

Holdningsundersøgelse – arbejdsstyrken i Grønland 1997-2004

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1	Indledning	2
Kapitel 2	Hovedkonklusioner	4
Kapitel 3	Skole- og erhvervsuddannelse i arbejdsstyrken	8
Afsnit 3.1	Arbejdsstyrkens skole- og erhvervsuddannelse	8
Figur 3.1.1	Arbejdsstyrkens skoleuddannelse 1997-2004 (18 år+)	8
Figur 3.1.2	Arbejdsstyrkens skoleuddannelse 1997-2004 (18-24 år)	9
Figur 3.1.3	Arbejdsstyrkens erhvervsuddannelse 1997-2004	9
Figur 3.1.4	Ledighedsprocent fordelt efter skoleuddannelse 1997-2004	10
Figur 3.1.5	Ledighedsprocent fordelt efter erhvervsuddannelse 1997-2004	10
Tabel 3.1.1	Erhvervsuddannelse fordelt efter alder for personer i arbejdsstyrken 2004	11
Figur 3.1.6	Ledighedsprocent fordelt efter alder 1997-2004	11
Tabel 3.1.2	Befolkningens uddannelsesstatus fordelt efter alder 2004	12
Tabel 3.1.3	Årsager til afbrudt studie for respondenter uden erhvervsuddannelse 1997-2004	12
Afsnit 3.2	Videreuddannelse	12
Tabel 3.2.1	Kurser fordelt efter indhold 1997-2004	13
Figur 3.2.1	Personer i arbejdsstyrken, der har deltaget i kursus fordelt efter erhvervsuddannelsesniveau 1997-2004	13
Tabel 3.2.2	Kurstype fordelt efter erhvervsuddannelsesniveau 2004	14
Figur 3.2.2	Årsager til manglende deltagelse i ønsket kursus 2004	14
Afsnit 3.3	Delkonklusion	14
Kapitel 4	Holdninger til lønarbejde	16
Afsnit 4.1	Den generelle holdning til lønarbejde	16
Tabel 4.1.1	Arbejdsstyrkens årsager til at vurdere arbejde som vigtigt fordelt efter fødested 2004	16
Tabel 4.1.2	Arbejdsstyrkens årsager til at vurdere arbejde som vigtigt fordelt efter erhvervsuddannelse 2004	17
Tabel 4.1.3	Holdning til fravær i arbejdsstyrken fordelt efter fødested 2004	18
Tabel 4.1.4	Holdning til fravær i arbejdsstyrken fordelt efter erhvervsuddannelse 2004	18
Tabel 4.1.5	Holdning til fravær i arbejdsstyrken fordelt efter erhverv 2004	18
Figur 4.1.1	Holdning til fravær i arbejdsstyrken fordelt efter uddannelse og fødested 2004	19
Figur 4.1.2	Personer i arbejdsstyrken, der erklærer sig villige til at flytte til en anden kommune fordelt efter erhvervsuddannelse 1997-2004	20
Figur 4.1.3	Personer i arbejdsstyrken, der erklærer sig villige til at flytte til en anden kommune fordelt efter alder 1997-2004	21
Afsnit 4.2	Jobtilfredshed	21
Tabel 4.2.1	Årsager til jobtilfredshed blandt befolkningen i arbejde 1997-2004	21
Tabel 4.2.2	Holdning til nærmeste leder blandt befolkningen i arbejde fordelt efter fødested 1997-2004	22
Figur 4.2.3	Holdning til nærmeste leder blandt befolkningen i arbejde fordelt efter erhverv 2004	22
Tabel 4.2.4	Årsager til positiv vurdering af nærmeste leder fordelt efter fødested 2004	23
Afsnit 4.3	De ledige	23
Afsnit 4.4	Delkonklusion	23
Kapitel 5	Iværksættere	25
Afsnit 5.1	Overvejelser om opstart af egen virksomhed	25
Figur 5.1.1	Andele, som har overvejet at opstarte egen virksomhed 1997-2004	25
Figur 5.1.2	Andele, som har overvejet at opstarte egen virksomhed fordelt efter fødested 1997-2004	26
Figur 5.1.3	Respondenter, som har overvejet at opstarte egen virksomhed fordelt efter erhvervsuddannelse 1997-2004	26
Figur 5.1.4	Befolkningen, som har overvejet at opstarte egen virksomhed fordelt efter erhvervsuddannelse og fødested 1997-2004	27
Figur 5.1.5	Andele, som har overvejet at opstarte egen virksomhed fordelt efter alder 1997-2004	27
Tabel 5.1.1	Foretrukken branche for opstart af egen virksomhed 1997-2004	28
Afsnit 5.2	Realisering af egen virksomhed	28
Figur 5.2.1	Andele af respondenter, der har realiseret egen virksomhed fordelt efter fødested 1997-2004	28

Tabel 5.2.1	Årsager til at virksomheden ikke blev etableret fordelt efter respondentens fødested 2004	29
Tabel 5.2.2	Årsager til at virksomheden ikke blev etableret fordelt efter respondentens fødested 1997	29
Afsnit 5.3	Delkonklusion	29
Appendiks A	Metode	31
Tabel A2.1	Vægte for køn, alder og fødested (2004 data)	31
Tabel A.3.1	Eksempel på tabel, hvor der ikke anvendes valid procentuering.	32
Tabel A3.2	Eksempel på tabel, hvor der anvendes valid procentuering	32
Figur A3.1	Eksempel på systematisk bortfald forårsaget af fælles, strukturelle karakteristika	34
Noter	Slutnoter	35

Kapitel 1 Indledning

Erhvervsudviklingen i Grønland er betinget af geografiske og klimatiske forhold, landets naturlige og menneskelige ressourcer. Hvor de øvrige parametre i højere grad er relativt uforanderlige, kan befolkningens værdier og holdninger til lønarbejde ses som et erhvervsvilkår, der er i stadig forandring. I forbindelse med analyser af den overordnede erhvervsudvikling er det således centralt at medtænke og beskrive arbejdsstyrkens holdninger til lønarbejde. Dette er især væsentligt i Grønlands tilfælde, hvor et af de markante karakteristika ved samfundsudviklingen har været og er den fortsatte forandringsproces fra traditionelle erhverv til en moderne og delvist industrialiseret erhvervsstruktur.

I forbindelse med bogen ”Mål og strategier i den grønlandske erhvervsudvikling” fra 1998 gennemførte Grønlands Statistik og HS Analyse således en undersøgelse af befolkningens holdninger til uddannelse, arbejde og iværksættelse af nye virksomheder. Dataindsamlingen foregik i 1997. Målet med undersøgelsen var at undersøge, om ”historierne” om høje fraværsprocenter, ringe faglig viden og generel ansvarsløshed i den grønlandskfødte del af arbejdsstyrken var myte eller virkelighed. Ydermere fokuserede undersøgelsen på påstanden om manglende iværksætterånd i denne del af befolkningen.

Lektor Aksel V. Carlsen ved Institut for Administration på Ilisimatusarfik bad i efteråret 2003 Grønlands Statistik om at gentage undersøgelsen med henblik på at bidrage med en artikel til antologien *Arbejdsmarkedet i Grønland – fortid, nutid og fremtid*ⁱⁱ.

I foråret 2004 gentog GS således undersøgelsen for befolkningen i byerne **Nuuk, Paamiut, Maniitsoq, Sisimiut, Ilulissat, Aasiaat og Qasigiannnguit**. Oprindeligt var det planlagt at gentage undersøgelsen for hele landet. Men, på grund af problemer i forbindelse med udtrækning af stikprøven var det nødvendigt at begrænse undersøgelsen til ovennævnte byer.

Det skal dog bemærkes, at ca. 60 pct. af den grønlandske befolkning over 18 år er bosat i disse byer. GS er naturligvis klar over, at holdningerne til arbejde og iværksættelse af nye virksomheder må forventes at variere mellem f.eks. befolkningen i by og bygd og i landets forskellige regioner. Derfor skal det understreges, at konklusionerne i nærværende rapport udelukkende gælder for befolkningen i de 7 byer.

De ovennævnte problemer i forbindelse med udtrækning af stikprøven betød, at GS i foråret var nødt til at foretage yderligere og omfattende bortfaldsanalyser på data. Dermed var det desværre ikke muligt at leve op til deadline for levering af en artikel til Aksel V. Carlsens antologi om det grønlandske arbejdsmarked. Af hensyn til de respondenter, der var blevet ulejligt i forbindelse med dataindsamlingen og et ønske om at publicere resultaterne af undersøgelsen betød, at GS alligevel har valgt at udarbejde nærværende rapport. Rapporten vil blive publiceret samtidig med lanceringen af ovennævnte antologi og bør ses som en tilføjelse til denne. Rapporten er udarbejdet med støtte fra KVUG og Direktoratet for Kultur, Uddannelse, Forskning og Kirke.

