by 4) fortæller, at der er en tendens til at bagtale fremfor at bringe problemerne frem i lyset. Det er hans opfattelse, at det er uden for hans rækkevidde at gøre noget ved det:

> *"Ja, jeg synes, de er dygtige til at stikke kniv i ryggen. Og det er det noget af det som... Jeg tror, jeg erkender slet ikke det fulde omfang, fordi det foregår på grønlandsk det hele."*

Senere i interviewet peger han på, at det er meget udbredt og ræsonnerer, at det formentlig skyldes de nære relationer og tætte familiebånd i lokalsamfundene.

Den stedlige leder af samme arbejdsplads (case 4, by 4) forklarer, at problemerne skyldes manglende ansvarlighed hos medarbejderne. Han tilkendegiver, at det er svært at få medarbejderne til at tage ansvar og komme frem med problemerne:

> *"Jeg får, ja jeg ved ikke hvorfor, men mange af mine medarbejdere, de tør ikke at sige noget.... Men jeg tror igennem tiden, er folk bare er skidebange her".*

Ved en efterfølgende mødeobservation, hvor der fremkommer et problem, som ifølge den lokale leders opfattelse skal løses af de tilstedeværende i fællesskab, bliver mellemlederen ophidset og skælder ud på flere medarbejdere, som reagerer med tavshed og undgå øjenkontakt.

Der findes driftssteder, hvor ledere fortæller om enkelte mislykkede forsøg på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, og her peger lederne på kulturelle forhold, som fx mellemleder (case 1, by 2), som forklarer om udnævnelse af sjakbajs primært til at imødegå samarbejdsproblemer på byggepladsen:

> *"Men der kommer konflikter - Grønlændere er ikke ret gode til at tage imod ordrer fra jævnaldrende eller en, som de mener der ikke er egnet til det. Hvorfor skal du bestemme over mig? Det skal jeg fandme nok selv bestemme!*

Diskussion (n2)

Den danske bekendtgørelse (Arbejdstilsynet i Danmark, 2020) indeholder i overensstemmelse med den refleksive regulering en generel bestemmelse om, at alt arbejde skal tilrettelægges og gennemføres således at alle forhold, som påvirker det psykiske arbejdsmiljø, er fuldt sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Dermed dækker disse krav i princippet alle forhold i arbejdet. Der fremhæves imidlertid en række psykiske arbejdsmiljøfaktorer, som i praksis danner grundlag for Arbejdstilsynets håndhævelse af loven. Disse faktorer har vi indsat i tabel 3 nedenfor og sammenholder med de grønlandske medarbejderes oplevelse.

Grønlandske medarbejderes oplevelse af psykisk arbejdsmiljø	**Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø**
Sociale relationer (afgørende prioritet)	Omtales som led i arbejdet organisering, men fremhæves ikke særskilt
Indflydelse og anerkendelse	Ikke direkte nævnt
Bagtalelse	Krænkende handlinger
Seksuel chikane	Krænkende handlinger
Omtales ikke som et arbejdsmiljøproblem	Stor arbejdsmængde og tidspres
Omtales ikke som et arbejdsmiljøproblem	Uklare og modstridende krav i arbejdet
Omtales ikke som et arbejdsmiljøproblem	Høje følelsesmæssige krav

Tabel 3. Sammenligning af grønlandske medarbejderes oplevelser og de danske krav til det psykiske arbejdsmiljø

Tabellen peger på, at grønlandske medarbejderes opfattelse af det psykiske arbejdsmiljø ikke svarer til kravene som udtrykt i bekendtgørelse som psykisk arbejdsmiljø. Generelt forstås psykiske arbejdsmiljø primært som relationelle forhold, hvor stabile sociale relationer præget af tillid og respekt fylder meget hos de fleste. Derimod viser vores undersøgelse, at andre områder som krav og tidspres i arbejdet, der fylder meget i den danske kontekst, sjældent italesættes på grønlandske arbejdspladser. Arbejdets organisering opfattes ofte som et uforanderligt vilkår, snarere end noget der kan planlægges og forandres. Medarbejderne tilpasser sig eksempelvis fartplaner, råvaretilgang eller skiftende vagter, uden at disse forhold kobles til psykisk arbejdsmiljø. Det svarer til en opfattelse af arbejdet som en naturgiven betingelse – på linje med vejret – snarere end som noget, der kan forbedres gennem ledelse og planlægning. Tilsvarende ses der kun få udsagn om arbejdspres som en belastende faktor. Travlhed i sæsonen og skifteholdsarbejde nævnes, men det accepteres som et vilkår, som kun kan undgås ved at forlade jobbet. Der er en tydelig kultur, hvor belastning ikke nødvendigvis problematiseres, men snarere håndteres

individuelt. Det betyder, at arbejdspres ikke i sig selv udløser organisatoriske eller ledelsesmæssige tiltag, og dermed heller ikke kobles til psykisk arbejdsmiljø i praksis.

Når det gælder følelsesmæssige krav, er det bemærkelsesværdigt, at der stort set ikke gives udtryk for, at arbejdet med mennesker – fx kunder eller borgere – opleves som følelsesmæssigt belastende. Det hænger formodentligt til dels sammen med de valgte virksomhedstyper som indgår i studiet, men det peger også på en forskel i opfattelsen af, hvad der udgør psykisk belastning. Selv i tilfælde, hvor relationer til kunder, leverandører og samarbejdspartnere beskrives som udfordrende, ses det som noget, man selv skal håndtere – ikke som en faktor, der påvirker arbejdsmiljøet i organisatorisk forstand.

Hovedsageligt to forhold kan have betydning for diskrepansen mellem de grønlandske oplevelser og den danske lovgivning. Det drejer sig om en række kulturtræk og tilpasningen af lovgivning og regulering til den grønlandske kontekst.

Kulturelle forhold (n3)

Vores undersøgelse viser, at grønlandske medarbejdere opfatter de sociale relationer som helt afgørende for deres psykiske arbejdsmiljø. Vigtigheden af relationerne skal naturligvis også ses i lyset af, at de fleste medarbejdere, grundet størrelsen af de lokale samfund, har kendskab til hinanden ud over arbejdspladsen i form af naboskab, familierelationer, skole- eller fritidsrelationer, og man møder typisk sine kolleger i butikker og til private og offentlige arrangementer. Derudover er der tradition for, at man ikke udfordrer de stærke fællesskaber (f.eks. familie og venner), som man er en del af, men derimod søger enighed og harmoni (Abelsen, 2020; Chemnitz & Goldschmidt, 1964). Vores resultater peger på, at det kan være en del af forklaringen på vanskelighederne med at italesætte problemer og klage over forhold, som ikke findes tilfredsstillende.

Det kan være et kulturtræk, som har tråde tilbage til den tidligere fangerkultur, hvor man i de små samfund var helt afhængige af hinanden og dermed forsøgte at undgå konflikter. Dermed opstod af en kollektivistisk orientering som central i den grønlandske kultur, hvor ydmyghed og tilbageholdenhed med personlige meninger ses som respekt for fællesskabet (Abelsen, 2020), og den potentielle konflikt derfor undlades. Længerevarende diskussioner opfattes ofte overvejende negativt eller konfliktsøgende (Abelsen, 2020), og problemer med psykisk arbejdsmiljø vil netop ofte kræve en længere samtale, hvilket i sig selv kan være en kulturel barriere for italesættelse. Denne adfærd har sammenhæng med reaktionerne, når problemet bringes frem. Vi ser i undersøgelsen en markant tendens til at individualisere problemer fremfor at behandle dem som organisatoriske og strukturelle

problemer, hvilket naturligt reducerer lysten til at italesættelse. I stedet vælger medarbejderne Qivittoq- eller Tupilak-adfærd som reaktion på dårlig psykisk arbejdsmiljø.

Denne problemstilling forstærkes af en svækket regelbaseret styring, hvor relationerne træder i stedet. Det gælder særligt i et arbejdsmarked præget af lokale, isolerede enheder, hvor man er afhængig af social accept i lokalsamfundet, og et eventuelt jobskifte ofte indebærer flytning af hele familien, skoleskift for børnene og betydelige sociale omkostninger. Det begrænser medarbejdernes handlemuligheder og kan føre til en mere passiv tilgang til arbejdsmiljøproblemer – eller til den traditionelle Qivittoq-adfærd, hvor man trækker sig helt ud af fællesskabet.

Overførsel af den danske lovgivning til en grønlandsk kontekst (n3)

Den danske arbejdsmiljølovgivning anvendes som model for den grønlandske lovgivning, men denne refleksive regulering bygger på en række implicitte samfundsmæssige og kulturelle forudsætninger, som ikke nødvendigvis er til stede i Grønland.

Det er ganske udfordrende at oversætte de ret abstrakte begreber fra dansk, som er et overvejende analytisk sprog til polysyntetisk sprog som grønlandsk, hvor et ords betydning afhænger af den kontekst, som det indsættes i (Mager et al., 2018). Implementering af en refleksiv rammelovgivning med relativt abstrakte begreber fordrer dermed konkretisering gennem udfyldende materialer som bekendtgørelser, vejledninger, tjeklister og andre værktøjer. Disse værktøjer findes kun i begrænset omfang på grønlandsk, hvilket betyder, at den grønlandsk-sprogede arbejdskraft begrænses i mulighederne for at tilegne sig lovens forståelse. Derved kommer de dobbeltsproget ansatte til at udfolde og konkretisere psykiske arbejdsmiljøforhold i praksis. De har ofte en faglært eller længerevarende uddannelse og har gennem uddannelsen fået bedre muligheden for at tilegne sig de abstrakte begreber i den danske lovgivning.

En væsentlig byggesten i den refleksive lovgivning er tilstedeværelsen af en velfungerende og formaliseret arbejdsmiljøorganisation (Baldwin & Black, 2008; Wilthagen, 1994), som bygger på en tradition for dialog og deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet. Disse elementer er dybt forankret i den danske lønarbejdertradition og fagbevægelsens historiske rolle, men i Grønland er denne tradition langt kortere og mindre udbredt (Kappel et al., 2023; Kappel, et al., 2025). Lovens fokus på samarbejdsprocesser mellem ledelse og medarbejdere forudsætter desuden, at der er en fælles forståelse af roller og ansvar, og at medarbejderne har mod og mulighed for at italesætte problemer – særligt når det gælder psykisk arbejdsmiljø. I Danmark understøttes dette af en høj grad af organisatorisk modenhed

med tillid til systemerne, hvor AMO fungerer som en legitim og aktiv platform for håndtering af både fysiske og psykiske arbejdsmiljøproblemer. I Grønland viser vores resultater, at AMO ofte ikke opfattes som relevant i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø, og at medarbejdere i stedet henvender sig direkte til nærmeste leder – hvis overhovedet. I den forbindelse er det essentielt, at tillid på de grønlandske arbejdspladser beror på mellemmenneskelige relationer, mens det træder tydeligt frem i vores resultater, at tilliden til organisatoriske strukturer er meget begrænset.

Lovens antagelse om, at samarbejdsprocesser kan være et omdrejningspunkt til løsning af arbejdsmiljøproblemer, hviler på en forventning om organisatorisk kapacitet, tilstrækkelige ressourcer og ledelsesmæssigt ansvar. I Danmark er der ofte ressourcer og kompetencer til at understøtte sådanne processer, selvom det langtfra altid fungerer (Knudsen et al., 2011). I Grønland vil der i mange tilfælde slet ikke være en AMO eller kun formelt (Kappel, et al., 2025). Dertil kommer vanskeligheder med at sikre, at samarbejdet fungerer i praksis – især i situationer med dårligt psykisk arbejdsmiljø, hvor relationen mellem leder og medarbejder ikke er tilstrækkelig stærk. Uden en solid AMO-struktur risikerer man, at problemer ikke håndteres systematisk, og at forebyggelse er utilstrækkelig.

Konklusion (n2)

Vores undersøgelse viser, at grønlandske medarbejdere og førstelinjeledere opfatter sociale relationer som afgørende for det psykiske arbejdsmiljø. Et forhold som kun i begrænset omfang indgår i den danske lovgivning på området. Derimod opfatter de grønlandske medarbejdere ikke krav i arbejdet, arbejdsmængde og tidspres, som forhold man kan gøre noget ved. Dermed bliver forebyggelsesmulighederne på dette område begrænset. I stedet henvises medarbejdere til individuelle handlinger. Det understreger at argumentet, der typisk anvendes som begrundelse for lovændringer “at bringe den grønlandske lov på niveau med den danske”, bygger på en misforståelse. Konsekvenser er, at væsentlige dele af lovens indhold ikke opfattes som relevante eller anvendelige i den grønlandske kontekst. Der er derfor behov for en lovgivning og efterfølgende håndhævelse, som bygger på en lokalt tilpasset tilgang til arbejdsmiljøarbejdet, hvor lovgivningens intentioner omsættes til en praksis med respekt for de kulturelle og strukturelle vilkår, der præger det grønlandske samfund. Samtidig viser undersøgelsen, at der er behov for tilpassede implementeringstiltag, udfyldende materialer på grønlandsk og forbedrede uddannelsesmuligheder i hele Grønland.

Litteratur

Abelsen, S. (2020). *Etniske stereotyper i Grønland*. UiT Norges arktiske universitet.

Arbejdstilsynet. (2026, April 30). *Arbejdstilsynet i Grønland* [Https://at.gl/].

Arbejdstilsynet i Danmark. (2020, September 26). *Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø nr. 1406*. https://at.dk/regler/bekendtgoerelse-om-psykisk-arbejdsmiljoe-sammenskrivning/

Arbejdstilsynet i Danmark. (2026). *Psykisk arbejdsmiljø*. https://at.dk/soegning/?q=psykisk+arbejdsmilj%C3%B8&type=al

Baldwin, R., & Black, J. (2008). Really Responsive Regulation. *LSE Law, Society and Economy Working Papers*, *15/2007*.

Black, J., & Baldwin, R. (2010). Really Responsive Risk-Based Regulation. *Law & Policy*, *32*(2), 181–213.

Carlsen, A. V. (2005). Arbejdsmarkedet: Begreber og teorier. In *Arbejdsmarkedet i Grønland—Fortid, nutid og fremtid—Antologi* (1st edn, Vol. 2005). Ilisimatusarfik.

Chemnitz, G., & Goldschmidt, V. (1964). *Grønland i udvikling*. Fremad.

European Trade Union Confederation. (2025, April 28). *Workplace stress epidemic killing 10,000 people a year* [Https://www.etuc.org/en/pressrelease/workplace-stress-epidemic-killing-10000-people-year].

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

Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of ground theory*. Aldine Publishing Co.

Hansen, K. G. (1991). *Beskrivelse af en grønlandsk konfliktløsningsmodel*. (61.4 Sundhedsvæsen). NUNAMED'91 - en grønlandskmedicinsk konference.

Hasle, P., Kappel, A. L., & Voxted, S. (2024). *Arbejdsmiljøindsatsen i grønlandske virksomheder 2024 Peter*. Syddansk Universitet og Ilisimatusarfik (Grønlands Universitet). https://amff.dk/media/4svpmj5y/amig_slutrapport.pdf

Hendriksen, K., & Hoffmann, B. (2025). Greenland – a distinctive island operation economy—Contextual challenges in comparing across societies. *Polar Record*, *61*, e7. https://doi.org/10.1017/S0032247424000202

Høgedahl, L., & Ravn, R. L. (2022). Fremtidens arbejdsudbud i Grønland. *Samfundsøkonomen*, *2021*(4). https://doi.org/10.7146/samfundsokonomen.v2021i4.132060

Kappel, A. L., Hasle, P., & Voxted, S. (2025). Shifting responsibility to the workers – interpretations of work environment regulation in Greenlandic companies. *Safety Science*. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.107007

Kappel, A. L., Hasle, P., & Voxted, S. (2026). Shifting responsibility to the workers –interpretations of work environment regulation in Greenlandic companies. *Safety Science*, *193*, 107007. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.107007

Kappel, A. L., Hasle, P., Voxted, S., & Jeschke, K. (2023). *Occupational Safety and Health in Greenland – a chapter to be written?*

Karlsson, V. G. H. (2021). *'Salary is not the solution to everything': Job attribute preferences of employees in Greenland and implications for employer measures to attract and retain employees* [Ph.d, Aalborg University]. https://doi.org/10.54337/aau459968281

Kleemann, N. (2025). Grønland i tal 2025. *Grønland i tal 2025*, *7. udgave*.

Knudsen, H., Busck, O., & Lind, J. (2011). Work environment quality: The role of workplace participation and democracy. *Work, Employment and Society*, *25*(3), 379–396. https://doi.org/10.1177/0950017011407966

Lau, C. (2004). *Arbejdets sociale betydning i en industriel og flerkulturel kontekst—En undersøgelse af arbejdsopfattelser i et ufaglært arbejdsmiljø i Grønland*. Afdelingen for Antropologi og Etnografi, Aarhus Universitet.

Lau, C. (2005). Motivation og glæde i arbejdet—Om ufaglærtes arbejdsværdier og -normer på en virksomhed i Grønland. In *Arbejdsmarkedet i Grønland—Fortid, nutid og fremtid—Antologi* (1st edn, Vol. 2005). Ilisimatusarfik.

Mager, E., Medina-Urrea, A., Meza Ruiz, I. V., & Kann, K. (2018). Lost in Translation: Analysis of Information Loss During Machine Translation Between Polysynthetic and Fusional Languages. In *Proceedings of the Workshop on Computational Modeling of Polysynthetic Languages* (pp. 73–83). Association for Computational Linguistics. https://aclanthology.org/W18-4808

Nielsen, H. K. (2005). Arbejdsret og ansættelsesret i Grønland. In *Arbejdsmarkedet i Grønland—Fortid, nutid og fremtid—Antologi* (Vol. 2005). Ilisimatusarfik.