Intentionen med at gentage projektet her 7 år efter var primært at tegne et øjebliksbillede af befolkningens holdninger til uddannelse, arbejde og iværksættelse af nye virksomheder. Ydermere har det naturligvis været relevant at undersøge om disse holdninger har ændret sig siden 1997. Når disse data fra 1997 anvendes senere i rapporten, refereres der blot til 1997 undersøgelsen.

Hvor fokus i 1997 især var rettet mod den grønlandskfødte del af arbejdsstyrken, fokuseres der i nærværende undersøgelse i lige så høj grad på hele arbejdsstyrken. Dermed er befolkningen født uden for Grønland også inkluderet i analyserne. I de

tilfælde, hvor det er relevant, er der dog gennemført særskilte analyser for de to befolkningsgrupper.

Henholdsvis 845 og 477 personer besvarede spørgeskemaet i 1997 og 2004. Der er tale om svarprocenter på henholdsvis 70 og 40 pct. I begge tilfælde vurderer Grønlands Statistik, at stikprøverne er repræsentative for befolkningen i de 7 byer.

Rapporten er struktureret på følgende vis. Kapitel 3 omhandler arbejdsstyrkens uddannelsesniveau, sammenhængen mellem ledighed og uddannelsesniveau, årsager til afbrudte studier og videreuddannelse.

I kapitel 4 fokuseres på holdninger til lønarbejde i arbejdsstyrken. Herunder respondenternes vurdering af vigtige aspekter ved at arbejde, holdninger til fravær, erhvervsbetinget mobilitet, jobtilfredshed og vurdering af nærmeste leder.

Kapitel 5 omhandler iværksættelse af egen virksomhed. Dette indebærer dels befolkningens overvejelser vedrørende opstart af virksomhed og dels faktisk realisering af egen virksomhed. Endelig analyseres årsagerne til manglende opstart af virksomheder.

Appendiks A vedrører undersøgelsens metodiske grundlag.

Rapporten er skrevet af projektleder, Thomas Andersen, mens øvrigt personale hos Grønlands Statistik i Nuuk har været ansvarlige for stikprøveudtrækning og dataindsamling.

Kapitel 2 Hovedkonklusioner

*Fald i gruppen uden
erhvervsuddannelse*

Analysen i hovedafsnit 3.1 viser, at der har været et fald i den uddannede del af arbejdsstyrken på 38 pct. i de 7 byer, som undersøgelsen omfatter. Reduktionen af denne gruppe skyldes især en markant forøgelse af den gruppe i arbejdsstyrken, som har en faglig erhvervsuddannelse. Dette bekræftes bl.a. af de registerbaserede uddannelsesstatistikker fra Grønlands Statistik.

Denne udvikling gør sig især gældende for den grønlandsk fødte del af arbejdsstyrken. Dog er andelen af grønlandsk fødte personer med en mellem lang eller lang boglig uddannelse stadig relativt lav, hvilket bl.a. kan forklare, at den generelle udvikling inden for uddannelsesområdet er påbegyndt senere i Grønland sammenlignet med f.eks. Danmark. Ud fra almindelige erfaringer med social og dermed uddannelsesmæssig mobilitet over tid er der grund til at formode, at antallet af grønlandsk fødte personer med en boglig uddannelse vil stige i de kommende år. Dette har da også været tilfældet mellem 1997 og 2004, hvor andelen af personer født i Grønland med en mellemlang eller lang boglig uddannelse er fordoblet fra 7 til 14 pct.

Som i 1997 kan det i dag på baggrund af ovenstående konkluderes, at der ikke er basis for at betegne den grønlandske arbejdsstyrke som uddannet. Dog må det forventes, at anvendelsen af tilkaldt arbejdskraft med især lange boglige uddannelser formodentlig vil være nødvendig i en række år endnu.

Det skal understreges, at uddannelsesniveautet blandt befolkningen født uden for Grønland - men bosat i Grønland er meget højt - også sammenlignet med fx Danmark. Dette skyldes naturligvis, at disse personer tilkaldes netop i kraft af deres høje uddannelsesniveau.

*Ledighedsprocenten
stadig højst for
lavtuddannede*

Det fremgår endvidere af afsnit 3.1, at ledigheden som i 1997 også i 2004 var stigende med faldende uddannelsesniveau, og at de 18-30 årige som følger heraf var hårdest ramt af ledighed.

*Øget videreuddannelse
arbejdsstyrken*

Afsnit 3.2 viser, at niveauet for videreuddannelse har været stigende mellem 1997 og 2004. 70 pct. af arbejdsstyrken havde således i 2004 deltaget i kurser i forbindelse med arbejde eller arbejdsløshed.

*Ikke alle kan realisere
drømmen om
videreuddannelse*

Knapt 40 pct. af arbejdsstyrken havde i 2004 haft ønske om deltagelse i et eller flere kursusforløb, som ikke var blevet realiseret. 61 pct. af disse personer angav, at det skyldtes, at de ikke fik lov hertil af arbejdsgiveren. I 1997 var denne andel 47 pct. Udover at medarbejdere naturligvis kan have mange og økonomisk urealistiske ønsker om efteruddannelse, er dette formentlig også et udtryk for, at det lokale kursusudbud i Grønland er relativt begrænset. Denne vurdering bekræftes vedrørende IT-kurser af to IT-undersøgelser fra henholdsvis 1996 og 2004.

*Store forskelle i
holdninger til fravær i
befolkningen*

Hovedafsnit 4.1 illustrerer, at 35 pct. af den grønlandsk fødte del af befolkningen i de syv byer er helt eller delvist enige i, at det er i orden at blive væk fra arbejdet, når det er godt vejr, hvilket kun gælder for 9 pct. af personerne født uden for Grønland. Enigheden er stigende med faldende uddannelses- og jobniveau. Dette kunne være forklaringen på den store holdningsforskel mellem de to befolkningsgrupper, da befolkningen født i Grønland har et markant lavere uddannelsesniveau end befolkningen født uden for Grønland.

Men efter kontrol for uddannelsesvariablen er der stadig markante forskelle. Således angav ca. 34 pct. af de faglærte, som var født i Grønland, at de var overvejende enige i, at man kunne blive væk fra jobbet i tilfælde af godt vejr mod ca. 9 pct. af personerne

født uden for Grønland. Der er ingen nævneværdige forandringer hverken i ovenstående andele eller sammenhænge mellem 1997 og 2004.

Stor vilje til erhvervsbetinget mobilitet

Selvom spørgsmålet ikke er tilstrækkeligt til at påvise en lav arbejdsmoral eller graden heraf i det grønlandske samfund, understreger svarfordelingen dog også i 2004 målingen en grundlæggende mentalitetsforskel mellem de to befolkningsgrupper.

Stor vilje til erhvervsbetinget mobilitet

M.h.t. den erhvervmæssige mobilitet viser undersøgelsen, at ca. 40 pct. af arbejdsstyrken er villig til at flytte til en anden kommune i forbindelse med et nyt og bedre arbejde i 2004. Den tilsvarende andel var 42 pct. i 1997. Ser man på fødested er der i 2004 ingen forskel i viljen til mobilitet. Der var i 2004 ikke et entydigt mønster i sammenhængen mellem mobilitet og erhvervsuddannelse. Derimod viste viljen til at flytte efter arbejde sig at være faldende med stigende alder.

Ovenstående giver ikke grundlag for at udtale sig negativt om mobiliteten blandt den grønlandskfødte arbejdskraft. De store afstande in mente må det forhold, at 4 ud af 10 personer i arbejdsstyrken erklærer sig villige til at flytte til en anden kommune, siges at være et udtryk for stor villighed til erhvervsbetinget mobilitet.

Stigning i befolkningens tilfredshed med jobbet

Befolkningens tilfredshed med jobbet analyseres i hovedafsnit 4.2. Denne var steget fra 89 til 94 pct. i perioden 1997 til 2004. Forhold som personlig og faglig udvikling, gode kolleger og frihed på jobbet blev af respondenterne i både 1997 og 2004 fremhævet som væsentlige parametre i den forbindelse.

Stigende tilfredshed med nærmeste leder

Både i 1997 og 2004 var hver femte respondent utilfreds med sin nærmeste leder. Der har dog været tale om en svag stigende tilfredshed, der i sær skyldes, at en væsentligt større andel af befolkningen født uden for Grønland i 2004 erklærer sig tilfredse med deres chef. Både i 1997 og 2004 var utilfredshed med nærmeste leder stigende med erhvervs- og uddannelsesniveaet.

Flere har overvejet opstart af egen virksomhed

Der har mellem 1997 og 2004 har været en stigning (fra 35 til 43 pct.) i andelen af befolkningen over 18 år i de syv byer, som har overvejet at opstarte egen virksomhed.