Togeby, L. (2002). *Grønlændere i Danmark—En overset minoritet*. Aarhus Universitetsforlag.

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).

Vestergaard-Jessen, A. (2018, February 8). Grønland er altid en del af tilværelsen. *Foreningen Grønlandske Børn*. https://www.fgb.dk/nyheder/nyheder/gode-raad-kom-paa-forsiden

Voxted, S., Kappel, A., & Hasle, P. (2026). Lost in Translation–the Practice of Decoupling Work Environment Policy. *Nordic Journal of Working Life Studies*.

Wilthagen, T. (1994). Reflexive Rationality in the Regulation of Occupational Safety and Health. In R. Rogowski & T. Wilthagen (Eds), *Reflexive Labour Law—Studies in*

Industrial Relations and Employments Regulation (pp. 345–376). Kluwer Law and Taxation Publishers.

Yin, R. K. (2009). *Case Study Research: Design and Methods*. SAGE Publications. https://books.google.gl/books?id=k0WrN3rBz_sC

8 Diskussion

I dette kapitel samler jeg undersøgelsesresultaterne fra de fire artikler, og diskuterer afhandlingens forskningsspørgsmål om hvordan arbejdsmiljøet håndteres, og hvordan lovgivningen udfolder sig på grønlandske arbejdspladser. Herunder belyses hvilke faktorer som henholdsvis fremmer og hæmmer arbejdsmiljøarbejdets udfoldelse i praksis. Diskussionen tager udgangspunkt i afhandlingens empiriske fund, og relaterer dem til eksisterende teori og forskning. Formålet er ikke alene at fortolke resultaterne, men også at placere dem i en bredere kontekst, hvor afhandlingens bidrag tydeliggøres. Dette indebærer også en kritisk refleksion over, hvordan de grønlandske forhold, herunder institutionelle rammer, organisatoriske praksisser og kulturelle særtræk, påvirker arbejdsmiljøarbejdet. Efter diskussionen af undersøgelsesresultaterne følger refleksioner over den metodiske tilgang, og konsekvenser heraf. Endelig fremhæver jeg afhandlingens teoretiske bidrag samt fremtidige forskningsområder i kapitlets afslutning.

8.1 Undersøgelsesresultater

Undersøgelsesresultaterne viser, at virksomhederne prioriterer arbejdsmiljøet højt, hvilket viser sig både i den landsdækkende undersøgelse (artikel 1) og i den kvalitative del (artiklerne 2, 3 og 4). Denne tydelige prioritering står imidlertid i skarp kontrast til et lavt complianceniveau, hvilket peger på det grundlæggende paradoks, at lovens intentioner anerkendes formelt, men ikke reelt omsættes til praksis. Dette indikerer, at der eksisterer strukturelle og institutionelle barrierer, som i høj grad knytter sig til spændingen mellem den oprindelige kultur og det vestlige industri- og servicesamfunds normer. Det gør håndteringen af arbejdsmiljøet og overholdelsen af lovgivningen kompleks i Grønland. Analyserne identificerer en række årsager hertil, som jeg diskuterer i tre afsnit: reguleringsmæssige rammer, virksomhedernes håndtering i et presset arbejdsmarked samt kulturelle forhold.

8.1.1 Reguleringsmæssige forhold – Den refleksive regulering

Analyserne viser, at loven ikke fungerer som tiltænkt af lovgiver, da den kun i begrænset omfang udfoldes på grønlandske arbejdspladser. Det gælder såvel i forhold til forståelse af arbejdsmiljøbegreberne og arbejdsgiveransvaret, men også anvendelsen af de mere konkrete instrumenter AMO og APV.

Den refleksive regulering, som dominerer i Danmark og EU, bygger på institutionelle rammer med tvangsmæssige og normative mekanismer, som betyder at virksomheder, ledere og medarbejdere opfatter det som nødvendigt at forsøge at efterleve intentionerne i arbejdsmiljølovgivningen for at opnå legitimitet (Hasle et al., 2014; Madsen & Hasle, 2017). Omvendt er opnåelse af legitimitet i en grønlandsk kontekst er ikke i samme omfang knyttet til overholdelse af lovgivningen, men i højere grad afhængig af lokal kulturel kontekst. Det institutionelle pres for at efterleve reguleringens intentioner bliver dermed svagt. Således opstår institutional

void (Barbar, 2025), hvilket svækker den refleksive regulerings funktion (Aalders & Wilthagen, 1997; Black & Baldwin, 2010; Perez, 2011), og konsekvenser viser sig tydeligt på arbejdspladserne.

Arbejdsgiveransvaret

De institutionelle voids viser sig tydeligt ved, at der er gennemgående vanskeligheder for både ledere og medarbejdere med at forstå lovens krav og placering af ansvaret. Det fører til en udbredt praksis, hvor arbejdsgiveransvaret i realiteten forskydes til medarbejderne, som accepterer dette, hvilket oftest legitimeres med fraværet af andre muligheder. Denne individualisering af ansvar betyder, at arbejdsmiljøproblemer sjældent håndteres systematisk, og forebyggelse bliver begrænset til ad hoc-løsninger, personlig tilpasning, eller udelukkende symbolske handlinger. Dette forstærkes i de organisationer, hvor arbejdsmiljøorganiseringen ikke fungerer, og APV-arbejdet ikke gennemføres, hvilket er det mest almindelige i grønlandske virksomheder. Det svage institutionelle pres fører til, at ledere og medarbejdere baserer sig på den lokale kultur, som i højere grad lægger op til et individuelt ansvar for at håndtere risici, således som det var traditionen i fangerkulturen (Høiris et al., 2023; Nuttall, 2000), hvor hver især var ansvarlig for sin egen sikkerhed. Denne ansvarsopfattelse bliver ikke udfordret, da kendskabet til lovgivningens ansvarsbegreb ikke udbredes i væsentligt omfang hverken ved uddannelse, kontrol eller virksomhedernes centraladministrationer.

Det er gennemgående i alle undersøgelsesdele, at der er et manglede kendskab til indholdet i og formålet med arbejdsmiljøloven, specielt til kravene om de refleksive elementer. Ligeledes er det et fåtal af såvel ledere som medarbejdere, som har gennemført den lovpligtige uddannelse i henhold til arbejdsmiljøloven. Ydermere er Arbejdstilsynets kontrolbesøg få, særligt uden for Nuuk, hvilket vanskeliggør et løbende og tæt samarbejde mellem virksomhederne og myndigheder, og som derfor oftest er begrænset til tilsynsbesøg.

Den refleksive lovgivning stiller krav om, at arbejdsgiveren selv skal vurdere og kontrollere risici, hvilket kræver betydeligt kendskab til lovgivningen og indsigt i arbejdsmiljøet. Det bliver vanskeligt, når det udfyldende materiale er begrænset og svært tilgængeligt, især på grønlandsk, ligesom formidlingen til de grønlandske arbejdspladser tillige er begrænset både i forhold til konkrete tilsynsbesøg på virksomhederne uden for Nuuk, og mere generel formidling til det grønlandske arbejdsmarked.

Sammenlignes formidlingsressourcerne med Danmark bliver forskellen tydelig: I Danmark findes der et arbejdsmarkedsråd, som fra marts 2025 har erstattet arbejdsmiljørådet. Rådet består af arbejdsmarkedets parter, og rådgiver bl.a. Beskæftigelsesministeren, mens Arbejdstilsynet, ud over myndighedsopgaverne, via deres hjemmeside systematiserer de mange fortolkningsmaterialer i form af bekendtgørelser, AT-vejledninger, værktøjer og rådgivningsmuligheder. Supplerende findes Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) som særligt bidrager med brancherettede aktiviteter og materialer, og drives af arbejdsmarkedets parter i

fællesskab indenfor de enkelte brancher. Det kræver naturligvis ressourcer hos de enkelte parter på arbejdsmarkedet at deltage i de forskellige råd, nævn og fællesskaber, og ser man på de faglige organisationers sekretariater i Grønland, så afspejler de såvel det begrænsede arbejdsmarked som den lave organiseringsgrad, hvilket betyder, at der er ganske få medarbejdere ansat, som reelt kan udarbejde det udfyldende materiale.

Som fremhævet af Aalders & Wilthagen (1997) er det afgørende, at der afsættes tilstrækkelige ressourcer til konkretiseringsarbejdet, for at den refleksive model kan fungere effektivt. Flertallet af vores respondenter peger på, at ressourcerne til at arbejde med konkretiseringerne ikke er til stede i det grønlandske arbejdsmarked i samme omfang som på det danske. Yderligere kan det grønlandske arbejdsmarkedets hastige udvikling og deraf følgende korte tradition for at arbejde med arbejdsmiljø betyde, at der er et øget behov for konkretisering for at kompensere for manglende udviklingstid og erfaring.

Braithwaite (2016) betoner, at effektiviteten af refleksiv lovgivning er afhængig af, at der etableres tillidsfulde relationer mellem myndigheder og virksomheder, hvor vejledning og samarbejde bidrager til udvikling af forståelsesrammer og fortolkninger. Tillige spiller virksomhederne og deres organisationer en væsentlig rolle i formidlingen af fortolkningerne til ledere og medarbejdere. I de grønlandske lovforslag betones vigtigheden af, at arbejdsmarkedets parter bidrager til samarbejdet, hvilket indikerer, at lovgiver deler det teoretiske synspunkt. I undersøgelsen fandt vi dog kun få og sparsomme, men dog tillidsfulde relationer mellem arbejdsmarkedets parter. Det må nødvendigvis føre til overvejelse af, om omfanget af relationer, uagtet at de er tillidsfulde, kan blive for få og ressourcerne for begrænsede til, at rammelovgivningen reelt kan fungere.

Det svage complianceniveau og ansvarsforskydning peger derfor i retning af, at forudsætningerne for den refleksive lovgivning (Aalders & Wilthagen, 1997; Braithwaite, 2016) kun i begrænset omfang er tilstede i det grønlandske arbejdsmarked. Det betyder ikke nødvendigvis, at rammelovgivningen som model bør forkastes, men at en anden tilgang til udarbejdelse af materialer, som fortolker og omsætter de abstrakte refleksive krav til konkrete aktiviteter kan give mening lokalt. Dette nødvendiggør en nytænkning, som jeg vender tilbage til under forslag til løsninger.

Kulturel adaption

Tilpasning til kontekst og kultur fremhæver både Braithwaite (2011, 2016) og Walters et al. (2016) som afgørende for at lovgivningen fungerer, og at der skabes en effektiv arbejdsmiljøpraksis. Når det ikke sker, viser vanskelighederne sig ikke kun i forhold til forståelse for reguleringerne, men også helt ned i arbejdsmiljøorganiseringen på den enkelte arbejdsplads. Her bliver konsekvenserne særligt tydelige, fordi medarbejderne har vanskeligt ved at få både AMR-rollen og opgaver forbundet med rollen at give mening i hverdagen. I dette

krydsfelt mellem regulering og medarbejderens forståelse heraf bliver CSM-teorien relevant for at kunne klarlægge faktorer, som påvirker meningsskabelsen.

Regulering bidrager på makroniveau til at forme de bredere strukturer i samfundet og skabe handlemuligheder (Potter, 2020; Unger, 1987), men disse påvirkes også af emotionelle og kulturelle dimensioner (Potter, 2020). Dertil føjer Mills (2023), at regler fungerer som sensemaking ressourcer som både begrænser og muliggør handlekraft i organisationerne. Arbejdsmiljøorganiseringen på den enkelte arbejdsplads spiller en afgørende rolle i at folde AML ud i praksis, hvis det skal lykkes at etablere et samarbejde om at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø. På trods af at virksomhedsledelserne er bevidste om lovkravet, så har flertallet af enhederne ikke en fungerende AMO, hvor medlemmerne har gennemgået den lovpligtige uddannelse. Der findes således ikke et forum, hvor der arbejdes struktureret med AM-forhold i virksomhederne. På de få driftssteder, hvor AMO er etableret og fungerer, ses samtidig en høj prioritering af arbejdsmiljø hos den stedlige leder. Selv i disse virksomhedssteder er valg af medarbejderrepræsentanter svært, og typisk er der én som presses af kollegerne til at lade sig vælge eller at ledelsen udpeger én begrundet i, at ”der skal jo være én”. Der kan være flere kulturelle aspekter, som har indflydelse: Ved at opstille som kandidat til medarbejderrepræsentant tilkendegiver kandidaten, at hun/han har noget at byde på, og mener at nyde kollegernes tillid, hvilket kan kollidere med at udvise ydmyghed og tilbageholdenhed, som anses for positive karaktertræk i grønlandsk kultur (Abelsen, 2020). Det bliver lettere, når kollegerne opfordrer eller ”presser”, da det så vendes om til at det er andre som ser, at hun/han har et potentiale. Et andet kulturaspekt, som kan have indflydelse, er at medarbejderrepræsentantposten potentielt kan være konfliktfyldt i og med, at arbejdsmiljøproblemer, herunder f.eks. ulykkesanalyser, skal diskuteres i AMO, hvilket kan udfordre den indirekte konflikthåndtering, som er fremherskende i grønlandsk kultur (Carlsen, 2005). Flere respondenter i undersøgelsen henviser til, at de ikke føler, at medarbejderrepræsentantposten er noget for dem, og er afvisende over for at uddybe dette yderligere. Flere af de medarbejderrepræsentanter, som er udpeget af lederen, forklarer, at når der opstår problemer, som skal drøftes, så går de til lederen og ”taler stille og rolig om det” i stedet for at bringe det ind i AMO. Vi ser det som et udtryk for, at den indirekte konflikthåndtering fortsat er fremherskende, og problemer håndteres ikke i plenum men på tomandshånd, hvilket kan være en væsentlig forklaring på, at AMO-konstruktionen ikke fungerer efter hensigten på de grønlandske arbejdspladser.

Denne problemstilling har lovgiverne historisk været opmærksomme på, hvilket ses af lovforarbejderne til de grønlandske AM-love. Allerede ved lovens indførelse i 1986 har lovgiver været opmærksom på, at det kunne være vanskeligt at finde sikkerhedsrepræsentanter, hvilket var årsagen til, at opgaven blev en overbygning på tillidsmandssystemet. Ved lovændringen i 2005 udskilles sikkerhedsrepræsentantfunktionen med begrundelse i ”*at understrege sikkerhedsrepræsentantens og sikkerhedsorganisationens selvstændige*

betydning for den enkelte virksomheds sikkerheds- og sundhedsarbejde og derved bringe reglerne i overensstemmelse med de seneste ændringer i den danske arbejdsmiljølov"(Ændring Af Lov Om Arbejdsmiljø i Grønland 2005, 2005).

Lovgiverne har dog ikke forholdt sig til, om AMO fungerer på de grønlandske arbejdspladser. Det fremgår ikke af lovforarbejderne, at der har været interesse for, i hvilket omfang AMO fungerer i praksis på de grønlandske arbejdspladser og dermed om en væsentlig forudsætning for rammelovens funktion er til stede i Grønland. I forlængelse heraf er det nærliggende at overveje, i hvilket omfang AML faktisk har en rammesættende påvirkning af arbejdsmiljøforholdene (Mills et al., 2023; Unger, 1987). På makroniveauet er der en gennemgående anerkendelse af regelværkets tilstedeværelse og nødvendigheden af at signalere, at virksomheden mindst overholder lovgivningen. På mesoniveau ses AMLs betydning kun på få lokale arbejdspladser, mens det tvangsmæssigt pres i højere grad kommer fra blød regulering, f.eks. i form af kundekrav. På mikroniveau er den rammesættende betydning af AML sporbar hos den begrænsede andel af respondenter, som har gennemført det lovpligtige arbejdsmiljøkursus, mens flertallet af respondenter i højere grad refererer til "sund fornuft" og meningsfuld adfærd i den aktuelle sammenhæng. Det peger derfor på, at lokale og kulturelle forhold i højere grad en AML bliver rammesættende.

Det sproglige aspekt

Ud over den kulturelle adaption udgør sproget et andet væsentligt aspekt i forståelse af lovgivning, hvilket ikke kun gør sig gældende i Grønland. Arbejdspladser verden over præges af globalisering, hvorfor sproget er blevet en central dimension på moderne arbejdspladser (O'Rourke & Brennan, 2023). Dette håndteres typisk ved at vælge ét fællessprog (Lingua franca), som oftest er engelsk, men samtidig forventes det i mange virksomheder, at medarbejdere lærer majoritetssproget i den virksomhedsafdeling, som de tilknyttes. I praksis betyder det, at koncernsproget kan være engelsk, mens det lokale sprog anvendes i den lokale afdeling. O'Rouke & Brennan (2023) peger på, at virksomhedens valg af fællessprog kan skabe symbolsk magt og hierarkier, hvilket netop er et potentielt problem i forhold til arbejdsmiljøet i grønlandske virksomheder. Valget af et fællessprog i grønlandske virksomheder er ikke så ligetil, som det kan forekomme: Det oplagte valg er grønlandsk, som landets officielle sprog, men her udfordres ikke kun udenlandsk arbejdskraft, men også den del af lokalbefolkningen, som er opvokset med dansk som modersmål (Gad, 2019; Kleemann-Andersen, 2020), af de begrænsede muligheder for at lære grønlandsk (Faingold, 2023). Et andet valg kunne være dansk, hvilket er problematisk set i relation til den koloniale historie (Gad, 2019; Kleemann-Andersen, 2020). Engelsk kunne også overvejes, men indeholder såvel problemstillingen omkring begrænsede læringsmuligheder som risikoen for domænetab for det grønlandske sprog (Faingold, 2023). O'Rouke & Brennan (2023) fremhæver, at opnåelse af de fordele som et fællessprog kan give, kræver, at nye sprogbrugere integreres og herunder

har mulighed for at tilegne sig fællessproget. Dette er for nuværende vanskeligt i den grønlandske kontekst, hvilket leder til tilsvarende konklusion, som Ackrén (2022) når til, at grønlandiseringen må ses som et langsigtet mål, og flersproglige arbejdspladser vil også i Grønland være et givent vilkår.