Stadig stor forskel på befolkningen født i og uden for Grønland

Dette gjaldt i 2004 for 52 pct. af personerne født uden for Grønland og for 41 pct. af respondenterne født i Grønland. Forskellen mellem de to befolkningsgrupper understreges yderligere, når man ser på faktisk etablerede virksomheder. Således har kun 22 pct. af de grønlandskfødte respondenter, som har overvejet etablering af virksomhed, faktisk etableret denne. Dette gælder for 44 pct. af den øvrige del af befolkningen. Ser man på årsagerne til manglende realisering angiver 65 pct. af førstnævnte gruppe manglende finansiering som årsag mod kun 37 pct. af befolkningen uden for Grønland.

Stigende iværksætterånd i den grønlandskfødte befolkning

Konklusionen på ovenstående er, at denne undersøgelse delvist kan bekræfte den ofte fremsatte påstand om lavere tilbøjelighed til opstart af privat virksomhed blandt grønlandskfødte end blandt ikke grønlandskfødte personer. Det skal imidlertid understreges, at forskellen mellem de to befolkningsgrupper har været faldende, og at ønsket om at opstarte egen virksomhed har været stigende i begge befolkningsgrupper. Ydermere skal det fastslås, at 42 pct. af den voksne, grønlandskfødte befolkning i de 7 byer har overvejet opstart af egen virksomhed. Endvidere bør det nævnes, at realiseringsgraden for denne del af befolkningen er fordoblet over 7 år fra 11 til 22 pct. Når disse forhold tages i betragtning, kan det næppe fastholdes, at iværksætterånden er fraværende i befolkningen født i Grønland. I alt fald ikke i de syv byer, som nærværende undersøgelse omhandler.

Stigning i antallet af opstartede virksomheder

Endelig skal et nævnes, at den samlede andel af realiserede virksomheder er steget fra 17 pct. til 27 pct. i perioden 1997-2004.

Kapitel 3 Skole- og erhvervsuddannelse i arbejdsstyrken

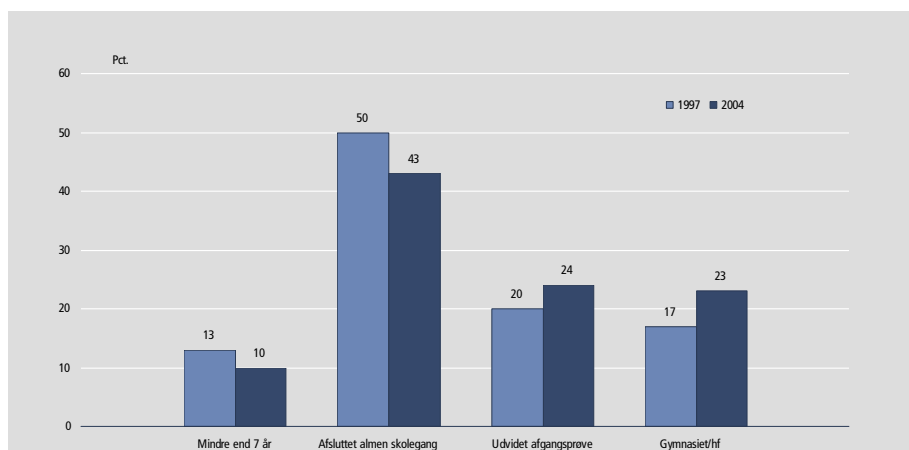
Et af de hyppigst anførte problemer i debatten om erhvervsudvikling er det lave uddannelsesniveau i den grønlandske arbejdsstyrke. Dette blev dokumenteret i forbindelse med den grønlandske levevilkårsundersøgelse 1994ⁱⁱⁱ, og delvist bekræftet i erhvervsprojektets undersøgelse i 1997. Afsnit 3.1 omhandler arbejdsstyrkens skole- og erhvervsuddannelse samt sammenhængen mellem uddannelse og ledighed i de 7 byer, som indgår i nærværende undersøgelse. I afsnit 3.2 ses nærmere på videreuddannelse af arbejdsstyrken.

Arbejdsstyrkens
skoleuddannelse

3.1 Arbejdsstyrkens skole- og erhvervsuddannelse

Figur 3.1.1 viser udviklingen i arbejdsstyrkens skoleuddannelse^{iv} mellem 1997 og 2004 i de 7 byer, som indgår i 2004 undersøgelsen. Det fremgår af figuren, at der har været en svag stigning i skoleuddannelsesniveaet i perioden. Mest markant er det, at andelen af personer i arbejdsstyrken, som har studentereksamen eller GU som højeste skoleuddannelse, er steget fra 17 til 23 pct.

Figur 3.1.1 Arbejdsstyrkens skoleuddannelse 1997-2004 (18år+)



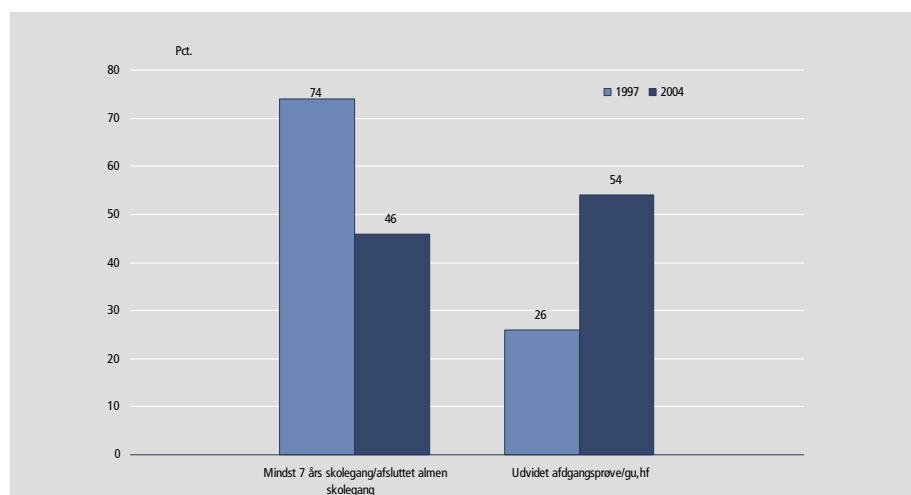
Anm. Udarbejdet på grundlag af 640 (1997) og 358 observationer 2004.

Det skal imidlertid påpeges, at observationerne i de to målinger ikke er fuldstændigt uafhængige af hinanden. Det må således forventes, at skoleuddannelsesniveaet for de aldersgrupper, som har kunnet deltage i begge undersøgelser ikke er markant ændret over 7 år^v. Uddannelsesniveaet er formentlig omtrent uændret for f.eks. gruppen af borgere, som var 40-50 år i 1997 og 47-57 år i 2004.

Selvom figur 3.1.1 er en reel afspejling af det aktuelle skoleuddannelsesniveau i arbejdsstyrken, er det således vanskeligt at påvise, hvorvidt der er sket en markant ændring i de unges uddannelsesmønster fra 1997 til 2004.

For at rense resultaterne for ovennævnte ”støj”, vises skoleuddannelsesniveaet for de 18-24 årige i figur 3.1.2. Da der er tale om relativt få respondenter inden for denne aldersgruppe i begge målinger, er uddannelseskategorierne slået samme til ”mindre end 7 års skolegang og/eller afsluttet almen skolegang”, ”udvidet afgangsprøve/GU/HF” og ”stadig i skole”.

Figur 3.1.2. Arbejdsstyrkens skoleuddannelse 1997-2004 (18-24 år)



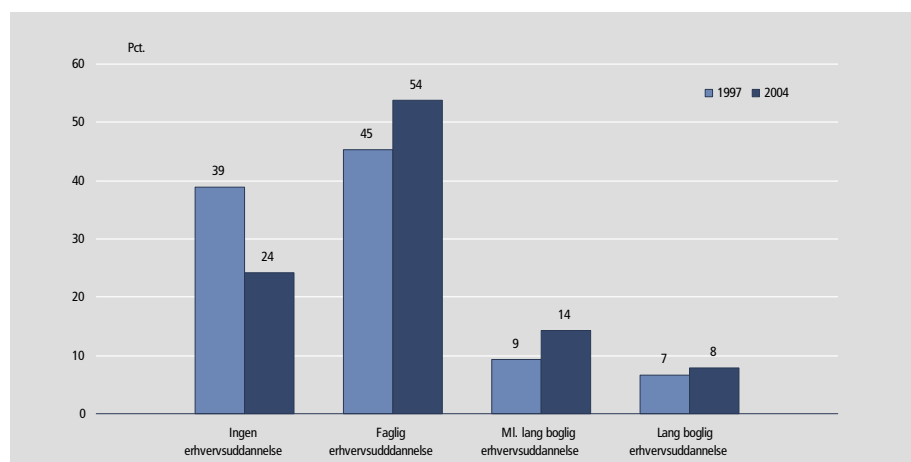
Anm. Udarbejdet på grundlag af 42 (1997) og 24 observationer (2004).

Selvom figuren skal tages med et vist forbehold grundet de lave antal respondenter, tyder det på, at der er tale om en tendens til et højere skoleuddannelsesniveau og dermed på sigt også et højere erhvervsuddannelsesniveau i arbejdsstyrken. Knap en fjerdedel af de 18-24 årige havde i 1997 en udvidet afgangsprøve fra folkeskolen eller GU/HF som højeste skoleuddannelse. I 2004 var andelen 54 pct. for samme aldersgruppe. Det skal dog understreges, at 46 pct. i denne aldersgruppe kun har 7 års skolegang eller afsluttet almen skolegang. Ser man på hele arbejdsstyrken gælder dette for 53 pct. (jf. figur 3.1.2).

Arbejdsstyrkens erhvervsuddannelse

I erhvervsprojektets undersøgelse fra 1997 fremgik det, at 52 pct. af den grønlandsk-fødte befolkning over 18 år i 1997 ikke havde en erhvervsuddannelse, og at kun 7 pct. havde en mellem lang eller lang boglig uddannelse. Figur 3.1.3 viser udviklingen i arbejdsstyrkens erhvervsuddannelse i de syv byer fra 1997 til 2004.

Figur 3.1.3 Arbejdsstyrkens erhvervsuddannelse 1997-2004 (18år+)



Anm. Udarbejdet på grundlag af 672 (1997) og 365 observationer (2004).

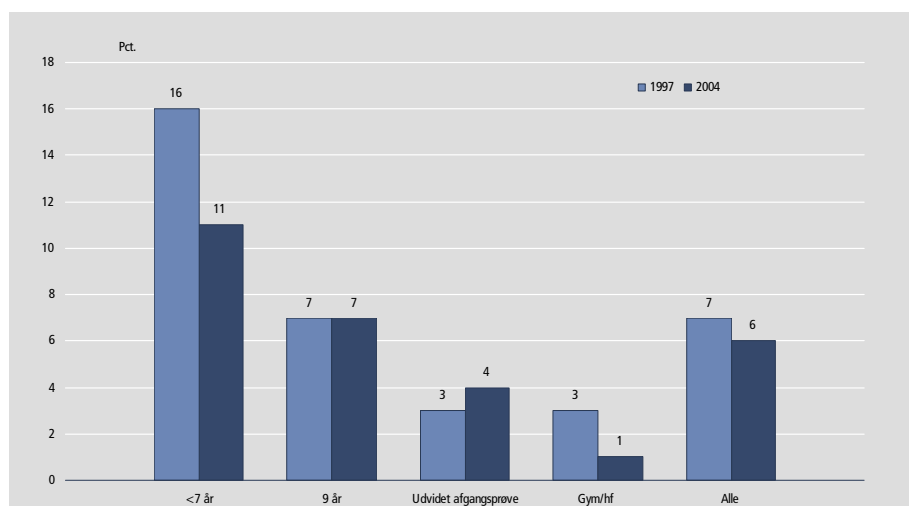
Det fremgår af figuren, at andelen af personer i arbejdsstyrken uden erhvervsuddannelse er faldet med 38 pct. eller 15 procentpoints over 7 år^{vi}. Der er tale om et stort fald i denne gruppe, som primært skyldes en stigning i andelen af arbejdsstyrken, som har en faglig erhvervsuddannelse. Grønlands Statistik har ikke kunnet påvise systematiske skævheder i data (appendiks A). Derimod afspejler denne udvikling fra 1997-2004, at der i perioden 1998-2003 er sket en tredobling af antallet af personer, som

har gennemført en kompetencegivende erhvervsuddannelse^{vii}. I alt er der i perioden tilføjet 2.217 personer med en ny erhvervsuddannelse til den grønlandske arbejdsstyrke på landsplan^{viii}. Det må forventes, at en stor del af denne gruppe er geografisk placeret i de 7 byer, som nærværende undersøgelse dækker. Ydermere skal det bemærkes, at de ældste årgange fra 1997 undersøgelsen som følge af pensionering ikke længere indgår i arbejdsstyrken i 2004 undersøgelsen. Da det blev påvist i undersøgelsen fra 1997, at uddannelsesniveaet er lavest blandt de ældste årgange, har dette forhold også været medvirkende til, at andelen af personer uden erhvervsuddannelse i arbejdsstyrken er faldet markant.

Uddannelse og ledighed

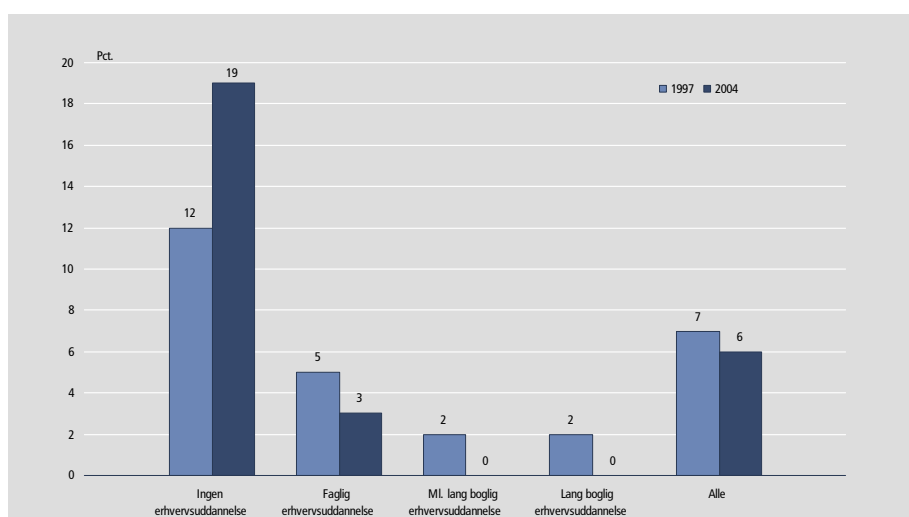
For den enkelte person har det naturligvis også konsekvenser at være lavt eller slet ikke uddannet. I figur 3.1.4 og 3.1.5 vises det således, at risikoen for ledighed er omvendt proportional med skole- og erhvervsuddannelsesniveaet.

Figur 3.1.4 Ledighedsprocent fordelt efter skoleuddannelse 1997-2004



Anm. Udarbejdet på grundlag af 640 (1997) og 358 observationer (2004).

Figur 3.1.5 Ledighedsprocent fordelt efter erhvervsuddannelse 1997-2004



Anm. Udarbejdet på grundlag af 672 (1997) og 365 observationer (2004).

Fødested og ledighed

Sammenhængen mellem uddannelse og ledighed er også en væsentlig årsag til, at 8 pct. af arbejdsstyrken født i Grønland var ledige mod kun 1 pct. af respondenterne født uden for Grønland i 2004. 30 pct. af respondenterne født i Grønland havde således ingen erhvervsuddannelse. Dette gjorde sig kun gældende for 5 pct. gruppen født

uden for Grønland. Det skal dog bemærkes, at andel af grønlandskfødte respondenter med en mellemlang eller lang boglig erhvervsuddannelse er steget fra 7 pct. i 1997 til 14 pct. i 2004.

Alder og ledighed

Fra bl.a. den grønlandske levevilkårsundersøgelse 1994 og undersøgelsen i 1997 ved man, at ledigheden er størst blandt de yngste og ældste aldersgrupper^{ix}. Dette skyldes bl.a., at disse grupper har det laveste erhvervsuddannelsesniveau, som det fremgår af tabel 3.1.1.

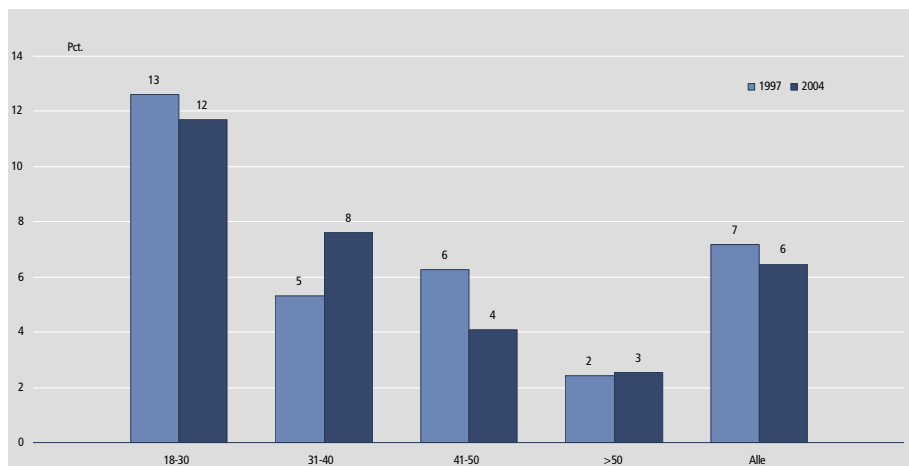
Tabel 3.1.1. Erhvervsuddannelse fordelt efter alder for personer i arbejdsstyrken 2004 (pct.)