Det er derfor paradoksalt, at terminologiudvikling og lovgivningsændringer i Grønland ikke kædes tættere sammen. Begrundelsen for at erstatte command-control lovgivning med refleksiv lovgivning på arbejdsmiljøområdet var i sin tid, at reguleringen derved kan udvikles i takt med den teknologiske udvikling i de forskellige brancher i en dynamisk proces, men når terminologiudviklingen ikke er en del af den proces, så afkobles den del af arbejdsstyrken, som er afhængig af sproget. Den seneste lovændring i 2023 er et klart eksempel herpå, hvor hensigten med ændringen fra "sikkerhedsrepræsentant" og "sikkerhedsorganisation" til "arbejdsmiljørepræsentant" og "arbejdsmiljøorganisation" ikke bliver tydelig, når loven læses på grønlandsk – snarere tværtimod virker det forvirrende og mindsker gennemskueligheden.

Uagtet at globaliseringen også udfolder sig i Grønland, så har flertallet i den grønlandske arbejdsstyrke grønlandsk som modersmål, og den sproglige tilgængelighed af lovgivningen udgør derfor også en selvstændig udfordring. Forståelsen af centrale arbejdsmiljøbegreber afhænger både af, om materialet foreligger på grønlandsk, og af de særlige sproglige strukturer og begrebsdannelser, der kendetegner det grønlandske sprog. Dermed tilføjes sproget som endnu et element, hvor potentielle misforståelser kan opstå. Dette leder videre til de bredere sproglige udfordringer i arbejdsmiljøarbejdet og den grundlæggende mangel på et fælles, funktionelt sprog på tværs af arbejdspladserne.

AML findes på dansk, grønlandsk og engelsk på At.gl, men som tidligere beskrevet i afsnit 3.3.1 er der udfordringer med den grønlandske udgave i form af terminologisk inkonsistens og manglende tidssvarende grønlandske termer. Set i sammenhæng med, at anvendelse af flere sprog er en realitet på alle grønlandske arbejdspladser, hvor flertallet enten har grønlandsk eller dansk som modersmål og kun i begrænset omfang behersker det andet sprog, medfører dette sproglige udfordringer. Denne begrænsede sproglige sikkerhed gør det vanskeligt at anvende sproget, når der skal drøftes komplekse eller abstrakte emner som arbejdsmiljø. Det mindretal, som behersker begge sprog, bliver derfor nøglespillere i den daglige sproglige brobygning – særligt dér, hvor fagterminologi ikke er udviklet eller opdateret, og hvor oversættelser af lovgivning og vejledninger er utilstrækkelige.

I alle undersøgelsesdele har vi identificeret betydelig sproglig usikkerhed: Projektets studentermedhjælpere, som gennemførte spørgeskemainterviews, blev hyppigt bedt om at gentage, forklare eller uddybe spørgsmål og begreber. I de kvalitative interviewsituationer sås det ved, at respondenter tøvede, skiftede sprog eller bad tolken om forklaring, når der i spørgsmålet indgik begreber, som f.eks. psykisk arbejdsmiljø, selvom de officielle termer blev anvendt, hvilket peger i retning af, at terminologien ikke er indarbejdet i praksis.

Det manglende kendskab til områdets terminologi på grønlandsk har konsekvenser på flere måder i en flersproget kultur: For det første skaber det risiko for at medarbejdere uden stærke danskkundskaber marginaliseres i arbejdsmiljøarbejdet – selvom de har landets officielle sprog, grønlandsk, som modersmål. For det andet skaber det en afhængighed af nøglepersoner, som behersker begge sprog, hvis arbejdsmiljøarbejdet skal udføres i overensstemmelse med rammelovgivningens intentioner om samarbejde mellem ejere, leder og medarbejder på arbejdspladsen.

Undersøgelsesresultaterne peger på, at de sproglige udfordringer forsøges håndteret ved brug af tegn, fagter og oversættelsesapps, hvilket hyppigst fører til, at det primært kommer til at omhandle sikkerhed og fysisk arbejdsmiljø, mens åben dialog om uhåndgribelige problemstillinger f.eks. psykisk arbejdsmiljø ikke kan diskuteres. Udover sproglig usikkerhed, som bidrager til udbredt tilbageholdenhed med at italesætte problemer og udtrykke utilfredshed, finder vi kulturelle forhold, som reducerer italesættelse af problemer. I den grønlandske kultur søges typisk enighed og harmoni i stærke fællesskaber (Abelsen, 2020; Chemnitz & Goldschmidt, 1964), og italesættelse af problemer og længerevarende diskussioner opfattes ofte som udfordring af og mangel på respekt for fællesskabet (Abelsen, 2020). Problemstillinger om uhåndgribelige emner som f.eks. problemer i det psykiske arbejdsmiljø nødvendiggør typisk længere samtaler, og kan derfor udgøre en kulturelt betinget barriere. Vi finder her en sammenhæng med den hyppigst forekommende reaktion på problemer, som typisk individualiseres fremfor at blive håndteret organisatorisk, hvilket yderligere reducerer lysten til at italesættelse problemer.

8.1.2 Virksomhedernes håndtering af arbejdsmiljø på et presset arbejdsmarked

De sproglige udfordringer, der præger arbejdsmiljøarbejdet, udgør imidlertid kun én dimension af de strukturelle forhold, der former virksomhedernes muligheder for at omsætte arbejdsmiljøreguleringen til praksis. Det pressede arbejdsmarked er en anden dimension, som spiller en afgørende rolle. På den ene side virker de markedsmæssige forhold, så som krav om produktivitet, fleksibilitet og konkurrenceevne, som stærke institutionelle logikker, der trækker virksomhedernes opmærksomhed væk fra arbejdsmiljøet, mens stigende kundekrav om arbejdsforhold presser i modsat retning. På den anden side udfordres kontinuiteten i arbejdsmiljøindsatsen af høj personaleomsætning, rekrutteringsvanskeligheder og ustabil bemanding.

Disse forskellige ydre og indre pres har to hovedkonsekvenser. For det første bidrager de til en decoupling mellem de formelle krav i den refleksive arbejdsmiljøregulering og den faktiske praksis, både på centralt og decentralt niveau. For det andet håndteres udfordringerne lokalt på meget forskellig vis, hvilket synliggør variationer i organisatoriske forudsætninger, men også peger på potentielle nye handlemuligheder. Samlet set viser analysen, at denne bevægelse fra centrale intentioner til lokale pragmatiske løsninger udspringer af

et fravær af organisatorisk kapacitet både i form af ressourcer, systematik og organisatorisk selvindsigt, som er en forudsætning for, at refleksiv lovgivning kan fungere efter hensigten.

Navigationen mellem forskellige typer pres, som løbende ændrer sig, kræver kontinuerlige prioriteringer, da ressourcemangel og komplekse, ofte modstridende krav gør det vanskeligt at opfylde alle forventninger. I sådanne tilfælde bliver decoupling en rationel løsning på de modsatrettede krav, som virksomhederne oplever, hvor praksis bliver, at organisationen formelt tilslutter sig bestemte krav eller standarder, men kun delvist eller symbolsk implementerer dem i praksis (Meyer & Rowan, 1977). Set gennem institutionel teori opstår decoupling som en måde at opretholde legitimitet over for eksterne interessenter, samtidig med at organisationen bevarer fleksibilitet til at håndtere interne ressourcemæssige begrænsninger. Dette peger på en dynamik, hvor organisatoriske beslutninger ikke alene formes af formelle regler, men også af pragmatiske hensyn til overlevelse og tilpasning i en kompleks institutionel kontekst.

Decouplingsvarianter

Alle studiets virksomheder er privatejede, landbaserede virksomheder, som må forventes at have et økonomisk rationale, men herudover er virksomheder ifølge institutionel teori også afhængige af at fremstå som legitime overfor deres omverden (Meyer & Rowan, 1977). I studiet tilkendegives gennemgående høj prioritering af arbejdsmiljøet, og i interviews med topledelsen i alle fire virksomheder betones ønsket om at overholde lovgivningen og socialt acceptable standarder, hvilket også genfindes i strategier, offentlige udtalelser, hvor legitimitetshensynet vejer tungt. Samtidig ses også, at passivitet og manglende reel prioritering fra topledelsens side resulterer i decoupling (Bromley & Powell, 2012; Meyer & Rowan, 1977). Gennemgående fremhæver respondenterne, at manglende opfølgning på AM-forhold f.eks. på topledelsesmøder og manglende målsætninger for AM, betyder at den øvrige organisation fortolker AM-tilkendegivelser som symbolske og mindre vigtigt end kerneopgaverne, hvilket er eksempler på policy-practice mekanismer, som forårsager decoupling (Meyer & Rowan, 1977). Særligt respondenter i Nuuk fremhæver, at hvis toplederne møder arbejdsmiljøproblemer i hverdagen uden at påtale dem, så sender det et stærkt signal i organisationen om en stiltiende accept af forholdene.

Tilsvarende topledelserne tilkendegiver stedlige ledere gennemgående høj prioritering af AM og ønske om at overholde lovgivning, men der er stor forskel på hvordan det udfoldes i praksis. Vi har identificeret en række means-end mekanismer, som fører til decoupling på lokalt niveau, som er beskrevet i artikel 2, hvoraf flere af dem følger i forlængelse af policy-practice mekanismerne. Det drejer sig om prioritering af kerneopgaverne, manglende ressourcer og symbolske aktiviteter, hvilket peger på indbyrdes forbundne mekanismer (interrelated mechanisms), som beskrevet af Jabbouri et al. (2022). Vi identificerer desuden begrænset viden som en væsentlig means-end mekanisme, som forårsager decoupling på mikroniveau, hvilket ses gennem

hverdagspraksis og individuelle fortolkninger, hvor forståelser af arbejdsmiljøbegreber og ansvarsvaretagelse er væsensforskellige fra lovgivningens intentioner. Den begrænsede adgang til helbreds- og ulykkesdata forstærker denne situation, idet virksomheder og ledere reelt mangler et faktuelt grundlag for at vurdere risikoniveauer og tendenser, som ellers kunne give mulighed for f.eks. benchmarking indenfor brancher eller udvikling over tid internt. Dette efterlader dem i et fortolkningsrum, hvor lokale erfaringer og relationelle tegn får større vægt end systematiske data, hvilket yderligere bidrager til afstand mellem lovens intentioner og det arbejdsmiljøarbejde, der udfolder sig i praksis.

Sammenfattende viser analysen af decouplingsvarianterne, at virksomhedernes arbejdsmiljøindsats i vid udstrækning formes af de strukturelle og organisatoriske begrænsninger, der kendetegner et presset arbejdsmarked. Decouplingerne er ikke udtryk for intentionel forsømmelse, men for en praksis, hvor formelle krav, interne udfordringer og eksterne forventninger kolliderer og skaber et spænd mellem intention og handling. Netop denne spænding peger på, at det enkelte forretningssteds kapaciteter, ressourcer og organisatoriske greb er afgørende for arbejdsmiljøindsatsen, og vi har i undersøgelsen identificeret en række faktorer som i høj grad henholdsvis fremmer eller hæmmer AM-arbejdet.

Faktorer som påvirker AM

Undersøgelsen peger særligt på to forhold, som øger forståelse af AM lokalt, og derved kan bidrage til at forbedre arbejdsmiljøet på driftsstederne: Den første betydende faktor er kundekrav med opfølgende audits. Derigennem konkretiseres kravene til arbejdsvilkår, så det er muligt at dokumentere om kravene er opfyldt. Gennemgående for de omfattede driftssteder, finder vi en positiv holdning til kundekrav både i forhold til at man lever op til internationale standarder, men fordi at konkretiseringen gør det forståeligt og håndterbart. Kundekravene bidrager derved til at klarlægge forståelsen af AM, og gennemgående gives der udtryk for, at vigtigheden af at kundekravene opfyldes anses for vigtigere end at overholde loven. Her henvises til, at kundekrav kontrolleres ved audits med risiko for konsekvenser for salget, hvis kravene ikke opfyldes, mens tilsvarende ikke gør sig gældende for lovgivningen. Det peger på, at blød regulering (Scott, 2014) kombineret med opfølgning og klare sanktioner har større positiv påvirkning end hård regulering med svage sanktioner.

Arbejdsmiljøuddannelse udgør en anden væsentlig faktor, som påvirker AM positivt. Det hænger sammen med, at øget viden blandt flere aktører styrker AM-arbejdet. Dels fordi flere har kompetencerne til at påvirke indsatsen i overensstemmelse med AMLs intentioner, og dels fordi prioritering af uddannelse signalerer en tydelig lokal ledelsesopbakning, selvom kursusdeltagelse er både tidskrævende og omkostningstungt. Samtidig ses også, at andelen af faglærte medarbejdere har en positiv påvirkning på AM, hvilket hænger sammen med, at undervisning i AM er delvis integreret i de fleste erhvervsuddannelser og tekniske videreuddannelser. AM på driftssteder, hvor andelen af uddannet arbejdskraft er relativ høj, præges af faglige standarder

relateret til den konkret branche, hvilket øger normativ isomorfi (DiMaggio & Powell, 1983; Scott, 2014). Samtidig ser vi, at flertallet af disse driftssteder er præget af, at andelen af udefrakommende arbejdskraft er relativ høj, hvilket betyder, at det er den brancherelaterede forståelse, som præger AM arbejdet. Udefrakommende, uddannet arbejdskraft ses overvejende i byggebranchen og kommer fortrinsvis fra Norden, og primært Danmark, hvilket betyder, at de kommer med en tilsvarende AM-forståelse som ligger bag den grønlandske lov og har sproglige forudsætninger for at kunne tilgå den grønlandske lovgivning – paradoksalt nok i højere grad end kolleger, som er primært grønlandsksproget. De kan derfor komme til at fremstå som mere vidende eller endda bedrevidende, hvilket kan presse det psykiske arbejdsmiljø. Derimod har udefrakommende arbejdskraft typisk en kortere tidshorisont på de grønlandske arbejdspladser, hvilket kan have indflydelse på engagement i AM-arbejdet, og her ses den kulturelle respekt at være afgørende for, om det samlede AM-arbejde forbedres. Dette ses for eksempel i byggebranchen, hvor særligt udefrakommende arbejdskraft fokuserer på risici ved arbejde i højden, lave temperaturer, håndholdte maskiner og tunge løft, mens det psykiske arbejdsmiljø spiller en mindre rolle, da arbejdsrelationen typisk er projektbaseret og tidsbegrænset, og investeringen i kollegiale relationer, som er centrale for grønlandske medarbejdere, ikke er tilstrækkelige til at etablere og vedligeholde et godt psykiske arbejdsmiljø.

Lokalt har vi også fundet faktorer som hæmmer AM. Dette vedrører især anvendelsen af udefrakommende arbejdskraft som svar på arbejdskraftsmanglen, hvilket i stigende grad også omfatter jobs uden formelle uddannelseskrav. Her er særligt asiatisk arbejdskraft dominerende, og herved løses arbejdskraftmanglen og problemerne med stabiliteten, da denne gruppe fremhæves som særdeles stabile og arbejdsvillige, men det er ikke uden udfordringer.

Den arbejdskraft, der rekrutteres til Grønland fra lande i Asien, er typisk uuddannet og mangler typisk forudgående kendskab til AML. Samtidig adskiller arbejds- og ansættelsesvilkårene i Grønland sig væsentligt fra de kontekster, disse arbejdstagere kommer fra. Hertil kommer sproglige barrierer, idet kun få behersker grønlandsk eller dansk, mens hovedparten alene har engelskkundskaber på et basalt niveau.

Typisk opholder de sig i 2 år i den grønlandske virksomhed, hvor det altoverskyggende formål er størst mulig indtægt, da familien forbliver i hjemlandet. Disse lønmodtageres afhængighed af arbejdsgiveren er stor, idet arbejds- og opholdstilladelsen er betinget af ansættelsen ligesom arbejdsgiver også typisk boligforsyner disse medarbejdere. Det ulige magtforhold forstærkes yderligere af de asiatiske arbejdsmarkedstraditioner. Det betyder, at de implicitte forudsætninger, som ligger til grund for arbejdsmiljøloven f.eks. medarbejderrettigheder og -pligter ikke er selvfølgelige og naturlige for denne medarbejdergruppe. På de driftssteder, hvor der er asiatisk arbejdskraft, er der på den ene side en klar opfattelse af, at denne arbejdskraft er uundværlige for at opretholde drift og et acceptabelt arbejdspres. Samtidig giver såvel ledere som medarbejdere udtryk

for, at det giver en række andre AM-udfordringer, herunder sproglige barriere og sammenligninger på ulige vilkår i forhold til indstilling til at arbejde.

Flere ledere fremhæver, at asiatiske medarbejdere ønsker at arbejde mest muligt, og at medarbejderne frustreres over arbejdstidsregler, og der kan opstå uoverensstemmelser omkring fordeling af eventuelt ekstraarbejde. Andre ledere fremhæver, at det er meget nemmere at arbejde med asiaterne fordi de altid er villige til at påtage sig ekstraarbejde, forskellige arbejdsopgaver og endda se stort på reglerne for at arbejde, hvilket får enkelte ledere til at fremhæve, at asiaterne er bedre arbejdskraft end grønlændere.

På medarbejdersiden fremhæver grønlandske medarbejdere, at det kan mærkes, at lederne foretrækker asiaterne, som altid er klar til at arbejde, mens grønlænderne opfattes som mindre arbejdsvillige, hvis de f.eks. skal hjem og hente børn. På enkelte driftssteder giver grønlandske medarbejdere udtryk for at de bliver anset for dårligere arbejdskraft, og føler sig isoleret på arbejdspladsen på grund af sprog, hvilket får medarbejderne til at finde andet arbejde.

Udefrakommende medarbejdere giver udtryk for, at de har vanskeligt ved at forstå reglerne på det grønlandske arbejdsmarked samt den måde, hvorpå grønlandske kolleger forholder sig til øgede indtjeningsmuligheder, f.eks. ved overarbejde eller supplerende beskæftigelse. Dette fører ofte til en dominerende opfattelse blandt udefrakommende medarbejdere af, at de fleste grønlændere har en lavere arbejdsvillighed. Kun et fåtal reflekterer eksplicit over forskelle i tidshorisont og motivationsfaktorer mellem medarbejdergrupperne, men enkelte udefrakommende udtrykker meget præcist, at de ikke har mulighed for at afvise arbejde, da de forsørger familie i deres hjemland, hvorfor de er afhængige af at maksimere deres indtjening under opholdet i Grønland.

Set i et teoretisk perspektiv kan disse forskellige forståelser og værdier anskues som udtryk for dynamikker indenfor den normative søjle (Hartt, 2013; Scott, 2014; Thurlow, 2007). Disse får gennemslagskraft i situationer, hvor den regulative og den kognitive søjle fremstår svækkede, hvilket skaber institutional void (Barbar, 2025). I sådanne kontekster bliver ledelsen på driftsstedet får en afgørende aktør i forhold til, hvordan AM fortolkes og praktiseres i hverdagen.

Hilde (2013) viser i sin undersøgelse af kinesiske immigranter i Canada, at fraværet af institutionelle rammer for inklusion bidrager til en strukturel afhængighed af ledelsen. Vores undersøgelse udvider dette perspektiv ved at påvise, at denne afhængighed ikke alene gør sig gældende for udefrakommende arbejdskraft, men også kan omfatte grønlandsk arbejdskraft, når institutional void bliver udtalt. Udefrakommende arbejdskraft har derfor flere facetter i relation til AM: På den ene side reduceres arbejdspresset gennem øget bemanding, mens arbejdskulturen blandt udefrakommende arbejdskraft på den anden side kan have både positive og

negative konsekvenser for AM. Her spiller driftsstedets ledelses en helt central rolle i at forme rammerne for samarbejde og prioriteringer. Undersøgelsen viser endvidere, at medarbejdernes opfattelse af arbejdsmiljøets kvalitet har afgørende betydning for, om de grønlandske medarbejdere vælger at forblive på arbejdspladsen eller forlader arbejdspladsen, hvilket bidrager til omsætningshastigheden på arbejdsmarkedet.

Samlet set peger analysen på, at fraværet af stærke institutionelle rammer forskyder vægten fra formelle reguleringer til lokale meningsskabelsesprocesser, hvilket aktualiserer betydningen af lokale fortolkninger og kulturelle forståelser i AM-arbejdet. I en kontekst præget af institutional voids, hvor særligt centrale institutionelle støttestrukturer kun i begrænset omfang understøtter arbejdsmiljøindsatsen, bliver lokale aktører i højere grad nødt til selv at skabe mening og retning.

8.1.3 Kulturelle forhold

I en kontekst præget af institutional voids, hvor særligt centrale institutionelle støttestrukturer, herunder klare fortolkningsbidrag, entydige normer og en effektiv reguleringspraksis, kun i begrænset omfang understøtter arbejdsmiljøindsatsen, bliver lokale aktører i højere grad nødt til selv at skabe mening og retning. Fraværet af institutionelt pres betyder, at ledere og medarbejdere i praksis må udvikle deres egne forståelser af, hvad arbejdsmiljøarbejde indebærer, hvem der har ansvar, og hvordan krav omsættes i hverdagen. En brugbar teoretisk linse at betragte denne proces gennem er CSM, hvor meningsskabelse sker som en kontinuerlig, social proces, der kompenserer for de strukturelle tomrum, det institutionelle landskab ikke udfylder. Herigennem udgør både institutional voids og CSM centrale forklaringsrammer for de store lokale forskelle i, hvordan arbejdsmiljølovgivningen fortolkes og efterleves i Grønland.

Lokalsamfundets betydning

Den kvantitative del af undersøgelsen viser en markant forskel i complianceniveau mellem virksomheder i Nuuk og øvrige dele af landet, hvilket hænger sammen med geografiske og sproglige barrierer samt uddannelsesomkostningerne. I den kvalitative del identificerer vi større ensartethed i forståelsen af arbejdsmiljøbegreber og compliance inden for det enkelte lokalsamfund på tværs af brancher end inden for samme branche på tværs af lokalsamfund.

Grønlandske virksomheder orienterer sig primært mod andre virksomheder i lokalområdet fremfor mod andre afdelinger i samme virksomhed eller topledelsens ønsker. Dette kan dels forklares med institutional voids, der blev beskrevet i det foregående afsnit, men også med community isomorphism (Marquis et al., 2007; Tian et al., 2015), hvor lokalsamfundets normer skaber et normative pres. Marquis et al. (2007) fremhæver, at lokale netværk (social embeddedness) kan udvikle et normativt benchmark mellem virksomheder. Vores resultater underbygger denne pointe ved at vise, at lokale normer fungerer som væsentlige referencepunkter

for, hvordan arbejdsmiljøkrav fortolkes og efterleves i praksis. Selvom vi ikke systematisk har kortlagt eksistensen eller styrken af sådanne netværk, indikerer data, at byens størrelse har betydning for relationernes tæthed og dermed for normernes gennemslagskraft. I mindre byer synes lokale normer i højere grad at fungere som uformelle benchmarks, hvilke bl.a. formidles både gennem tætte sociale relationer og gennem konkurrencen om den lokale arbejdskraft. Dette peger på, at lokale normer spiller en central rolle i reguleringen af arbejdskrav og adfærd, uanset om de primært opretholdes via netværk eller markedsmekanismer.

Lokale normer påvirker også ledernes kognitive rammer og dermed deres adfærd (Marquis et al., 2007; Tian et al., 2015). Dette kan bidrage til at forklare variationer i arbejdsmiljøniveauet mellem forskellige lokalsamfund i Grønland og understreger samtidig ledernes betydning. Undersøgelsen viser, at den afgørende faktor for arbejdsmiljø i praksis er driftsstedets ledelse og dens prioritering af området. Når den lokale ledelse konsekvent integrerer arbejdsmiljø i tilrettelæggelsen af arbejdet og aktivt omsætter AMLs hensigt til praksis gennem konkretisering af krav og løbende opfølgning, gennemføres de arbejdsmiljøaktiviteter, som lovgivningen tilsigter, på en relevant og meningsfuld måde. Bemærkelsesværdigt er, at de få steder, hvor AMO fungerer i praksis, er netop dér, hvor den lokale leder tydeligt prioriterer arbejdsmiljøarbejdet med ressourcer og opfølgning. Set i CSM-perspektiv peger dette på, at medarbejderne fortolker ledelsens prioriteringen af AM som et tegn på, at AM-arbejde er en vigtig del af arbejdet, og der er en forventning om, at medarbejderne deltager i AMO. Ledelsessignalet bidrager derved til at udfordre opfattelsen af hvad god fællesskabsadfærd er, ved at fremhæve vigtigheden af at alle samarbejder om at identificere, diskutere og løse AM-problemstillinger fremfor den kulturelle tradition for at være tilbageholdende med at italesætte og diskutere problemer. Dette kan påvirke fællesskabsadfærden i lokalsamfundet mere generelt, og medvirke til en øget social accept af, at problemer italesættes og diskuteres fremfor at tie og acceptere tingenes tilstand.

Disse lokale normer og de nære sociale relationer i byerne påvirker ikke alene, hvordan arbejdsmiljø fortolkes og organiseres lokalt, men også hvordan samarbejde, trivsel og konflikter håndteres i hverdagen. Dermed bliver de lokale, sociale dynamikker ikke kun rammer for hvordan arbejdsmiljøarbejdet udføres i praksis, men også for hvordan det psykiske arbejdsmiljø udvikler sig over tid. Dette understreger behovet for at forstå psykisk arbejdsmiljø i et perspektiv, hvor både institutionelle tomrum og stærke lokale fællesskaber former hvordan problemer artikuleres, forhandles og håndteres i praksis.

Psykisk arbejdsmiljø

Psykisk arbejdsmiljø skal derfor forstås i forlængelse af de lokale sociale og institutionelle dynamikker, der præger arbejdsmiljøindsatsen generelt. Når lokalsamfundets normer og relationer fungerer som primære orienteringspunkter fremfor centrale institutionelle støttestrukturer, bliver trivsel, samarbejde og konflikthåndtering formet gennem de fælles fortolkningsprocesser, som opstår i hverdagen. Dette gør det særligt

relevant at analysere psykisk arbejdsmiljø ved hjælp af CSM-teorien (Weick, 1995; Cristofaro, 2022), hvor medarbejdere og ledere kontinuerligt skaber mening ud fra deres sociale kontekst og de tegn, de opfatter som betydningsfulde.

I en grønlandsk kontekst, hvor både institutional voids og community isomorphism spiller en væsentlig rolle, bliver psykisk arbejdsmiljø dermed ikke kun et spørgsmål om individuelle eller organisatoriske forhold, men om fælles meningsskabelsesprocesser. Det er her, relationernes stabilitet, lokale normer og fælles forståelser viser sig som centrale faktorer for, om psykisk arbejdsmiljø kan drøftes åbent eller om tavshed, undgåelsesadfærd og sociale sanktioner hæmmer udviklingen. Analyserne peger desuden på, at stabile, sociale relationer som er præget af tillid og respekt såvel mellem leder og medarbejdere som kollegialt, er afgørende for, at AM-forhold kan italesættes og at der kan opnås en fællesskabsfølelse, hvor medarbejderne selv gør opmærksom på og deltager i drøftelse af AM-problemstillinger.

I sådanne situationer udvikles i driftsstedet en lokal forståelse og fortolkning af, hvordan AM bør være under de givne omstændigheder, som baserer sig på, hvad der opleves som meningsfuldt i den konkrete kontekst. Dette kan forstås gennem sensemaking-perspektivet, hvor meningsskabelse er socialt forankret, retrospektiv og kontinuerlig, og hvor aktører fortolker tegn i omgivelserne for at skabe handlingsdygtig betydning (Cristofaro, 2022; Weick, 1995). Særligt i to byer beskrives det psykiske arbejdsmiljø på driftsstederne som overvejende godt af såvel medarbejdere som ledere. Flere respondenter peger på, at dette ikke er tilfældigt eller et isoleret fænomen, men snarere resultatet af en længere udviklingsproces, der har fundet sted over tid. Byernes industrialiseringshistorie bliver fremhævet som betydningsfuld for udvikling af en fælles arbejdskultur, hvor medarbejdere gradvist har lært at tage medansvar for psykisk arbejdsmiljø. Samtidig beskrives et vedvarende og praksisnært samarbejde mellem medarbejdere og ledere, som er integreret i hverdagen, hvor dialog, gensidig tilpasning og fælles refleksion indgår som tilbagevendende elementer. Udviklingen af et velfungerende psykisk arbejdsmiljø fremstår således som et resultat af kontinuerlig øvelse og fælles læring fremfor enkeltstående initiativer. Denne forståelse understøttes af sensemaking-teori (Cristofaro, 2022; Weick, 1995), som fremhæver netop social kontekst, gentagelse og retrospektivitet som centrale elementer i meningsskabelse. Gennem løbende fortolkning af erfaringer opbygger aktørerne over tid fælles forståelser for ansvar, samarbejde og acceptable handlemønstre i AM-arbejdet.

Vores undersøgelser er den første, som viser, at den grønlandske kontekst har betydning for hvordan medarbejdere og ledere forholder sig til psykisk arbejdsmiljø. Vi identificerer, at stabile, sociale relationerne og kontinuitet over tid er nødvendige for, at mening løbende udvikles gennem justering og genforhandling, hvilket er i overensstemmelse med sensemaking-litteraturens beskrivelser (Cristofaro, 2022; Weick, 1995). Dette er særligt vigtigt i lyset af problemstillingerne omkring institutional voids, fordi vedvarende sociale processer

kan kompensere for fravær af klare institutionelle støttestrukturer. Critical Sensemaking-perspektivet tydeliggør, at især relationelle signaler, som eksempelvis stemningen i gruppen, fraværet af konflikter eller oplevelsen af gensidig respekt, fungerer som primære pejlemærker for, om arbejdsmiljøet opfattes som velfungerende. Når sådanne sociale tegn vægtes højere end formelle procedurer og dokumenter, bliver det plausibilitet snarere end systematisk viden, der driver fortolkningen. Det bidrager til at forklare, hvorfor psykisk arbejdsmiljø ofte vurderes som "godt", selv hvor der samtidig forekommer at være et betydeligt arbejdspres eller andre væsentlige udfordringer.

Undersøgelsen peger på, at sensemaking-processerne udebliver, når det psykisk arbejdsmiljø opleves som dårligt, og hvor Tupilak- eller Qivittoq-adfærd dominerer fremfor dialog og forhandling (Kappel et al., Manuscript submitted for publication). Det er nærliggende at forstå dette som "konfliktskyhed", og implicit generelle vanskeligheder ved at tale om problemer, men det er ikke hele billedet, hvilket netop understøttes af, at problemer godt kan diskuteres under visse forudsætninger. Sensemaking-processen er samtidig tæt forbundet med aktørernes selvforståelse og omdømme. For mange medarbejdere i både byer og mindre lokalsamfund er såvel selvforståelse som omdømme præget af, at samarbejdsvillighed, loyalitet og ikke-konfliktskabende adfærd tillægges central betydning. Det skaber en tilbageholdenhed i forhold til at udtrykke kritik eller pege på belastninger. Selvom medarbejderne oplever problemer, så giver de ikke udtryk for dem, fordi det kan kollidere med den måde, de ønsker at fremstå over for kolleger og ledere. I denne optik bliver tavshed en meningsfuld strategi, der beskytter sociale relationer og egen position, hvilket understreger, at kulturelle normer og identitetsforståelser har direkte betydning for, hvilke arbejdsmiljøproblemer der overhovedet bringes frem i lyset. Undersøgelsen peger dermed på, at medarbejderne nøje overvejer hvordan en italesættelse af problemet vil blive opfattet., Hvis der er risiko for negative reaktioner, så lever man hellere med problemet uden drøftelse heraf, og der sker ingen positiv udvikling. Denne adfærd har fællestræk med organisatorisk tavshed (Morrison & Milliken, 2000), som netop også beskriver, at medarbejdere nøje overvejer risici og konsekvenser før problemer bringes frem i lyset.

Dermed identificerer vi et væsentligt forklaringsbidrag til den høje medarbejderomsætning i dele af det grønlandske arbejdsmarked: Qivittoq-adfærd betyder, at medarbejdere forlader arbejdspladsen fremfor at tage problemstillingen eller konflikten op, mens Tupilak-adfærd kan betyde, at problemer kommer til ledelsens kendskab før eller siden. Det kan umiddelbart forekomme som mærkværdige adfærdsformer set udefra, men det er væsentligt at forstå dem i lyset af den sociale kontekst. Grønlandske lokalsamfund er små og præget af tætte relationer, hvilket betyder, at konflikter på arbejdspladsen kan få konsekvenser, der rækker ud over arbejdslivet og påvirker private og sociale netværk. For de fleste er det derfor rationelt at undgå åben konflikt for at beskytte både egne og andres relationer. Hertil kommer, at de fleste i byen kender hinanden i

større eller mindre grad, hvilket skaber et stærkt omdømmepres: At blive opfattet som en person, der ser problemer og skaber konflikter, kan have negative følger for fremtidige arbejdsmuligheder og sociale relationer. I denne kontekst fremstår adfærden ikke som mærkværdig eller irrationel, men som en strategisk tilpasning til lokale sociale normer og forventninger.

8.1.4 Konkluderende refleksioner

Undersøgelsen viser, at håndtering af arbejdsmiljøet på grønlandske arbejdspladser er præget af en række barrierer for arbejdsmiljøarbejdet, men også af faktorer, som fremmer arbejdet. I den forbindelse er det vigtigt at pointere, at vi ikke har fundet enkeltstående tiltag, som alene kan skabe varige løsning. Tværtimod fremstår feltet som komplekst og præget af et grundlæggende paradoks: Arbejdsmiljøet prioriteres højt i formelle tilkendegivelser, men omsættes kun i begrænset omfang til praksis. Denne diskrepans skyldes en kombination af institutionelle barrierer, sproglige og kulturelle udfordringer samt manglende ressourcer og fortolkningsbidrag. Den refleksive regulering som lovgivningen bygger på, forudsætter både tillidsfulde relationer og kulturel adaption, som kun under visse forudsætninger er til stede i den grønlandske kontekst.