Erhvervsuddannelse	18-30	31-40	41-50	>50	Alle
Ingen uddannelse	44	16	20	21	24
Faglig uddannelse	42	62	55	50	54
Ml. lang boglig uddannelse	6	12	19	21	14
Lang boglig uddannelse	8	9	6	9	8
I alt	100	100	100	100	100
n	78	117	95	78	368

44 pct. af de 18-30 årige har ingen erhvervsuddannelse. Dette skyldes i sær, at denne aldersgruppe som helhed ikke er færdiguddannet endnu. 21 pct. af respondenterne i arbejdsstyrken over 50 år har ingen erhvervsuddannelse. Det har dog ikke på samme vis som ved tidligere analyser været muligt at påvise et væsentligt lavere uddannelsesniveau for den ældste aldersgruppe i undersøgelsen fra 2004. Dette skyldes muligvis, at datamaterialet er begrænset til syv byer og ikke hele landet.

Ledighedsprocenterne fordelt efter alder i 1997 og 2004 er gengivet i figur 3.1.6 neden for. Ifølge denne er risikoen for ledighed faldende med alderen. Som ventet er ledigheden således højst blandt den yngste aldersgruppe i arbejdsstyrken, som jo også har det laveste uddannelsesniveau. Udover selve uddannelsesaspektet er figur 3.1.6 også udtryk for, at de helt unge har vanskeligt ved at trænge ind på arbejdsmarkedet, mens de ældre årgange i højere grad har etableret sig på dette.

Figur 3.1.6. Ledighedsprocent fordelt efter alder 1997-2004



Anm. Udarbejdet på grundlag af 696 (1997) og 372 observationer (2004).

Selvom det umiddelbart af tabel 3.1.6 fremstår som om, de yngste generationer har de svageste uddannelsesudsigter, er dette ikke tilfældet, når man inddrager personer uden uddannelse og personer med ønske om at påbegynde en uddannelse i beregningerne. I tabel 3.1.2 vises en uddannelsesstatus for hele befolkningen. Tabellen viser, at andelen af personer, der ikke har og ikke ønsker en erhvervsuddannelse er stigende med alderen. Dette er udtryk for, at der over tid har fundet ændringer sted både m.h.t. befolkningens bevidsthed om værdien af en erhvervsuddannelse og m.h.t. de

faktiske uddannelsesmuligheder i Grønland. Når det er sagt, skal det naturligvis nævnes, at et ønske om at tage en erhvervsuddannelse ikke er ensbetydende med, at erhvervsuddannelsen hverken påbegyndes eller afsluttes.

Tabel 3.1.2. Befolkningens uddannelsesstatus fordelt efter alder (inkl. personer uden for arbejdsstyrken) 2004 (pct.)

Uddannelsesstatus	Alder				
	18-20	21-30	31-40	41-50	51-60
Har uddannelse	21	67	86	87	84
Under uddannelse	26	11	0	0	0
Har ikke - men ønsker uddannelse	53	22	8	4	0
Har ikke og ønsker ikke uddannelse	0	0	5	9	16
I alt	100	100	100	100	100
n	19	73	118	102	62

Studiefrafald

I sær må det erkendes, at der er tale om store frafaldsfrekvenser i det grønlandske uddannelsessystem. Således var andelen af frafald i forhold til påbegyndte uddannelser i perioden 1998-2003 på 43 pct.⁵ Af denne undersøgelse fremgår det, at 41 pct. af respondenterne uden erhvervsuddannelse har en afbrudt uddannelse bag sig.

I tabel 3.1.3 vises de af respondenterne angivne årsager til den afbrudte uddannelse i 1997 og 2004. Der skal tages forbehold for det relativt lave antal respondenter i 2004. Tabellen inkluderer personer uden for arbejdsstyrken.

I begge undersøgelsesår nævner store andele af respondenterne studiets sværhedsgrad, savn af familie og et kedeligt studie som væsentlige årsager til, at de afbrød studiet. Det er dog værd at nævne, at 27 pct. i 2004 angav for meget fravær som en årsag mod kun 15 pct. i 1997. Hvorvidt dette skyldes et faktisk øget fravær fra timerne eller en øget bevidsthed om betydningen heraf kan ikke besvares ud fra denne undersøgelse.

Tabel 3.1.3. Årsager til afbrudt studie for respondenter uden erhvervsuddannelse 1997-2004 (multiple response⁶) pct.

Årsager til afbrudt studie	Undersøgelsesår	
	1997	2004
Studiet var for svært	26	28
Havde for meget fravær	15	27
Havde ikke råd	16	18
Savnede familien	31	27
Studiet var for kedeligt	20	23
Havde ingen bolig	10	8
n	80	38

3.2 Videreuddannelse.

Uanset om man har en erhvervsuddannelse eller ej, er der i forbindelse med de fleste jobfunktioner et stadig krav om videreuddannelse. Endvidere må muligheden for efteruddannelse anses som et medarbejdergode i forbindelse med den enkeltes karrieremuligheder.

Kurser og efteruddannelse

Ifølge undersøgelsen fra 1997 havde 62 pct. af arbejdsstyrken i de syv byer deltaget i kurser enten i forbindelse med arbejde eller arbejdsløshed. I undersøgelsen fra 2004 var denne andel steget til 70 pct.

I tabel 3.2.1 vises fordelingen af disse kurser efter indhold.

Tabel 3.2.1. kurser fordelt efter indhold 1997-2004 (multiple response) pct.

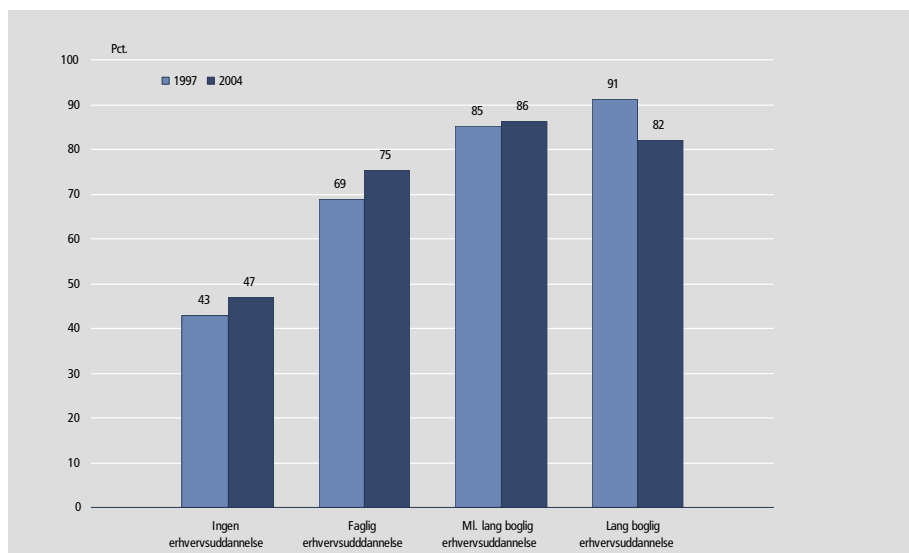
Indhold	Undersøgelsesår	
	1997	2004
Fagligt emne	54	65
Edb-kursus	39	36
Lederkursus	21	33
Personlig udvikling	26	38
Tillidsmandskursus	15	14
Sikkerhedskursus	22	26
Sprogkursus	14	19
Andet kursus	22	19
n	379	252

Ser man på udviklingen over den pågældende periode, springer det i sær i øjnene, at der har været en markant stigning i andelen af personer, som har deltaget i henholdsvis lederkurser og kurser vedrørende personlig udvikling.

Herudover fremgår det af tabellen, at 54 pct. i 1997 og 65 pct. i 2004 havde deltaget i kurser med et specifikt fagligt indhold. Knap 40 pct. angav i begge undersøgelsesår at have deltaget i Edb-kurser.

I figur 3.2.1 vises andelen af personer, der har deltaget i kurser fordelt efter erhvervsuddannelsesniveaue. Det fremgår af tabellen, at disse andele er stigende med uddannelsesniveaue. Dog er forskellen mellem de mellemlange og lange boglige uddannelser mindre i 2004. Der skal i den forbindelse tages forbehold for det lave antal respondenter i sidstnævnte kategori.

Figur 3.2.1 Personer i arbejdsstyrken, der har deltaget i kursus, fordelt efter erhvervsuddannelsesniveaue 1997-2004



Anm. Udarbejdet på grundlag af 696 (1997) og 372 observationer (2004).