Analysen identificerer flere mekanismer, der hæmmer udviklingen, herunder decoupling mellem politik og praksis, svage regulative og kognitive søjler samt sproglige barrierer, der begrænser forståelsen af arbejdsmiljøbegreber. Kulturelle faktorer som indirekte konflikthåndtering og normer for ydmyghed udfordrer etableringen af AMO, mens globalisering og flersprogethed øger kompleksiteten. På den anden side fremhæves faktorer, der kan styrke arbejdsmiljøarbejdet: kundekrav med opfølgende audits, uddannelsesinitiativer og en høj andel af faglærte medarbejdere. Disse forhold understøtter normative og mimetiske mekanismer, som kan kompensere for svage regulative strukturer.

Fraværet af disse nødvendige forudsætninger betyder, at ansvar for AM skubbes nedad i systemet, risici negligeres, og lovgivningens intentioner ikke omsættes til konkrete forbedringer på arbejdspladserne. Dermed viser undersøgelsen, at lovgivningens antagelser om arbejdsmarkedets struktur og aktørernes kapacitet ikke er til stede i Grønland, hvilket skaber et institutionelt tomrum, hvor den kulturelle kontekst og lokale ledelsesprioriteringer bliver afgørende for arbejdsmiljøets udfoldelse.

8.2 Refleksioner over metode

Studiet bygger på en kritisk realistisk tilgang med det overordnede formål at identificere de underliggende mekanismer og strukturer, der former arbejdsmiljøpraksis i Grønland. Kritisk realisme tager udgangspunkt i en ontologi, hvor sociale fænomener forstås som flerlagede og indlejret i åbne systemer, hvilket indebærer, at virkeligheden ikke kan reduceres til det umiddelbart observerbare. Sociale forhold kan derfor ikke forklares fuldt ud alene gennem synlige handlinger eller selvrapporterede udsagn, men kræver en analytisk tilgang,

der søger at afdække de dybereliggende årsagssammenhænge, som betinger praksis. Dette er særligt relevant i studier af arbejdsmiljø, hvor centrale forhold såsom normer, kulturelle praksisser og uformelle magtstrukturer ofte er skjulte, men har afgørende betydning for handlemønstre og resultater.

Institutionel teori supplerer den kritisk realistiske tilgang ved at bidrage med begreber, som muliggør en kontekstuel forståelse af, hvordan regulative, normative og kognitive elementer former organisatorisk praksis. Hvor kritisk realisme giver redskaber til at analysere disse elementer som underliggende mekanismer der virker i dybden, hjælper institutionel teori med at forstå, hvordan mekanismerne manifesterer sig konkret i organisatoriske og lokale sammenhænge. Dette samspil er særligt frugtbart i den grønlandske kontekst, hvor arbejdsmiljøpraksis påvirkes af både formelle regler og uformelle lokale, kulturelle traditioner, og hvor usikkerhed og variation kan begrebsliggøres som effekter af institutionaliserede mekanismer.

I arbejdet med det psykosociale arbejdsmiljø viste den retroduktive erkendelsesform sig særlig central. Standardiserede spørgeskemaer og semistrukturerede interviews har begrænsninger i forhold til at identificere kulturelt betingede fænomener såsom nonverbale udtryk, indirekte konflikthåndtering og tavse normer. Derfor blev der lagt betydelig vægt på observationer som metode, da disse muliggjorde identifikation af mekanismer, der ellers forbliver ikke-eksplicitte. Eksempelvis illustrerer Tupilak- og Qivittoq-adfærd, hvordan normative og kognitive elementer kan få stor indflydelse på arbejdsmiljøet uden at blive eksplicit artikuleret. Anvendelsen af kritisk realisme gør det muligt at analysere sådanne handlinger i det transitive vidensfelt, mens institutionel teori bidrager til forståelsen af, hvordan handlingerne er indlejret i lokale normer, traditioner og organisatoriske forventninger. Kombinationen af de to teoretiske tilgange styrker således analysen ved at forbinde dybdeforklaringer med en situations- og kontekstnær forståelse af arbejdsmiljøpraksis.

Derfor har vi valgt et mixed-methods design, som kombinerer kvantitativ kortlægning med kvalitative casestudier. Dette er i tråd med Scott (2014), der fremhæver betydningen af at forstå institutionelle rammer og deres indlejring i bredere sociale kontekster. Designet afspejler også en institutionel teoretisk forståelse, hvor arbejdsmiljø ses som en del af et regulativt, normativt og kognitivt system.

Den kvantitative kortlægning er anvendt til at skabe et makroperspektiv på arbejdsmiljøet i private virksomheder med mere end ni ansatte. Valget af denne tilgang er forankret i kritisk realismes sondring mellem det empiriske og det faktiske niveau: Vi indsamler data om observerbare forhold, såsom virksomhedsstørrelse, velvidende at disse kun giver et delvist billede af de underliggende mekanismer, der former arbejdsmiljøet. Kortlægningen fungerer derfor som et udgangspunkt for at identificere mønstre og tendenser, som senere kan belyses gennem dybere analyser af de faktiske og underliggende strukturer. Manglende validering af virksomhedsregistre illustrerer, hvordan institutionelle forhold – her svag regulering og kontrol – påvirker datakvaliteten. I den forbindelse må det nævnes, at problemstillingen med virksomhedsregistrenes

validering kan have haft indflydelse på, at virksomheder, som burde have været inddraget, ikke er medtaget f.eks. ved ukorrekte branchekoder. Afgrænsningen til større virksomheder er begrundet i et pragmatisk valg, men det betyder, at vi ikke afdækker mekanismer i små virksomheder, hvor arbejdsmiljø ofte er mere uformelt reguleret. Disse er erkendte begrænsninger, som vi diskuterer i artikel 1 (Hasle & Limborg, 2006; Kappel et al., 2023). Artikel 1 peger på, at mange virksomheder har svært ved at opfylde lovens formelle krav, men også at større klarer sig bedre end mindre virksomheder.

Casestudierne er designet ud fra kritisk realismes fokus på dybdegående analyser af konkrete kontekster for at identificere generative mekanismer. Ved udvælgelsen af fire store virksomheder til casestudier har vi lagt vægt på størst mulig variation i brancher, ejerforhold og geografisk placering. Dette understøtter analytisk generalisering frem for statistisk repræsentativitet (Flyvbjerg, 2006; Yin, 2018), og muliggør samtidig en afdækning af, at selv de største virksomheder har udfordringer med at opfylde arbejdsmiljølovens krav, herunder udarbejdelse af en fuld APV og etablering af en velfungerende arbejdsmiljøorganisation.

Ved at besøge fem forskellige byer indfanger vi også lokale institutionelle variationer, hvilket er centralt i en institutionel teoretisk ramme, hvor kontekst og normer varierer geografisk. Denne tilgang gør det muligt at undersøge, hvordan institutionelt pres udfolder sig gennem de forskellige isomorfisme-typer i arbejdsmiljøpraksis, men også hvordan manifesterer sig i forskellige branchemæssige, organisatoriske og lokale sammenhænge. Vi har af hensyn til anonymiteten været nødsaget til at afholde os fra branchemæssige og lokationsmæssige specifikationer i det offentliggjorte materiale, hvilket kunne have bidraget med større transparens i analyserne og klarere anbefalinger f.eks. branchestandarder. I stedet har vi i rapporteringen til virksomhederne givet anbefalinger til indsatsområder, og håber på derigennem at kunne bidrage til efterfølgende udvikling af branchernes standarder og indsatser.

Et andet metodisk opmærksomhedspunkt er at vi i den kvantitative undersøgelsesproces begrænsede antal kontaktforsøg til 10 gange, hvorved vi opnåede en svarprocent på 57%. Der kan være en risiko for, at virksomheder, som har selverkendelse om egen manglende compliance eller væsentlige arbejdsmiljøproblemer, bevidst har undgået at deltage på trods af gentagne kontaktforsøg. Dette indebærer risiko for, at compliance i realiteten kan være endnu lavere end det niveau, som undersøgelsesresultaterne viser. Her kunne der laves en undersøgelse af om der findes en dybereliggende systematik i virksomheder, som ikke deltager. Vi har kun undersøgt om der er branche- og lokationsmønstre i dem, som ikke har deltaget, for at afdække evt. systematiske skævheder i undersøgelsen, men det har vi ikke fundet.

Studiet omfatter ikke den offentlige sektor, som udgør en betydelig del af det grønlandske arbejdsmarked. Denne afgrænsning er metodisk begrundet i ønsket om at fokusere på private virksomheder, hvor institutionelle logikker og reguleringer forventeligt adskiller sig fra den offentlige sektor. Dette fravalg begrænser

forståelsen af helheden, men vi har søgt at kompensere ved at præsentere resultaterne bredt, herunder for Akademikersammenslutningen og for offentlige aktører på arbejdsmarkedet, og observere om de indikerer genkendelse af resultaterne. På baggrund af deres genkendelse af resultaterne ser vi, at der forekommer at være en hel del af vore konklusioner som kan være tværgående, hvilket åbner for fremtidige studier af offentlige organisationer og små virksomheder som en del af en udvidet institutionel analyse.

En potentiel styrkelse af undersøgelsens resultater kunne have været at inddrage kvantitative outcome variable som sygefravær og medarbejderomsætningshastighed. Disse indikatorer ville have givet mulighed for at koble arbejdsmiljøpraksis til konkrete resultatmål og dermed styrket analysen af sammenhænge mellem strukturer og mekanismer. Imidlertid har det ikke været muligt indenfor undersøgelsens rammer, da sådanne data ikke er umiddelbart tilgængelige for virksomhederne og ville kræve en omfattende indsamling og validering. Det ville være relevant, men er udenfor undersøgelsens rammer, hvor vi prioriterer gennemførlighed og datakvalitet frem for ambitionen om større kausal afdækning. Ikke desto mindre fremstår dette som et oplagt fremtidigt forskningsfelt, hvor koblingen mellem institutionelle rammer, arbejdsmiljøpraksis og organisatoriske resultater kan undersøges mere systematisk.

Anvendelse af tolkning og betydning for meningsskabelse

En væsentlig metodisk udfordring i denne undersøgelse relaterer sig til de interview, der blev gennemført med tolkning mellem grønlandsk og dansk. Selvom brugen af tosprogede studentermedhjælpere muliggjorde adgang til informanter, som ellers ikke ville have deltaget, skaber tolkesituationer særlige metodiske og analytiske problemstillinger. Disse vedrører ikke alene risikoen for meningsforskydning, men også de betingelser for meningsskabelse, der opstår, når udsagn først formuleres på ét sprog og dernæst oversættes til et andet.

I et CSM-perspektiv er det centralt, at meningsdannelse sker gennem de cues, aktører anvender, og som er forankret i deres sproglige og kulturelle kontekst. Når udsagn oversættes, kan disse cues forsvinde, fortolkes forskelligt eller blive utydelige. Eksempelvis kan begreber, der på grønlandsk bærer stærke kulturelle konnotationer eller relationelle nuancer, få en mere teknisk eller reduceret betydning på dansk. Dette gælder særligt inden for det psykiske arbejdsmiljø, hvor omskrivninger, indirekte formuleringer og kontekst-afhængige betydninger er udbredte. Tolkningen kan dermed risikere at nedtone udsagn f.eks. ved at vælge mere neutrale formuleringer, eller ved at ubevidst indlejre egne fortolkninger for at gøre udsagnet forståeligt. Dette har metodiske konsekvenser, idet meningsskabelsen i sådanne interviews finder sted i tre lag: hos informanten, hos tolken og hos forskeren. Hver af disse lag etablerer og forhandler mening ud fra deres egne sproglige og kulturelle referencer, og dermed opstår en forskningssituation, hvor informantens oprindelige meningsunivers både formidles og filtreres gennem tolkens sproglige valg og forskerens analytiske kategorier. I praksis betyder det, at forskerens adgang til informantens meningsskabelse ikke er direkte, men medieret, og at

de underliggende mekanismer og kulturelle forståelser, som informanten trækker på, kun delvist er synlige i datamaterialet.

Sprog fungerer således ikke blot som et neutralt transportmiddel for information, men som et aktivt formende element i meningsdannelsen. I en grønlandsk kontekst, hvor relationel harmoni, indirekte kommunikation og situationsafhængige betydninger spiller en central rolle, kan tolkede interview dermed have en strukturerende effekt på, hvad der italesættes, og hvordan det italesættes. Dette har særligt betydning for analysen af tavshed, ydmyghed og indirekte konflikthåndtering, da disse fænomener i sig selv er sprogligt og kulturelt bundne og derfor vanskeligere at opfange i oversatte udsagn.

Som metodisk afhjælpning blev interviewene fulgt af observationer og gentagne drøftelser med de tosprogede projektmedarbejdere for at identificere potentielle betydningsforskydninger. Ikke desto mindre er det væsentligt at anerkende, at tolkede interview i denne undersøgelse både har muliggjort adgang til vigtig empiri og samtidig har indført en grad af usikkerhed i fortolkningen af aktørernes meningsskabelse. Denne usikkerhed er ikke blot en teknikalitet, men en integreret del af den komplekse sociale virkelighed, som undersøgelsen søger at forstå.

Fravær af statistisk grundlag

En yderligere metodisk udfordring knytter sig til, at data om ulykker og anmeldte erhvervssygdomme ikke offentliggøres systematisk i Grønland og derfor ikke, som i mange andre arbejdsmiljøundersøgelser, kan anvendes som centrale indikatorer. Dette skal ikke forstås som en begrænsning i nærværende projekt alene, men som et udtryk for et bredere institutionelt tomrum i den grønlandske reguleringskontekst. Manglen på pålidelige data gør det vanskeligt at følge udviklingen over tid og skaber samtidig et behov for alternative, kvalitative greb til at forstå arbejdsmiljøet i praksis. I et institutionelt perspektiv er selve fraværet af sådan monitorering en del af forklaringen på, hvorfor arbejdsmiljøindsatsen i mange virksomheder bliver situationsafhængig, baseret på relationer og reaktiv fremfor systematisk og proaktiv, som hensigten er med den refleksive reguleringsform. Dette peger samtidig på, at datamæssige huller ikke blot er et teknisk problem, men en væsentlig mekanisme, der former aktørernes meningsskabelse og prioriteringer i arbejdsmiljøarbejdet.

8.3 Afhandlingens teoretiske bidrag

I det følgende afsnit bliver de fire centrale teoretiske felter præsenteret, hvor studiet bidrager med ny indsigt:

- Refleksiv lovgivning,
- Institutionelle mekanismer som decoupling og institutional void,

- Lederes håndtering af arbejdsmiljøansvaret og
- Sensemaking-processer i en arktisk kontekst.

Studiet bidrager til disse felter ved at vise, hvordan reguleringens intentioner møder lokale realiteter præget af andre sproglig, kulturelle og strukturelle vilkår, som gennem mikroprocesser former ansvar og meningsskabelse i institutionelt svage og kulturelt komplekse kontekster.

Fælles for disse felter er, at de belyser, hvordan reguleringens intentioner møder lokale realiteter præget af sproglige, kulturelle og strukturelle vilkår. Ved at kombinere eksisterende teori med empiriske fund fra Grønland, udfordrer studiet antagelser om universelle modeller og viser, hvordan mikroprocesser, relationelle dynamikker og kulturelle normer bliver afgørende for implementering i praksis, hvilket tilføjer nye aspekter til såvel reguleringsteori som institutionel teori.

Det første område er inden for den refleksive lovgivning, hvor forskningen har identificeret en række forudsætninger, som er afgørende for, at abstrakte begreber og forståelser konkretiseres og omsættes til praksis. De iboende forudsætninger i AML, såsom en stærk dialogkultur, en velfungerende AMO og organisatorisk modenhed, ikke kan antages at være universelle, og derfor ikke kan tages som givet i en grønlandsk kontekst.

Afhandlingen viser, at disse forudsætninger ikke blot varierer, men i nogle tilfælde er fraværende, hvilket udvider de teoretiske antagelser om, hvordan refleksiv regulering kan fungere i praksis. Hermed bidrager afhandlingen til teoriudviklingen ved at nuancere forståelsen af reguleringsimplementering i kontekster, hvor institutionelle, kulturelle og organisatoriske betingelser afviger markant fra dem, som standardiserede reguleringsmodeller forudsætter. Analysen af arbejdsmiljøregulering i Grønland demonstrerer, hvordan reguleringslogikker udviklet i stærke, majoritetsdominerede og institutionelt stabile samfund ikke uden videre lader sig overføre til geografisk afsides beliggende og kulturelt heterogene arbejdsmarkeder. Dette åbner for teoretisk belysning af de uoverensstemmelser, der kan opstå mellem de implicitte samfundsmæssige antagelser, der er indlejret i reguleringssystemer, og de faktiske organisatoriske og institutionelle forhold, som reguleringen møder i praksis. Derved synliggør afhandlingen betydningen af kontekstuelle spændinger, kulturel heterogenitet og institutionelle begrænsninger for reguleringspraksis. Samtidig bidrager undersøgelsen med begrebslige greb, der kan styrke forståelsen af implementering i institutionelt svage, geografisk perifere og kulturelt sammensatte sammenhænge.

Et andet væsentligt element vedrører lovgivningens sproglige dimension. Refleksiv regulering forudsætter, at reguleringen kan udvikle sig i takt med det regulerede felt, men dette er særligt udfordret i et flersprogligt arbejdsmarked, hvis kompleksitet er stigende som følge af globaliseringen (Aleksynska et al., 2019; O'Rourke & Brennan, 2023). Afhandlingen fremhæver derfor behovet for at integrere terminologiudvikling som en del af lovarbejdet for at sikre lovmæssig konsistens mellem de sprog, der anvendes i praksis. Dette bidrag understreger betydningen af sprog som en ofte overset, men afgørende institutionel faktor i reguleringsimplementering.

Med undersøgelsesresultaterne har vi afdækket, at det ikke kun er inden for sundhedsområdet (Laustsen et al., 2022) at formelle arbejdsmiljøregler må implementeres, monitoreres og sanktioneres for at virke i praksis. Grønlandske virksomheders overholdelse af lovgivningens forskrifter om APV, AMO og uddannelse af AMO medlemmer er væsentlig lavere uden for Nuuk (Kappel et al., 2023) , hvor begrænsede tilsynsmuligheder vanskeliggør såvel implementering som håndhævelse af loven vanskelig. Dette billede nuanceres yderligere i Kappel et al (2025), hvor det objektive arbejdsgiveransvar, som er klart stipuleret i AM-lovgivningen, i realiteten overlades til medarbejderne, som accepterer ansvaret dels som følge af kulturelle normer og dels grundet manglen på klare retningslinjer og håndhævelse af lovgivningen. Samlet peger resultaterne på, at den regulative søjle kun fungerer som institutionel styringsmekanisme, når reglerne er forståelige, anvendelige og ledsaget af aktiv monitorering og sanktionering. Dermed illustrerer empirien på tværs af studierne Scotts centrale pointe: Den regulative søjle skaber ikke stabilitet og adfærdsstyring alene gennem formelle regler, og effekten afhænger af, at reglerne rent faktisk implementeres og håndhæves.

Det andet teoretiske bidrag er til decouplingsbegrebet i institutionel teori. Afhandlingen bidrager til decouplingsteorien ved at identificere, at såvel policy-practice og means-end decoupling opstår gennem mikroprocesser, og hyppigt forårsages af manglende viden om AM. Når abstrakte reguleringskrav møder lokale prioriteringer og begrænsede ressourcer, skabes en kløft mellem intention og praksis. Den manglende viden medfører, at kun få er opmærksomme på, at lovgivning, politikker og andre regulative anvisninger ikke følges. Vi viser desuden, at community isomorfisme kan opnå forholdsmæssig stor styrke i geografisk isolerede områder, hvor også historiske forhold kan have betydning. Ydermere identificerer vi, hvordan institutional void opstår ved en kombination af et svagt institutionelt pres, hvor særligt regulativt svagt pres og decouplingsproblematikkerne er centrale. Dertil kommer den kulturelle kontekst, hvor særligt den høje grad af accept af givne vilkår betyder, at institutional void accepteres i stedet for at blive udfordret. Selvom fundene udspringer af grønlandske forhold, argumenterer afhandlingen for deres overførbarhed til andre kontekster, hvor refleksiv regulering møder kulturelle, organisatoriske eller institutionelle barrierer. Dermed bidrager

afhandlingen til udviklingen af strategier til at identificere og reducere decoupling i arbejdsmiljøpraksis i et bredere internationalt perspektiv.

Det tredje teoretiske bidrag udspringer af analysen af lederes håndtering af AM-ansvaret, hvor vi identificerer fire typologier:

A. Leder tager ansvar som foreskrevet i lovgivningen
B. Ledere og medarbejdere deler ansvaret
C. Ansvaret forskydes til medarbejderne
D. Ingen tager ansvaret

Den hyppigst forekommende typologi C viser, at lederne aktivt, om end utilsigtet, forskyder arbejdsmiljøansvaret til medarbejderne. Denne mekanisme udvider den eksisterende teori, der primært har fokuseret på små virksomheders praksis (Hasle et al., 2009; Hasle & Limborg, 2006), til også at omfatte større organisationer i ressourcebegrænsede og institutionelt svage miljøer. Analysen viser, at både ledere og medarbejdere ofte mangler en grundlæggende forståelse af arbejdsmiljøbegrebernes indhold og omfang. De navigerer derfor ud fra delvise og fragmenterede forståelser af AML, hvilket gør dem mere tilbøjelige til at opfatte reguleringen som uklar og vanskelig at omsætte. Dette skaber grobund for, at ledere overlader ansvaret ved at overlade vurderinger og håndtering til medarbejderne, men i de fleste tilfælde sker det ikke som en bevidst strategi fra lederens side, men i højere grad som en meningsskabende praksis i mødet med en abstrakt reguleringsramme. Dette teoretiske bidrag peger på, at forskydningen af arbejdsmiljøansvar ikke primært er et spørgsmål om bevidst ledelsesstrategi, men om meningsskabende tilpasning i institutionelt usikre kontekster. Når arbejdsmarkedet er præget af international arbejdskraft og markant variation i organisations- og arbejdskulturer, og regulative krav samtidig er abstrakte, bliver arbejdsmiljøregulering genstand for fragmenteret og divergerende fortolkning. Under sådanne betingelser udvikles praktikker, hvor ansvaret gradvist overlades til medarbejderne som led i en hverdagsorienteret håndtering af kompleksitet og ressourceknaphed. Dette bidrager til en form for strukturel afhængighed af lokale ledelser og kollektiver, særligt blandt mobile og midlertidigt ansatte, og udvider dermed eksisterende forståelser af arbejdsmiljøregulering ved at synliggøre, hvordan migration og institutionel svaghed sammen former ansvarsplacering og compliance i praksis.

Undersøgelsen dokumenterer samtidig, at både ledere og medarbejdere tenderer mod at forsimple komplekse arbejdsmiljøbegreber, så de primært orienterer sig mod konkrete og synlige risici, især ulykker. Dermed marginaliseres de psykosociale og langsigtede helbredsaspekter, som kræver mere abstrakt refleksion og organisatoriske ressourcer. Denne forenkling fungerer som en kognitiv og organisatorisk strategi til at skabe håndterbarhed i en regulering, der opleves som vanskelig at operationalisere. Denne reduktionslogik

understreger, at implementering af refleksiv regulering ikke alene afhænger af organisatoriske kapaciteter, men også af de kognitive og institutionelle filtre, gennem hvilke aktører fortolker deres reguleringsmæssige omgivelser. Hermed udvikler afhandlingen en teoretisk ramme til at forstå, hvordan aktørernes fortolkningsprocesser, deres begrebslige orienteringer og de institutionelle forudsætninger, de opererer under, gensidigt former de handlemuligheder, som regulering og ansvarsfordeling kan realiseres inden for. Dette udvider eksisterende teorier om arbejdsmiljøledelse ved at fremhæve, at ansvarsforskydning må forstås som et produkt af både materielle ressourcevilkår og de begrebslige kategorier, der strukturerer aktørernes opfattelser af, hvad arbejdsmiljø overhovedet er og kan være i deres organisatoriske kontekst.

Endelig bidrager studiet til et bredere teoretisk perspektiv inden for CSM-teorien ved at pege på, at forenklingen af arbejdsmiljøbegreber ikke blot skal forstås som et praktisk tilpasningsproblem, men fungerer som en fortolkningsstrategi, hvor aktører reducerer kompleksitet for at skabe midlertidig orden i en reguleringsramme, der opleves som konceptuelt diffus. Denne meningsskabelse er imidlertid ikke alene kognitiv, men dybt forankret i sociale og kulturelle relationer. På den baggrund anvender og videreudvikler vi CSM-teorien ved at tilføje en væsentlig kulturel dimension til sensemaking i form af, at meningsskabelse forudsætter stabile, sociale relationer præget af tillid og respekt for at kunne opretholdes over tid. I organisatoriske kontekster med kollektivistiske normer og indirekte konflikthåndtering vil fraværet af sådanne kvalificerede relationer betyde, at det kontinuerlige element i sensemaking-processen udebliver. Under disse omstændigheder reagerer medarbejdere i stedet ved enten at forlade fællesskabet, (Qivittoq-adfærd) eller ved at projicere problemerne på andre aktører (Tupilak-adfærd), hvilket yderligere udfordrer fælles forståelser og arbejdsmiljøpraksis.

8.4 Fremtidig forskning

Nye indsigter i begrænsningerne ved refleksiv regulering og den centrale betydning af lokal fortolkning peger på behovet for, at disse dynamikker undersøges i bredere og mere varierede organisatoriske og institutionelle sammenhænge. Særligt er der behov for yderligere forskning, der kan belyse, hvordan reguleringslogikker, meningsskabelse og ansvarsplacering udfolder sig på tværs af sektorer og styringsformer. Denne undersøgelse omfatter ikke arbejdsmiljøhåndtering i den offentlige sektor, hvilket vil være relevant at undersøge, da den offentlige sektor udgør en betydelig del af arbejdsmarkedet i Grønland, og der samtidig eksisterer en omfattende offentlig debat om arbejdsmiljøforholdene i den offentlige sektor. Et tilsvarende studie her vil kunne afdække, hvordan arbejdsmiljøet håndteres i offentlige organisationer, og om der opstår særlige udfordringer i forhold til regulering, organisering og kulturelle vilkår, som adskiller sig fra den private sektor. Det vil være interessant at undersøge hvilke ligheder henholdsvis forskelligheder, som er mellem de to sektorer – ikke mindst for at kunne tilpasse reguleringsmodeller og materialer, så det kan passe til hele det

grønlandske arbejdsmarked. I den forbindelse kunne der lægge en væsentlig vægt på at undersøge ledervinklen mere indgående, da nærværende undersøgelse peger på, at lokale ledere spiller en afgørende rolle for AM-arbejdet på den enkelte arbejdsplads. Det vil derfor være særdeles relevant at afdække lederperspektivet yderligere for at kunne identificere alternativer til organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i grønlandske virksomheder.

Et andet aspekt som med fordel kunne indgå i en fremtidig undersøgelse af den offentlige sektor, er stigningen i udefrakommende arbejdskraft, som særligt i den grønlandske sundheds- og omsorgssektor er fremherskende. I nærværende undersøgelse identificerer vi udfordringer i forhold til såvel sproglige og kulturelle udfordringer som tidsperspektivet i tilknytning, men som det fremgår fra tid til anden af de grønlandske medier, er der særlige udfordringer i de sektorer, som indebærer nær borgerkontakt, hvilket kan have en stor påvirkning på psykisk arbejdsmiljø.

Et yderligere område, som bør indgå i fremtidig forskning, er betydningen af den stigende tilstrømning af udenlandsk arbejdskraft til det grønlandske arbejdsmarked generelt. Flere private erhverv, herunder især bygge- og anlægsbranchen, råstofområdet og en række servicefag, baserer i stigende grad deres drift på international arbejdskraft. Denne udvikling rejser spørgsmål om, hvordan arbejdsmiljøet håndteres i flersproget, multikulturelle og ofte midlertidige arbejdsfællesskaber, og hvordan forskelle i arbejdskultur, uddannelsesbaggrunde og forventninger til ledelse påvirker både samarbejde, sikkerhedskultur og det psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelse af dette område bør også omfatte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i kontekster, hvor medarbejderne arbejder på midlertidige kontrakter eller i rotationsordninger. Dette kan påvirke kontinuitet, ansvar og videndeling, hvilket kan stille nye krav til både regulering, introduktionsforløb og kommunikation om sikkerhed og trivsel. En sådan viden vil kunne bidrage til at udvikle reguleringsmodeller og værktøjer, der bedre afspejler det grønlandske arbejdsmarkeds aktuelle demografiske og organisatoriske vilkår.

Endelig vil det være oplagt at gennemføre en landsdækkende undersøgelse af sammenhængen mellem arbejdsmiljø og helbred, da der potentielt ligger både store samfundsøkonomiske besparelser og væsentlige menneskelige gevinster her. I dag mangler vi imidlertid grundlæggende viden og statistiske data, hvilket betyder, at omfanget og karakteren af disse sammenhænge reelt er ukendt. Erfaringer fra europæiske studier viser, at især psykiske arbejdsmiljøproblemer medfører betydelige menneskelige og økonomiske omkostninger (European Trade Union Confederation, 2025). En yderligere begrundelse for at undersøge dette i Grønland er det markante underskud af arbejdskraft, som gør det afgørende at forstå, hvordan arbejdsmiljøet påvirker helbredet. En sådan viden vil skabe mulighed for at arbejde mere bevidst og struktureret med forebyggelse, hvilket kan styrke både trivsel og arbejdsmarkedets bæredygtighed.

9 Konklusion og perspektivering

Afhandlingen afdækker at arbejdsmiljøet på grønlandske arbejdspladser formelt har høj prioritering i virksomheders topledelse, men den praktiske udfoldelse på arbejdspladserne er fragmenteret og præget af betydelige barrierer. Udforskning af paradokset mellem høj formel prioritering og lav praktisk compliance viser, at årsagen er en kombination af institutionelle, sproglige og kulturelle faktorer samt begrænsede ressourcer.

Særligt omkring de institutionelle faktorer spiller det reguleringsmæssige element en fremtrædende rolle: At anvende en refleksiv reguleringsmodel, som er udviklet i ét arbejdsmarked, som på en række punkter er forskellig fra det arbejdsmarked, som den overføres til, sætter fokus på, at det som fungerer godt i ét arbejdsmarked, ikke nødvendigvis fungerer godt i alle sammenhænge. Manglende opfyldelse af reguleringsmodellens Iboende forudsætninger i det arbejdsmarked, som loven overføres til, kan bidrage til at forklare, hvorfor transponering ikke får den tilsigtede effekt. Den danske AM-model indeholder en række iboende forudsætninger, hvor særligt tre må fremhæves: Det er nødvendigt, at der er ressourcer og kapacitet hos både myndigheder og arbejdsmarkedets parter til at udvikle udfyldende materialer. Dertil kommer at der skal være en stærk dialog- og organisationskultur, hvor medarbejdere og ledere engagerer sig i AMO og diskuterer AM-forhold. Endelig forudsætter AM-området et fælles begrebssprog for at kunne identificere, drøfte og håndtere risici, men denne terminologi eksisterer kun delvist på grønlandsk, og ofte i former der ikke afspejler faglighedens nuancer, hvilket skaber et ufuldstændigt sprogligt grundlag for både lovforståelse, dialog og implementering. Afhandlingen viser, at reguleringsmodellens forudsætninger ikke er opfyldt i alle dele af det grønlandske arbejdsmarked. Anvendelsen af den danske AM-lovgivning som model for den grønlandske lovgivning har medført enkelte kontekstuelle tilpasninger, men ikke de dybere institutionelle og organisatoriske tilpasninger, som refleksiv reguleringsteori fremhæver som afgørende (Baldwin & Black, 2008; Braithwaite, 2016). I praksis er disse teoretisk forankrede tilpasninger kun ganske sparsomt realiseret i den nuværende lovtransponering fra Danmark til Grønland (Kappel et al., 2023; Kappel, et al., 2025).

I afhandlingen identificerer vi en række mikromekanismer, som fører til decoupling i praksis, og derved manglende overholdelse af både lovgivning og virksomhedspolitikker. Vi finder frem til, at kundekrav bidrager til konkretisering og overholdelse af AM-krav, men også uddannelsesniveau kan medvirke til et normativt pres for at øge fokus på AM-forhold, mens tilstedeværelsen af flere arbejdskulturer kan medføre forskellige og konkurrerende forståelse, som bidrager til institutional void.

Institutional void medfører, at meningsskabelse sker på arbejdsstedet i den konkrete situation, og her viser kulturelle forskelligheder sig at have en afgørende betydning: Lokalsamfundspresset (Community Isomorphism) er forskelligt afhængig af lokalitet og har betydning både for det normative pres på

virksomheden, men påvirker også ledernes kognitive ramme for, hvilken ledelsesmæssig ageren der bidrager til legitimitet i lokalsamfundet. Lederne har en afgørende betydning i forhold til meningsskabelse, da de har en central position i at skabe stabile sociale relationer, som er forudsætning for kontinuiteten i meningsskabelsesprocessen, hvorved den afgørende løbende udvikling og justering foregår. De medarbejdere som ikke vurderer at relationerne på arbejdspladsen har de fornødne kvaliteter til, at AM-forhold kan drøftes og problemer kan diskuteres, reagerer med enten resignere/projicere (Tupilak-adfærd) eller ved at forlade fællesskabet (Qivittoq-adfærd).

Set i lyset af disse resultater har vi identificeret en central årsag til den høje omsætningshastighed på det grønlandske arbejdsmarked, som de fleste virksomheder forsat kæmper med at reducere. En væsentlig forklaring ligger i den kulturelle reaktion på dårligt psykisk arbejdsmiljø: Medarbejdere vælger ofte at forlade arbejdspladsen frem for at blive og kæmpe for forbedringer. Denne adfærd skal forstås i lyset af små samfund, hvor sociale relationer er tætte, og konflikter kan få vidtrækkende personlige konsekvenser. I sådanne kontekster oplever de fleste, at det er mere acceptabelt at trække sig end at konfrontere problemerne, hvilket forstærker omsætningshastigheden. Dermed bliver arbejdsmiljøet ikke kun et organisatorisk anliggende, men også et kulturelt og socialt fænomen, der kræver løsninger, som tager højde for lokale normer og relationelle dynamikker.