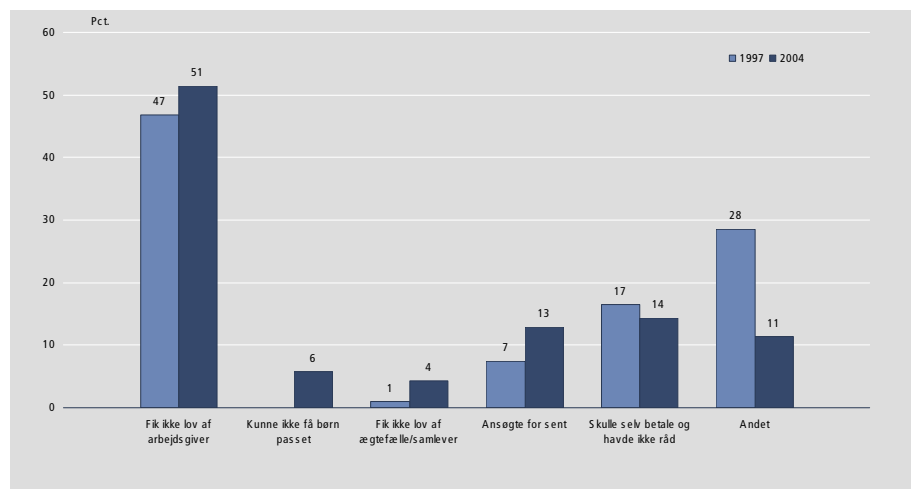
Indholdet af kurserne må forventes at variere med den uddannelsesmæssige baggrund. Det fremgår således af tabel 3.2.2, at tendensen til at deltage i kurser med et bestemt fagligt emne er stigende med uddannelsesniveaue. Det samme gælder for deltagelse i lederkurser, Edb-kurser og sprogkurser. Det omvendte er derimod tilfældet, når det gælder sikkerhedskurser. Det er endvidere interessant, at ca. 40 pct. har deltaget i kurser vedrørende personlig udvikling – og ikke mindst, at denne andel er højst blandt de ufaglærte.

Tabel 3.2.2. **Kurstype fordelt efter erhvervsuddannelsesniveau 2004 (multiple response) pct.**

Kurstype	Erhvervsuddannelse		
	Ingen erhvervsuddannelse	Faglig uddannelse	Ml. lang eller lang boglig uddannelse
Fagligt emne	36	69	74
Edb-kursus	23	32	52
Lederkursus	7	34	43
Pers. udvikling	44	36	40
Tillidsmandskursus	11	15	17
Sikkerhedskursus	30	26	22
Sprogkursus	9	19	26
Andet kursus	35	18	14
n	39	142	68

Ifølge undersøgelsen fra 1997 havde 33 pct. af arbejdsstyrken i de 7 byer haft ønske om et kursus/kurser, de ikke kom til at deltage i. I undersøgelsen fra 2004 var denne andel steget til 39 pct. Respondenterne blev i den forbindelse spurgt om årsagerne hertil. Disse fremgår af figur 3.2.2.

Figur 3.2.2 **Årsager til manglende deltagelse i ønsket kursus**



Anm. Udarbejdet på grundlag af 109 (1997) og 70 observationer (2004).

I begge målinger var den markant hyppigste årsag til manglende deltagelse, at arbejdsgiveren ikke gav lov hertil. Denne andel er endda steget fra 47 pct. i 1997 til 51 pct. i 2004. Dette kan skyldes et strukturelt problem i forbindelse med efteruddannelse på det grønlandske arbejdsmarked. Nemlig at det lokale udbud af kurser er relativt begrænset. Dette understøttes af bl.a. IT-undersøgelsen 1996^{xii}, hvor 66 pct. af ledere fra de offentlige organisationer og private virksomheder i undersøgelsen gav udtryk for, at kursusudbuddet inden for IT-området er for småt i Grønland. I en væsentlig større undersøgelse fra 2004 angav 34 pct. af virksomhederne, at det lokale udbud af IT-kurser var for snævert^{xiii}. Sidstnævnte undersøgelse peger dog på en forbedring af det lokale kursusudbud inden for IT-området.

3.3 Delkonklusion

Analysen i hovedafsnit 3.1 har vist, at der har været et fald i den uddannede del af arbejdsstyrken på 38 pct. i de 7 byer, som undersøgelsen omfatter. Reduktionen af denne gruppe skyldes især en markant forøgelse af den gruppe i arbejdsstyrken, som har en faglig erhvervsuddannelse. Dette bekræftes bl.a. af de registerbaserede uddannelsesstatistik fra Grønlands Statistik.

Denne udvikling gør sig i sær gældende for den grønlandsk fødte del af arbejdsstyrken. Dog er andelen af grønlands fødte personer med en ml. lang eller lang boglig uddannelse stadig relativ lav, hvilket bl.a. kan forklares med, at den generelle udvikling inden for uddannelsesområdet er påbegyndt senere i Grønland sammenlignet med f.eks. Danmark. Ud fra almindelige erfaringer med social og dermed uddannelsesmæssig mobilitet over tid er der grund til at formode, at antallet af grønlandsfødte personer med en boglig uddannelse vil stige i de kommende år. Dette har da også været tilfældet mellem 1997 og 2004, hvor andelen af personer født i Grønland med en mellemlang eller lang boglig uddannelse er fordoblet fra 7 til 14 pct.

Som i 1997 kan det i dag på baggrund af ovenstående konkluderes, at der ikke er basis for at betegne den grønlandske arbejdsstyrke som uuddannet. Dog må det forventes, at anvendelsen af tilkaldt arbejdskraft med især lange boglige uddannelser formodentlig vil være nødvendig i en række år endnu.

Det skal understreges, at uddannelsesniveaut blandt befolkningen født uden for Grønland bosat i Grønland er meget højt - også sammenlignet med Danmark. Dette skyldes naturligvis, at disse personer tilkaldes netop i kraft af deres høje uddannelsesniveau.

Det fremgik endvidere af afsnit 3.1, at ledigheden som i 1997 også i 2004 var stigende med faldende uddannelsesniveau, og at især de 18-30 årige som følge heraf var hårdest ramt af ledighed.

I afsnit 3.2 blev det vist, at niveauet for videreuddannelse har været stigende mellem 1997 og 2004. 70 pct. af arbejdsstyrken havde således i 2004 deltaget i kurser i forbindelse med arbejde eller arbejdsløshed. Knapt 40 pct. af arbejdsstyrken havde i 2004 haft ønske om deltagelse i et eller flere kursusforløb, som ikke var blevet realiseret. 61 pct. af disse personer angav, at det skyldtes, at de ikke fik lov hertil af arbejdsgiveren. I 1997 var denne andel 47 pct. Udover at medarbejdere naturligvis kan have mange og økonomisk urealistiske ønsker om efteruddannelse, er dette formentlig også et udtryk for, at det lokale kursusudbud i Grønland er relativt snævert. Denne vurdering bekræftes i alt fald vedrørende IT-kurser af to IT-undersøgelser fra henholdsvis 1996 og 2004.

Kapitel 4 Holdninger til lønarbejde

Som nævnt i indledningen er den grønlandske arbejdsstyrkes holdninger til lønarbejde et ofte fremhævet kritikpunkt i forbindelse med diskussion af perspektiverne for erhvervsudvikling her i landet. Det skal understreges, at vi derfor i sær fokuserer på holdninger snarere end handling i dette afsnit. Da det som regel i sær er den grønlandskfødte del af arbejdsstyrken, der fremhæves som dårlige lønarbejdere, vil analysen bl.a. fokusere på holdningsforskelle mellem personer født i og uden for Grønland. Dette sker dog vel vidende, at befolkningen født uden for Grønland, som tidligere nævnt, dels har et højere uddannelsesniveau end i f.eks. Danmark generelt og dels ofte er i Grønland i en kortere årrække med arbejdet som det primære formål. Da denne befolkningsgruppe ydermere i væsentligt omfang er løsrevet fra familie venner og dermed ofte finder det nye sociale netværk på jobbet, kan det forventes, at viljen til at være på arbejdspladsen er større i denne gruppe end blandt befolkningen født i Grønland.

Afsnit 4.1 omhandler befolkningens generelle holdning til lønarbejde, herunder holdninger til fravær og mobilitet, mens der i afsnit 4.2 fokuseres på jobtilfredsheden blandt befolkningen i arbejde. Endelig indeholder afsnit 4.3 en kort gennemgang af de lediges synspunkter i forhold til et nyt job.

4.1 Den generelle holdning til arbejde.

Et første udgangspunkt i forbindelse med en analyse af befolkningens holdning til lønarbejde er naturligvis, hvorvidt det overhovedet vurderes som væsentligt at have et job. Dette svarer 98 pct. af de grønlandskfødte respondenter og 100 pct. af personerne født uden for Grønland bekræftende på i 2004. I forbindelse med tabel 4.1.1 er respondenterne blevet bedt om at begrunde ovenstående positive holdning. Tabellen er opdelt efter fødested.

Jobbets betydning

Tabel 4.1.1. Arbejdsstyrkens årsager til at vurdere arbejde som vigtigt fordelt efter fødested (multiple response) pct.

Hvorfor vigtigt?	Fødested	
	Grønland	Uden for Grønland
Personlig udviklende	67	79
Giver socialt samvær	33	61
Giver penge	80	79
Faglig dygtiggørelse	35	45
Hjælper til med at udvikle Grønland	56	35
Får tiden til at gå	10	6
Andet	5	5
n	270	77

Uanset fødested nævner 8 ud 10 respondenter det økonomiske aspekt som et forhold, der gør jobbet væsentligt. Næst hyppigst nævnes de personligt udviklende aspekter ved at arbejde af begge befolkningsgrupper.