9.1.1 Forslag til løsninger

Tilpasning af den grønlandske arbejdsmiljølovgivning til den grønlandske kontekst er nødvendig for at opnå reel implementering. I den forbindelse kan en hjemtagning af loven fremstå som en nærliggende løsning, men det er ikke nødvendigvis den mest indlysende vej på nuværende tidspunkt. Ved overvejelserne om hjemtagning af loven i 2017 blev nærhedsprincippet fremhævet som en fordel, idet en lokal forankring kunne skabe større opmærksomhed på arbejdsmiljøområdet. Dette kan meget vel være tilfældet, men vi har ingen empirisk viden, da området ikke er blevet hjemtaget. Vi ved dog, at det daværende lovforslag lå tæt op ad den danske lovgivning og dermed heller ikke adresserede de problemstillinger, som manglende kontekstilpasning medfører. En hjemtagelse åbner mulighed for, at AML over tid kan udvikle sig i lighed med den færøske lovgivning, som over tid har gennemgået en række tilpasninger til den færøske virkelighed, hvor bl.a. den integrerede tilsynsfunktion er indført.

En væsentlig udfordring ved en fremtidig hjemtagning vil være at sikre tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til både lovarbejde og implementering. Uden dette risikerer man, at en hjemtaget lovgivning ikke får den ønskede effekt. Her spiller Arbejdstilsynets rolle en central funktion. I modsætning til Danmark, hvor en kontrolorienteret tilgang fylder relativt meget, kan der i Grønland være behov for et stærkere fokus på vejledning og kapacitetsopbygning. Dette er afgørende i et arbejdsmarked præget af små virksomheder,

begrænset arbejdsmiljøviden og store geografiske afstande. En vejledende og understøttende tilgang kan således være afgørende for at omsætte lovgivningens intentioner til praksis, men det forudsætter samtidig udvikling af tilsynsformer, der er bedre tilpasset de institutionelle, kulturelle og organisatoriske vilkår, som findes i Grønland.

Uanset om loven bliver hjemtaget eller forbliver under dansk jurisdiktion er det afgørende, at lovgivningsændringer og terminologiudvikling sammenkædes, da det er uholdbart, at lovgivningen har forskelligt indhold på de to mest anvendte sprog i landet. Yderligere er det afgørende, at et lands borgere kan læse lovgivningen på sit eget sprog, og derved have mulighed for dels at gøre opmærksom på manglende overholdelse af lovgivningen, og dels at bidrage aktivt til udvikling af AM-forhold på sin egen arbejdsplads og i faglige organisationer.

En anden og meget væsentlig problemstilling, som kalder på en løsning uanset om området hjemtages eller ej, er de manglende muligheder for at følge udviklingen på arbejdsmiljøområdet. Den manglende statistisk betyder dels at hverken omfang eller type af problemer er kendte hverken af myndighederne eller i offentligheden. Ydermere er der ikke er nogen muligheder for at følge om iværksatte tiltag har de tilsigtede effekter, og benchmarking er heller ikke muligt. Det betyder, at mulighederne for at virksomhederne kan lære ”best practice” af hinanden er heller ikke til stede. Det er derfor et væsentligt fremtidigt indsatsområde, at dette institutionelle tomrum adresseres i fremtidig regulering og kapacitetsopbygning, så arbejdsmiljødata bliver tilgængelige og systematisk opdaterede, som et led i den politiske og administrative kapacitetsopbygning.

Gennem afhandlingen er det identificeret, at der er behov for en kontekstilpasset lovgivningsmodel, som i højere grad inddrager lokale fortolkningsbidrag og participatoriske processer, som medfører, at lokalsamfundet i højere grad bliver en aktiv del af det udfyldende arbejde. Det nødvendiggør, at vidensniveauet lokalt bliver højere, for eksempel ved at arbejdsmiljøuddannelser bliver bredere tilgængelige på trods af geografiske afstande. Det er imidlertid allerede kommet et skridt nærmere jf. Beskæftigelsesministeriets pressemeddelelse af 11. oktober 2025, hvor det oplyses, at det i henhold til ny bekendtgørelse fra 1. januar 2026 bliver muligt at uddanne sig inden for arbejdsmiljø via onlinekurser. Dette vil formentlig bidrage til, at flere gennemfører kurserne, og derved øge den lokale bevidsthed om AM, hvilket potentielt kan øge både det lokale ejerskab og presset fra lokalsamfundet. Omvendt kan udviklingen føre til endnu større forskel mellem byerne end forskellen som vi har kortlagt i denne undersøgelse. Såfremt disse forskelle imidlertid erkendes og accepteres, kunne det bidrage til, at de byer, som er længst fremme i AM-arbejdet, kunne fungere som rollemodeller og derved trække andre byer med sig.

Et andet problem, som bliver identificeret i afhandlingen, er samarbejdet mellem myndigheder, virksomheder og de faglige organisationer, som er en nødvendig forudsætning for at refleksiv regulering fungerer (Baldwin & Black, 2008; Braithwaite, 2016). Det er for nuværende et positivt men ganske sparsomt samarbejde, men det er en overvejelse værd, om øget vægt på lokalsamfundets ressourcer kunne bidrage til, at samarbejdet øges f.eks. ved at inddrage lokale beredskabsressourcer og sundhedspersonale i samarbejde med virksomheder. Et sådant samarbejde kunne udgøre en lokal task-force til at bidrage med information, vejledninger osv. som ligger i det nederste lag i reguleringspyramiden (Braithwaite, 2016). En overvejelse kunne være, om dette f.eks. kunne ske gennem participatoriske processer, hvor lokalsamfundet spiller en større rolle i implementeringen af lovgivning (Boer et al., 2025; Clarke et al., 2022; Van Der Heijden, 2020), og integration i den lokale kontekst i højere grad ville være mulig at opnå. I den forbindelse er det værd at overveje om de Selvstyreejede virksomheder og Selvstyrets lokale enheder kunne påtage sig en rolle i dette arbejde, da der allerede i dag indgår ESG-forpligtelser i det styringsdokument, som udfolder Selvstyrets ejerstrategi (Bestyrelsessekretariatet, 2024). Heri præciseres at det forventes, at selskaberne "læner sig op at EU´s retningslinjer, kaldet CSRD", hvilket tydeliggør at Naalakkersuisut ønsker, at selskaberne skal bidrage til samfundsmæssig bæredygtighed. Her kunne det være en oplagt mulighed at overveje om selskaberne herigennem kunne bidrage til at øge bæredygtigheden såvel på lokale arbejdspladser som i lokalsamfund.

Et større lokalt arbejde vil naturligvis ikke være omkostningsfrit, men her kunne de ofte ubrugte AMR-midler blive anvendt af de lokale kræfter, som vil påtage sig udviklingsarbejdet. Efterfølgende kunne de udviklede materiale blive publiceret via AMR, og derved styrke AMRs synlighed, men også bidrage til øget formidling generelt.

I afhandlingens resultater ses, at AMO af flere årsager er en udfordret del af AMs grundelementer, hvorimod lederne spiller en afgørende rolle i forhold til forbedring af arbejdsmiljøet. Det må derfor overvejes grundigt, om "tilpasningen til grønlandske forhold", som lovforarbejderne inddrager hver gang, kunne være at de strukturer, som eksisterer og fungerer i den grønlandske kultur, i højere grad blev anvendt og tydeliggjort i lovgivningen, i stedet for at insistere på at fastholde en model, som ikke fungerer særlig godt i Grønland, selvom det fungerer i Danmark.

Disse overvejelser fordrer naturligvis, at tilgangen til lovændringer ikke drives af "at bringe den grønlandske lovgivning på niveau med den danske", som traditionelt har været anvendt som begrundelse for lovændringer, men at loven i stedet bliver udviklet og tilpasset, så den bidrager til at skabe rammerne for det bedst mulige arbejdsmiljø på grønlandske arbejdspladser for derigennem at fastholde medarbejdere og skabe lokal udvikling.

10 Litteraturliste

Aalders, M., & Wilthagen, T. (1997). Moving Beyond Command-and-Control: Reflexivity in the Regulation of Occupational Safety and Health and the Environment. *Law & Policy*, *19*(4), 415–443. https://doi.org/10.1111/1467-9930.t01-1-00034

Abelsen, S. (2020). *Etniske stereotyper i Grønland*. UiT Norges arktiske universitet.

Ackrén, M. (2022). *Development of Autonomy in Greenland – From Home Rule to Self-Government*. 18 pages. https://doi.org/10.57749/T2FH-FY42

Ændring Af Lov Om Arbejdsmiljø i Grønland 2005 (2005).

Aleksynska, M., Berg, J., Foden, D., Johnston, H., Parent-Thirion, A., Vanderleyden, J., & Vermeylen, G. (with European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions & Internationales Arbeitsamt). (2019). *Working conditions in a global perspective* (Vol. 2019). Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/951806

Andersen, Kristjánsdóttir, R., Neunsinger, S., Pesonen, P., Vilhelmsson, V., & Østhus, H. (2024). Longer, broader, deeper, and more personal – the renewal of labour history in the Nordic countries. *Scandinavian Economic History Review*, *72*(2), 109–125. https://doi.org/10.1080/03585522.2023.2193193

Andersen, V. (1996, May 28). *Sydprøven og Fiskeriet 1900—1940*. Fiskeriets betydning i det grønlandske samfund 1850-1950.

Ankamah-Lemotoey, S. A. (2025). Impact of Institutional and Legal framework on OSH-Examining various institutional and Legal Regime outcomes on safety Culture. *International Journal of Human Research and Social Science Studies*, *2 NO.10 2025*, 742–749. https://doi.org/https://doi.org/10.55677/ijhrsss/05-2025-Vol02I10

Arbejdsgruppen om Grønlands overtagelse af arbejdsmiljøområdet på landjorden. (2016). *Rapport om Grønlands overtagelse af arbejdsmiljøområdet*. Departement for erhverv, arbejdsmarked, Handel og Udenrigsanliggender samt Beskæftigelsesministeriet.

Arbejdstilsynet. (2023). *Høringsnotat vedr. Lovændring i 2023*. Arbejdstilsynet i Danmark.

Aromaa, E., Eriksson, P., Helms Mills, J., Hiltunen, E., Lammassaari, M., & Mills, A. J. (2019). Critical sense-making: Challenges and promises. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, *14*(3), 356–376. https://doi.org/10.1108/QROM-05-2018-1645

Arruda, G. (2021). The Development of Environmental Sustainability Education Within Greenland's Higher Education. In *Environmental Sustainability education for a Changing world*. Springer International Publishing. https://link.springer.com/10.1007/978-3-030-66384-1

Athanasopoulou, A., Marti, E., Risi, D., & Schlindwein, E. (2025). How Companies Restrain Means–Ends Decoupling: A Comparative Case Study of CSR Implementation. *Journal of Management Studies*, *62*(1), 214–245. https://doi.org/10.1111/joms.13043

Aure, M., Førde, A., & Magnussen, T. (2018). Will migrant workers rescue rural regions? Challenges of creating stability through mobility. *Journal of Rural Studies*, *60*, 52–59. https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2018.03.005

Baldwin, R., & Black, J. (2008). Really Responsive Regulation. *LSE Law, Society and Economy Working Papers*, *15/2007*.

Baldwin, R., Cave, M., & Lodge, M. (2012). *Understanding regulation: Theory, strategy, and practice* (2nd ed). Oxford university press.

Barbar, J. (2025). Expanding the lens of institutions: A holistic approach. *Frontiers in Political Science*, *7*, 1563937. https://doi.org/10.3389/fpos.2025.1563937

Bestyrelsessekretariatet. (2024). *Naalakkersuisuts styringsdokument iht. Ejerskabspolitikken af den 28. Marts 2023—De Selvstyreejede Aktieselskaber*. Formandens departement.

Bhaskar, R., & Shotter, J. (1990). Reclaiming Reality: A Critical Introduction to Contemporary Philosophy. *History of the Human Sciences*, *1989*(3), 443–457. https://doi.org/10.1177/095269519000300309

Bjerregaard, P. (Ed.). (1995). *Levevilkår, livsstil og helbred i Grønland* (Vol. 1995). Dansk institut for klinisk epidemiologi; Landsstyreområdet for sundhed, miljø og forskning.

Bjørst, L. R. (2016). Saving or destroying the local community? Conflicting spatial storylines in the Greenlandic debate on uranium. *The Extractive Industries and Society*, *3*(1), 34–40. https://doi.org/10.1016/j.exis.2015.11.006

Black, J., & Baldwin, R. (2010). Really Responsive Risk-Based Regulation: REALLY RESPONSIVE RISK. *Law & Policy*, *32*(2), 181–213. https://doi.org/10.1111/j.1467-9930.2010.00318.x

Boer, H., McCalman, J., Doran, C., Rush, A., Mitchell, B., Fagan, R., Whiting, E., Kreis, M., Johnson, H., & Lyon, D. (2025). Commissioning health services for First Nations, regional, and remote populations: A scoping review. *BMC Health Services Research*, *25*(1), 27. https://doi.org/10.1186/s12913-024-12106-5

Bogadóttir, R., & Gaini, F. (2024). Value chains and open communities. In *Open local communities in the Nordic Atlantic*. Nordic Council of Ministers. https://doi.org/10.6027/temanord2024-501

Braithwaite, J. (2011). Braithwaite, John. (2011). The essence of responsive regulation. *UBS Law Review, UBC Law Review. 44. 475-520.*, *2011*.

Braithwaite, J. (2016). *Restorative justice and responsive regulation: The question of evidence*.

Brincker, B. (2017). Images of the Arctic: Visualising Greenland as an indigenous people and a modern nation. *Visual Studies*, *32*(3), 251–261. https://doi.org/10.1080/1472586X.2017.1358107

Brincker, B., & Pedersen, L. H. (2023). A Walk on the Wild Side – On the Motivation of Immigrant Workers to Provide Public Service in Greenland. In D. B. Hirshberg, M. C. Beaton, G. Maxwell, T. Turunen, & J. Peltokorpi (Eds), *Education, Equity and Inclusion* (pp. 197–212). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-97460-2_13

Brix-Asala, C., & Seuring, S. (2020). Bridging institutional voids via supplier development in base of the pyramid supply chains. *Production Planning & Control*, *31*(11–12), 903–919. https://doi.org/10.1080/09537287.2019.1695918

Bromley, P., & Powell, W. W. (2012). From Smoke and Mirrors to Walking the Talk: Decoupling in the Contemporary World. *Academy of Management Annals*, *6*(1), 483–530. https://doi.org/10.5465/19416520.2012.684462

Bruun, N. (2023). *Nordic labour law research–past, present and future*.

Bundgaard, K., & Brøgger, M. N. (2019). Who is the back translator? An integrative literature review of back translator descriptions in cross-cultural adaptation of research instruments. *Perspectives*, *27*(6), 833–845. https://doi.org/10.1080/0907676X.2018.1544649

Carlsen, A. V. (Ed.). (2005). *Arbejdsmarkedet i Grønland: Fortid, nutid og fremtid; en antologi*. Ilisimatusarfik.

Chemnitz, G., & Goldschmidt, V. (1964). *Grønland i udvikling*. Fremad.

Cheng, X., Guldiken, O., & Shi, W. (2023). Geographic Concentration of Institutional Blockholders and Workplace Safety Violations. *Journal of Business Ethics*, *186*(3), 593–613. https://doi.org/10.1007/s10551-022-05249-0

Christiansen, S. V., Weihe, P., & Clausen, T. (2024). *Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse af arbejdsmiljø, helbred og trivsel blandt arbejdstagere på Færøerne*.

Clarke, G. S., Douglas, E. B., House, M. J., Hudgins, K. E. G., Campos, S., & Vaughn, E. E. (2022). Empowering Indigenous Communities Through a Participatory, Culturally Responsive Evaluation of a Federal Program for Older Americans. *American Journal of Evaluation*, *43*(4), 484–503. https://doi.org/10.1177/10982140211030557

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (Third edition, international student edition). Sage.

Cristofaro, M. (2022). Organizational sensemaking: A systematic review and a co-evolutionary model. *European Management Journal*, *40*(3), 393–405. https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.07.003

Dansk Finanslov 2025 §17 Beskæftigelsesministeriet, § §17 (2024).

Delmas, M. A., & Montes-Sancho, M. J. (2011). An Institutional Perspective on the Diffusion of International Management System Standards: The Case of the Environmental Management Standard ISO 14001. *Business Ethics Quarterly*, *21*(1), 103–132. https://doi.org/10.5840/beq20112115

Dick, P. (2015). From Rational Myth to Self-Fulfilling Prophecy? Understanding the Persistence of Means–ends Decoupling as a Consequence of the Latent Functions of Policy Enactment. *Organization Studies*, *36*(7), 897–924. https://doi.org/10.1177/0170840615575191

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, *48 /1983*.

Doh, J., Rodrigues, S., Saka-Helmhout, A., & Makhija, M. (2017). International business responses to institutional voids. *Journal of International Business Studies*, *48*(3), 293–307. https://doi.org/10.1057/s41267-017-0074-z

Eisenhardt, K. M. (1989). *Building Theories from Case Study Research*.

Erhvervs- og rådstofudvalget. (2022, November 2). *Betænkning EM2022/114 og EM2022/132*.

European Trade Union Confederation. (2025, April 28). *Workplace stress epidemic killing 10,000 people a year* [Https://www.etuc.org/en/pressrelease/workplace-stress-epidemic-killing-10000-people-year].

Eyþórsson, G. Þ., & Þorgrímsdóttir, S. Kþ. (2024). *When Siglufjörður and Ólafsfjörður became one*. Nordic Council of Ministers.