56 pct. af respondenterne født i Grønland fremhæver medvirken til at udvikle Grønland som begrundelse for arbejdets vigtighed mod kun 35 pct. af respondenterne født uden for landet. Omvendt fremhæver disse i markant højere grad det sociale aspekt som væsentligt i denne forbindelse. Dette skyldes formodentligt som nævnt oven for, at "tilkaldte" pga. afstanden til familie og venner må etablere deres sociale netværk via arbejdspladsen.

I tabel 4.1.2. vises respondenternes begrundelser for at vurdere arbejdet som vigtigt fordelt efter uddannelsesniveau.

Tabel 4.1.2. **Årsager til vurdering af arbejde som vigtigt fordelt efter erhvervsuddannelse 2004 (multiple response) pct.**

Årsager til at vurdere jobbet som vigtigt	Erhvervsuddannelse		
	Ingen erhvervsuddannelse	Faglig uddannelse	Ml. lang eller lang boglig uddannelse
Personligt udviklende	52	69	89
Giver socialt samvær	30	40	44
Giver penge	88	79	74
Faglig dygtiggørelse	28	36	51
Med til at udvikle Grønland	40	53	58
Får tiden til at gå	12	10	3
Andet	6	5	6
n	80	185	78

Som ventet fokuseres der blandt de højtuddannede i høj grad på faktorer som personlig og faglig udvikling, mens der blandt de lavest uddannede i højere grad fremhæves faktorer som økonomi, "at få tiden til at gå". Det skal dog fremhæves, at også blandt respondenterne uden erhvervsuddannelse er der betydelige andele, der nævner personlig og faglig udvikling som væsentlige aspekter.

Hvis man ser på begrundelserne for, at det er vigtigt at have et arbejde, fordelt efter respondenternes erhverv, bekræftes ovenstående mønster i den forstand, at personer i stillinger, der indebærer et relativt højt uddannelsesniveau, i sær fremhæver den personlige og faglige udvikling som begrundelse herfor.

Andelen af respondenter, som nævner udvikling af Grønland, er stigende med uddannelse. Dette skyldes, at denne tendens også gør sig gældende for personer født i Grønland.

Holdninger til fravær på jobbet

Det er et at have en positiv holdning til at have et arbejde. Noget andet er holdningen til, hvordan det skal passes. Det er i sær her den grønlandske arbejdskraft sædvanligvis er under beskyldning – ikke mindst den grønlandsk fødte del af arbejdsstyrken. I den forbindelse blev respondenterne bedt om at tage stilling til følgende spørgsmål:

"Når det endelig er blevet sommer og vejret er dejligt, er det i orden at blive væk fra arbejdet en gang i mellem - bare det ikke er for tit!"

29 pct. af arbejdsstyrken i de syv byer erklærede sig helt eller delvist enige heri i 1997 – og 28 pct. i 2004. Der er naturligvis ikke tale om et endegyldigt bevis for lav stabilitet på det grønlandske arbejdsmarked, men svarene indikerer dog en særegen arbejdskultur. Det er væsentligt i denne forbindelse at se på holdningerne til ovenstående spørgsmål fordelt efter fødested.

Af tabel 4.1.3 fremgår det, at 35 pct. af den grønlandskfødte del af arbejdsstyrken erklærer sig helt eller delvist enige i spørgsmålet mod kun 9 pct. af respondenterne født uden for landet. Der er tale om en meget markant forskel, der ikke blot indikerer - men påviser en væsentlig holdningsforskel mellem Grønlandskfødte og ikke-grønlandskfødte med hensyn til fravær fra arbejdet. Det skal ydermere understreges, at svarfordelingen var den samme i 1997. Der er således ikke sket ændringer i holdningen til dette spørgsmål i de to befolkningsgrupper i de 7 år mellem de to undersøgelser.

Når dette er sagt, skal der tages visse forbehold. For det første viser spørgsmålet ikke graden af fravær. Tværtimod fremhæves det, at fraværet ikke må ske for ofte.

For det andet kan det forventes, at personer, der er kommet til Grønland med det primære formål at arbejde i særlig høj grad er fokuseret herpå. Således ved vi ikke, hvordan svarfordelingen ville have set ud ved et tilsvarende spørgsmål stillet til f.eks.

den danske befolkning i Danmark.

Tabel 4.1.3. Holdning til fravær i arbejdsstyrken fordelt efter fødested 2004 (pct.)

Grad af enighed	Fødested	
	Grønland	Uden for Grønland
Helt enig	26	4
Delvist enig	9	5
Hverken enig eller uenig	11	1
Delvist uenig	6	7
Helt uenig	48	83
I alt	100	100
n	269	82

Individets holdning til dets arbejde og dermed også dets "arbejdsmentalitet" må forventes at afhænge af arbejdets art. Således er der jobs, typisk varetaget af ufaglærte og lavtuddannede lønmodtagere, der både løn- og indholdsmæssigt ikke opleves særligt givtige. I tabel 4.1.4-5 vises således holdningen til ovenstående spørgsmål fordelt efter respondenternes erhvervsuddannelse og nuværende erhverv.

Tabel 4.1.4. Holdning til fravær i arbejdsstyrken fordelt efter erhvervsuddannelse 2004 (pct.)

Grad af enighed	Erhvervsuddannelse			
	Ingen uddannelse	Faglig uddannelse	Ml.lang boglig uddannelse	Lang boglig uddannelse
Helt enig	29	24	6	3
Delvist enig	12	5	6	7
Hverken enig eller uenig	17	8	4	0
Delvist uenig	16	3	6	3
Helt uenig	26	60	78	86
I alt	100	100	100	100
n	82	185	50	29

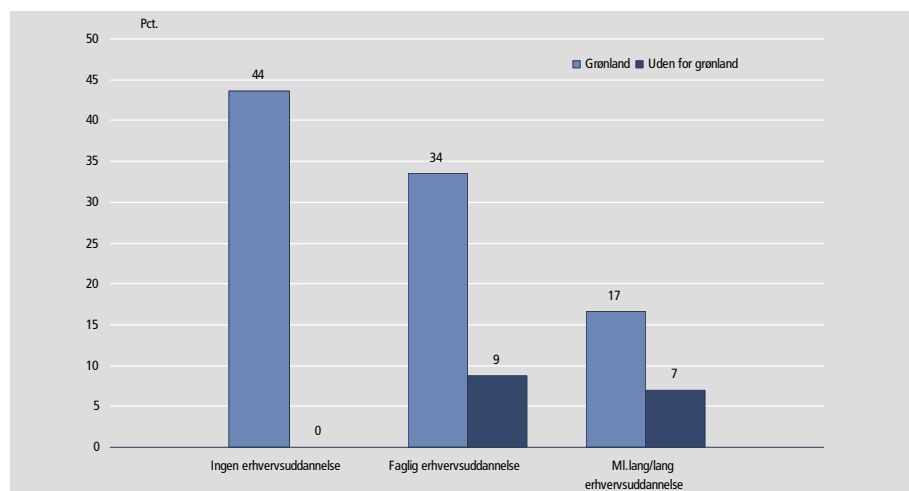
Tabel 4.1.5. Holdning til fravær i arbejdsstyrken fordelt efter erhverv 2004 (pct.)

Grad af enighed	Erhverv			
	Ufaglærte arbejdere	Faglærte arbejdere	Lavere funktionærer	Ml./højere funktionærer
Helt eller delvist enig	44	20	36	15
Hverken enig eller uenig	11	10	12	2
Helt eller delvist uenig	45	70	52	83
I alt	100	100	100	100
n	84	50	50	120

Det fremgår med alt tydelighed, at både uddannelses- og erhvervsniveau betinger holdningen til fravær på arbejdspladsen. Godt vejr accepteres således som en legitim fraværsgrund af en markant højere andel af de lavest uddannede og af personer med mindre uddannelseskrævende jobs end blandt de højere uddannede respondenter. Da befolkningen født i Grønland har et væsentligt lavere uddannelsesniveau end befolkningen født uden for Grønland, kunne det formodes, at ovenstående holdningsforskel mellem de to grupper skyldes dette forhold.

Det vises imidlertid i figur 4.1.1, at der ved kontrol for erhvervsuddannelse stadig er markante holdningsforskelle mellem de to grupper. Dette gælder inden for alle uddannelseskategorier. Dog skal der tages forbehold for det lave antal observationer i gruppen af personer født uden for Grønland uden erhvervsuddannelse. Ser man imidlertid på befolkningen med en faglig og mellem lang eller lang boglig erhvervsuddannelse, fremgår det, at den grønlandskfødte befolkning i væsentlig højere grad end befolkningen født uden for Grønland er enige eller delvist enige i, at det er tilladt at blive væk fra arbejdet i tilfældet af godt vejr.