Færøske hviletidsbestemmelser. (2026). [Online post]. Arbejds- Og Brunaeftirlitid. https://arb.fo/hvilutid-og-frisamdogur

Faingold, E. D. (2023). *Language Rights and the Law in Scandinavia: Sweden, Denmark, Norway, Iceland, the Faroe Islands, and Greenland*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-43017-6

Flick, U. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection*. SAGE Publications Ltd. https://doi.org/10.4135/9781526416070

Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, *12*(2), 219–245. https://doi.org/10.1177/1077800405284363

Forsoningskommissionen. (2017). *GRU, Alm.del—2017-18—Bilag 16: Indberetning december 2017 fra Rigsombudsmanden i Grønland*.

Foucault, M. (1977). *Discipline and punish: The birth of the prison*.

Gad, U. P. (2019). Grønlandsk identitet og udvikling—Danske trusler og muligheder: Sprogdebatten under hjemme- og selvstyre. In *Grønlændernes syn på Danmark: Historiske, kulturelle og sproglige perspektiver* (pp. 481–512). Aarhus Universitetsforlag.

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

González y Gonzalez, E. M., & Lincoln, Y. S. L. (2006). Decolonizing Qualitative Research: Non-traditional Reporting Forms in the Academy. *FORUM: QUALITATIVE SOCIAL RESEARCH*, *2006*(vol. 7, 4, preprint 1).

Graugaard, N. D. (2009). *National Identity in Greenland in the Age of Self-Government*.

Hartt, C. M. (2013). *The Non-Corporeal Actant as a Link between Actor-Network Theory and Critical Sensemaking: A Case Study of Air Canada*. Saint Mary's University.

Hasan, M. N., & Bondy, K. (2025). Reframing Informal Institutional Voids as the Attempted Remaking of Contested Social Spaces: Evidence from England. *Journal of Management Inquiry*, *34*(2), 203–221. https://doi.org/10.1177/10564926241242045

Hasle, P., Kappel, A. L., & Voxted, S. (2024). *Arbejdsmiljøindsatsen i grønlandske virksomheder*.

Hasle, P., Kines, P., & Andersen, L. P. (2009). Small enterprise owners' accident causation attribution and prevention. *Safety Science*, *47*(1), 9–19. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.12.005

Hasle, P., & Limborg, H. J. (2006). A Review of the Literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises. *Industrial Health*, *44*(1), 6–12. https://doi.org/10.2486/indhealth.44.6

Hasle, P., Limborg, H. J., & Nielsen, K. T. (2014). Working environment interventions – Bridging the gap between policy instruments and practice. *Safety Science*, *68*, 73–80. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.02.014

Hedegaard Pedersen, L. (2019). *Tolkning i det grønlandske retsvæsen* (H. Møller, Trans.). Institut for Menneskerettigheder, Grønlandsk Universitet.

Helms Mills, J., Thurlow, A., & Mills, A. J. (2010). Making sense of sensemaking: The critical sensemaking approach. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, *5*(2), 182–195. https://doi.org/10.1108/17465641011068857

Hilde, R. (2013). *Workplace (In)Equality: Making Critical Sense of Hong Kong Chinese Immigrant Experiences in the Canadian workplace.*

Høgedahl, L. (Ed.). (2022). *Greenland's economy and labour markets*. Routledge.

Høgedahl, L., & Ravn, R. L. (2022). Fremtidens arbejdsudbud i Grønland. *Samfundsøkonomen*, *2021*(4). https://doi.org/10.7146/samfundsokonomen.v2021i4.132060

Høgedahl, L., Ravn, R. L., & Frejlev, L. (2021). *Den grønlandske arbejdskraftsundersøgelse GAKU 2.0* [Forskningsrapport].

Høiris, O., Marquardt, O., & Andreasen, C. (Eds). (2023). *Magt og autoritet i Grønland*. Syddansk Universitetsforlag.

Hovgaard, G., Bærenholdt, J. O., Lebel, J., Bjørkan, M., Eyþórsson, G. Þ., Þorgrímsdóttir, S. K., Bogadóttir, R., Gaini, F., Nymand Larsen, J., & Ingimundarson, J. H. (2024). *Open local communities in the Nordic Atlantic*. Nordic Council of Ministers. https://doi.org/10.6027/temanord2024-501

IARPC. (2018). *Principles for Conducting Research in the Arctic*. U.S. Interagency Arctic Research Policy Committee (IARPC).

IMAK høringssvar (2022). https://www.ft.dk/samling/20222/lovforslag/L52/bilag/1/2668398.pdf

Jabbouri, R., Schneckenberg, D., & Truong, Y. (2022). From Policy-Practice to Means-Ends Decoupling in Organizations: A Systematic Review and Paths for Future Research. *Management International*, *26*(1), 123. https://doi.org/10.7202/1088440ar

Jakobsen, U., & Larsen, H. (2024). The development of Greenland's self-government and independence in the shadow of the unitary state. *The Polar Journal*, *14*(1), 9–27. https://doi.org/10.1080/2154896X.2024.2342117

Joensen, J. P., Hammer, H., & Isholm, E. (1996, May 28). *Færingefiskeriet ved Grønland frem til 1950*. Fiskeriets betydning i det grønlandske samfund 1850-1950.

Juul Hansen, S., & Høybye-Mortensen, M. (2019). *Styring og ledelse: Af professionelle i den offentlige sektor* (1. udgave). Hans Reitzels Forlag.

Kahlig, W. (2005). Den grønlandske arbejdsmarkedsreform fra 1997 og de nye udfordringer. In *Arbejdsmarkedet i Grønland—Fortid, nutid og fremtid*. Ilisimatusarfik.

Kappel, A. L., Hasle, P., & Voxted, S. (2025). Shifting responsibility to the workers – interpretations of work environment regulation in Greenlandic companies. *Safety Science*. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.107007

Kappel, A. L., Hasle, P., Voxted, S., & Jeschke, K. (2023). *Occupational Safety and Health in Greenland – a chapter to be written?*

Kappel, A. L., Hasle, P., Voxted, S., & Lennert, M. (Manuscript reviewed and resubmitted for publication). *Fællesskab eller Fjeldgænger?*

Karlsson, V. G. H. (2021). *'Salary is not the solution to everything': Job attribute preferences of employees in Greenland and implications for employer measures to attract and retain employees* [Ph.d, Aalborg University]. https://doi.org/10.54337/aau459968281

Khanna, T., & Palepu, K. (1997). Why Focused Strategies may be wrong for emerging markets. *Harvard Business Reveiw*, *juli-august 1997*.

Khanna, T., Palepu, K. G., & Bullock, R. (2010). *Winning in Emerging Markets: A Road Map for Strategy and Execution*. Harvard Business Review Press.

Khanna, T., Palepu, K., & Sinha, J. (2005). Strategies that fit emerging markets. *Harvard Business Reveiw*, *June 2005*.

Kirk, E. (2003). *En verden til forskel: Arbejdsløses kvalifikationer på spil i virksomheder og arbejdsmarkedsforvaltninger i Grønland* (Forskningsrapport 2003:759; ANP, p. 214). Nordisk Ministerråd.

Kleemann, N. (2025). Grønland i tal 2025. *Grønland i tal 2025*, *7. udgave*.

Kleemann-Andersen, C. (2020). *Plastikblomster og Tungeløse grønlændere*.

Lagtingslog Om Arbejdsforhold, Som Senest Blev Ændret Ved Lagtingslog Nr. 31 Fra 17. Marts 2022 (2022).

Larsen, B. (2022). *Styre og forfatning på Færøerne* [Trap Færøerne på lex.dk]. https://trap-faeroeerne.lex.dk/Styre_og_forfatning_p%C3%A5_F%C3%A6r%C3%B8erne

Lau, C. (2003). *Ufaglærtes arbejdsværdier. En etnografisk undersøgelse af arbejdsværdier, arbejdsnormer og handlinger på en produktionsvirksomhed i Grønland* [Feltrapport]. Århus Universitet.

Laustsen, B. H., Ebbehøj, N. E., Sigsgaard, T., Rasmussen, K., & Bønløkke, J. H. (2022). Work environment, occupational diseases and accidents among seafood industry workers in Greenland. *Work Environment, Occupational Diseases and Accidents among Seafood Industry Workers in Greenland*, 10. https://doi.org/https://content.ugeskriftet.dk/sites/default/files/scientific_article_files/2022-01/a05210470_web.pdf D

Lebel, J., & Bjørkan, M. (2024). Strategies towards resilience in Nordiccoastal communities. In *Open local communities in the Nordic Atlantic*. Nordic Council of Ministers.

Lovproces i Folketinget. (2023). [Https://www.ft.dk/samling/20222/lovforslag/L52/spm.htm].

Lovproces i Inatsisartut. (2022). [Https://ina.gl/da/samlinger/oversigt-over-samlinger/2021-2025/em-2022/punktliste/].

Madsen, C. U., & Hasle, P. (2017). Commitment or Compliance? Institutional Logics of Work Environment Management. *Nordic Journal of Working Life Studies*, *7*(S2). https://doi.org/10.18291/njwls.v7iS2.96688

Mager, E., Medina-Urrea, A., Meza Ruiz, I. V., & Kann, K. (2018). Lost in Translation: Analysis of Information Loss During Machine Translation Between Polysynthetic and Fusional Languages. In *Proceedings of*

the Workshop on Computational Modeling of Polysynthetic Languages (pp. 73–83). Association for Computational Linguistics. https://aclanthology.org/W18-4808

Maitlis, S., & Christianson, M. (2014). Sensemaking in Organizations: Taking Stock and Moving Forward. *Academy of Management Annals*, *8*(1), 57–125. https://doi.org/10.5465/19416520.2014.873177

Marquardt, O. (1996, May 28). *Fiskeprodukters betydning for den daglige økonomi i nogle herrnhutiske sydgrønlandske distriker 1850-1880*. Fiskeriets betydning i det grønlandske samfund 1850-1950.

Marquis, C., Glynn, M. A., & Davis, G. F. (2007). Community isomorphism and corporate social action. *Academy of Management Review*, *32*(3), 925–945. https://doi.org/10.5465/amr.2007.25275683

Mau Pedersen, N. J., Seier Petersen, J., & Lindeberg, N. H. (2018). *Analyse af offentlig hjælp*. VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). *Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony*.

Mills, A. J., Eriksson, P., Aromaa, E., & Palo-Oja, O.-M. (2023). Mind the gap! Building bridges between institutional work and critical sensemaking. *Journal of Organizational Change Management*, *36*(8), 71–85. https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2023-0234

Mills, A. J., & Murgatroyd, S. J. (1991). *ORGANIZATIONAL RULES: a framework for understanding organizational actions*.

Minister of Labour (DK), G. F. M. (1986). *Forslag til lov om arbejdsmiljø i Grønland (Proposal to law of work environment in Greenland)*. 3369–3408.

Mønsted, A. (2025). *Structures of Self: How Kalaallit Self-Identity Was Hidden in Plain Sight.* SASS conference.

Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. *The Academy of Management Review*, *25*(4), 706. https://doi.org/10.2307/259200

Næss, P. (2004). Prediction, Regressions and Critical Realism. *Journal of Critical Realism*, *3*(1), 133–164. https://doi.org/10.1558/jcr.v3i1.133

Nationalt forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2017). *Om VAI-undersøgelsen*. https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/vai-undersoegelsen/om-vai-undersoegelsen/

Nuttall, M. (2000). Becoming a hunter in Greenland. *Études Inuit Studies*, *24*(2).

Olawole, A., & Adeniran, T. E. (2025). Regulatory Framework and Standardization: A Contemporary Literature Review. *International Journal of Research Publication and Reviews*, *Vol. 6 Issue 7*. www.ijrpr.com ISSN 2582-7421

O'Rourke, B., & Brennan, S. C. (2023). Multilingualism in the Workplace. In K. Strani & K. Pfeiffer (Eds), *Intercultural Issues in the Workplace* (pp. 179–191). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-42320-8_12

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (Fourth edition). SAGE.

Perez, O. (2011). *RESPONSIVE REGULATION AND SECOND-ORDER REFLEXIVITY: ON THE LIMITS OF REGULATORY INTERVENTION*.

Petersen, H. (2005). Etnicitet og arbejdsmarked i det 20. Og 21. Århundrede. In *Arbejdsmarkedet i Grønland—Fortid, nutid og fremtid.* (Vol. 2005). Ilisimatusarfik.

Petersen, R. (2003). Settlements, kinship and hunting grounds in traditonal Greenland. *Meddelelser Om Grønland, Man & Society*, *27/2003*(27).

Potter, P. R. (2020). *The impact of the formative context on the redevelopment of a teacher education program in Fiji: A sensemaking investigation*.

Rana, M. B., & Sørensen, O. J. (2021). Levels of legitimacy development in internationalization: Multinational enterprise and civil society interplay in institutional void. *Global Strategy Journal*, *11*(2), 269–303. https://doi.org/10.1002/gsj.1371

Rasmussen, K. (1907). Breve fra Grønlændere. *Atlanten II*, *1907 /11*.

Resch, K., & Enzenhofer, E. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection*. SAGE Publications Ltd. https://doi.org/10.4135/9781526416070

Rutz, S. (2017). *Practicing reflexive regulation*. Erasmus Universiteit Rotterdam.

Salmon, E., Chavez R., J. F., & Murphy, M. (2023). New Perspectives and Critical Insights from Indigenous Peoples' Research: A Systematic Review of Indigenous Management and Organization Literature. *Academy of Management Annals*, *17*(2), 439–491. https://doi.org/10.5465/annals.2021.0132

Sandiford, P. J. (2015). Participant Observation as Ethnography or Ethnography as Participant Observation in Organizational Research. In *The Palgrave Handbook of Research Design in Business and Management*. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137484956

Sayer, A. (2000). Moral Economy and Political Economy. *Studies in Political Economy*, *61*(1), 79–103. https://doi.org/10.1080/19187033.2000.11675254

Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations: Ideas, interests and identities* (Fourth edition). Sage.

Shailja, S., & Pandey, B. D. (2024). POWER AND KNOWLEDGE: FOUCAULT'S DISCOURSE ON REGULATION AND RESISTANCES. *Research Journal of English Language and Literature (RJELAL)*.

Snyder, F. (2023). Bamboo, or governance through soft law: Hybridity, legitimacy, and sustainability. In M. Eliantonio, E. Korkea-aho, & U. Mörth (Eds), *Research Handbook on Soft Law* (pp. 10–30). Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781839101939.00009

Sørensen, S. P. (2021). *'Røde' Børge: En dansk skolelærers skæbne i efterkrigstidens Grønland* (1. udgave, 1. oplag). Frydenlund.

Sprogsekretariatet. (2007). *Fortegnelse over grønlandske arbejdslivsbegreber*. Oqaasileriffik: Sprogsekretariatet.

Strandsbjerg, J. (2014). Making sense of contemporary Greenland: Indigeneity, resources and sovereignty. In R. C. Powell & K. Dodds (Eds), *Polar Geopolitics?* Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781781009413.00024

Thambinathan, V., & Kinsella, E. A. (2021). Decolonizing Methodologies in Qualitative Research: Creating Spaces for Transformative Praxis. *International Journal of Qualitative Methods*, *20*, 16094069211014766. https://doi.org/10.1177/16094069211014766

Thomsen, R. C. (2024). “Greenlandicness” and Nation Building in Kalaallit Nunaat. *Études Inuit Studies*, *47*(1–2), 139–161. https://doi.org/10.7202/1113387ar

Thorson, K. R., & West, T. (2024). Behavioral Observation and Coding. In H. T. Reis, T. West, & C. M. Judd (Eds), *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology* (3rd edn, pp. 378–403). Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/9781009170123.017

Thurlow, A. (2007). *Meaningful change: Making sense of the discourse of the language of change*. Saint Mary’s University.

Tian, Q., Liu, Y., & Fan, J. (2015). The effects of external stakeholder pressure and ethical leadership on corporate social responsibility in China. *Journal of Management & Organization*, *21*(4), 388–410. https://doi.org/10.1017/jmo.2015.14

Turner, S. F., Cardinal, L. B., & Burton, R. M. (2017). Research Design for Mixed Methods: A Triangulation-based Framework and Roadmap. *Organizational Research Methods*, *20*(2), 243–267. https://doi.org/10.1177/1094428115610808

Uddannelses- og forskningsministeriet. (2015). *Den danske kodeks for integritet i forskning*. Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Unger, R. M. (1987). *Social theory, its situation and its task*. Cambridge University Press.

Van Der Heijden, J. (2020). Responsive Regulation in Practice: A Review of the International Academic Literature. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3651924

Walters, D., Quinlan, M., Johnstone, R., & Wadsworth, E. (2016). Cooperation or resistance? Representing workers’ health and safety in a hazardous industry. *Industrial Relations Journal*, *47*(4), 379–395. https://doi.org/10.1111/irj.12147

Weick, K. E. (1969). *The social psycology of organization*. McGraw-Hill Inc.

Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Sage publications.

Weick, K. E. (2010). *Sensemaking in organizations* (Nachdr.). Sage Publ.

Whittle, A., Vaara, E., & Maitlis, S. (2023). The Role of Language in Organizational Sensemaking: An Integrative Theoretical Framework and an Agenda for Future Research. *Journal of Management*, *49*(6), 1807–1840. https://doi.org/10.1177/01492063221147295

Wijen, F. (2014). Means versus Ends in Opaque Institutional Fields: Trading off Compliance and Achievement in Sustainability Standard Adoption. *Academy of Management Review*, *39*(3), 302–323. https://doi.org/10.5465/amr.2012.0218

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications.* (6th edn). Sage Publications Inc.

Zhiyi, Y. (2023). *A Longitudinal Examination of Foucault's Theory of*.