Figur 4.1.1 Holdning til fravær i arbejdsstyrken fordelt efter uddannelse og fødested 2004



Anm. Udarbejdet på grundlag af 347 respondenter

Det var i 1997 ikke muligt at afkræfte kritikken af manglende stabilitet i dele af den grønlandsk fødte arbejdsstyrke. Dette kan med ovenstående forbehold in mente heller ikke siges at være tilfældet i 2004. Det kræver dog et større selvstændigt studie, at blotlægge dels omfanget af problemet og dels dets nærmere karakter. Her er blot antydning, at der eksisterer en væsentlig forskel i holdningen til fravær mellem personer i arbejdsstyrken født i og uden for Grønland i de 7 byer, som vi her beskæftiger os med.

Holdninger til erhvervsbettinget mobilitet

At bosætningsmønstret i Grønland ikke er betinget af jobmulighederne, er et ofte hørt og længe anvendt argument i debatten omkring erhvervsudvikling. Således angav M. Boserup^{xiv} allerede i 1963 "den manglende geografiske bevægelighed for arbejdskraften" som en af fire faktorer, der bevirkede, at den grønlandske arbejdsmarkedssituation kunne karakteriseres af både mangel og overflod af arbejdskraft. Situationen var på dette tidspunkt, at man havde oplevet en markant forøgelse af beskæftigelsen i 1950'erne med beskæftigelsesmæssige flaskehalsproblemer til følge. Disse forekommer også i dag, selvom der er tale om en relativ høj arbejdsløshed i visse perioder af året. En vis vilje til erhvervsbettinget mobilitet er således en forudsætning for et vel fungerende arbejdsmarked. Dette gør sig også gældende i Grønland. Problemet her er imidlertid de store afstande, der betyder, at den fornødne mobilitet i arbejdskraften ikke kan klares ved pendling. Det er selvsagt en større omvæltning og dermed ofte også et større afsavn for det enkelte individ at flytte efter arbejde i Grønland end i de fleste andre lande.

Spørgsmålet er imidlertid, om mobiliteten er så lav i Grønland. Ud fra befolkningsstatistikken er det vanskeligt at få svar på dette spørgsmål, da motiverne bag vandringerne i Grønland ikke afdækkes. Ser man på ledighedstallene, kan man dog få et vink om den grønlandske befolknings vilje til at bosætte sig og flytte efter arbejde. Til trods for en markant højere ledighed i bygder end i byer, har der siden midten af 1980'erne været et relativt stabilt befolkningsgrundlag i disse. Undersøgelsen fra 1997 viste da også, at kun 34 pct. af bygdefolkningen mellem 18-60 år var villige til at flytte til en anden kommune i forbindelse med arbejde mod 42 pct. af bybefolkningen.

Hertil kan naturligvis indvendes, at ledigheden også er relativ høj i byerne. Sammenholdes dette med, at landets bygdeboere har et relativt lavt formelt uddannelsesniveau, og at ledigheden i byerne er højst blandt de ufaglærte, vil tilflyttende bygdeboere være i højrisikogrupperne for at blive ledige. Disse forhold ændrer dog ikke ved, at sandsynligheden for at få et job - også for en ufaglært bygdeboer - er større i byerne end i bygderne. Det kan derfor antages, at der ligger andre årsager til grund

for bosætningsmønstret end arbejde, og at disse vurderes som væsentligere af dele af bygdbeholdningen. Her skal nævnes, at der er en væsentlig mangel på boliger og daginstitutionspladser i de større byer, hvilket naturligvis virker som en strukturel barriere for den erhvervsmæssige mobilitet.

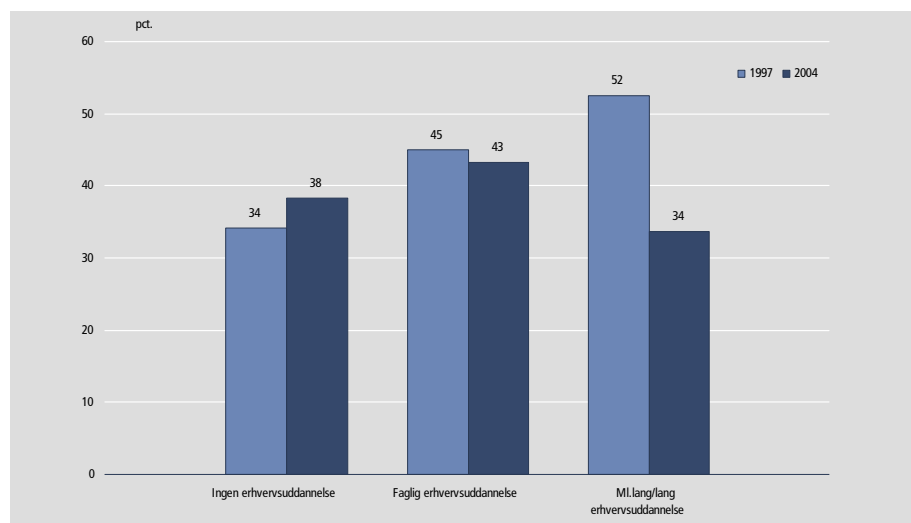
Da 2004 undersøgelsen kun omfatter bybefolkningen i 7 byer, har det ikke været muligt at sammenligne viljen til mobilitet mellem by og bygd. Men, det er muligt at sammenligne viljen til at flytte efter arbejde mellem forskellige erhvervs-, alders- og uddannelsesgrupper.

I nærværende undersøgelse er respondenterne blevet spurgt, om de er villige til at flytte til en anden kommune, hvis de fik tilbudt et bedre job. Dette erklærede 40 pct. af arbejdsstyrken sig villige til i 2004 mod 42 pct. i 1997. Ser man på fødested er der i 2004 ingen forskel på viljen til mobilitet i arbejdsstyrken mellem personer født i og uden for Grønland.

Når det gælder befolkningen hhv. i og uden beskæftigelse, erklærer 44 pct. af de ledige sig parate til at flytte til en anden kommune i tilfælde af et job, mens 39 pct. af de beskæftigede vil flytte i forbindelse med et bedre job. Generelt viser ovenstående en relativ stor vilje til erhvervsmæssig mobilitet i den grønlandske arbejdsstyrke.

Det fremgår af figur 4.1.2, at viljen til erhvervsbetinget mobilitet i 1997 var stigende med stigende uddannelsesniveau. I 2004 er dette mønster langt mere utydeligt. Således angiver kun 34 pct. af personerne med en mellem lang eller lang boglig uddannelse sig villige til at flytte mod 38 pct. af gruppen uden erhvervsuddannelse og 43 pct. respondenter med en faglig erhvervsuddannelse.

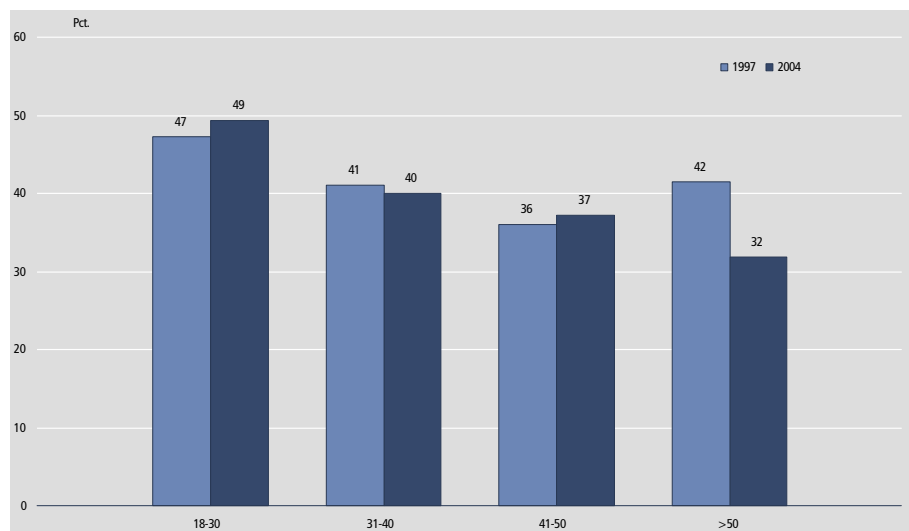
Figur 4.1.2. Personer i arbejdsstyrken, der erklærer sig villige til at flytte til anden kommune fordelt efter erhvervsuddannelse 1997-2004



Anm. Udarbejdet på grundlag af 616 (1997) og 329 observationer (2004).

Ser man på alder, er villigheden til mobilitet omvendt proportional hermed i 2004. Dette er naturligvis ikke overraskende, da folk har tendens til at slå rødder efter en vis årrække og i den forbindelse i stærkere grad bliver bundet geografisk, samt at mange unge som betingelse for deres indtræden på arbejdsmarkedet er nødt til at flytte efter jobbet. Tendensen vises i figur 4.1.3 neden for.

Figur 4.1.3. Personer i arbejdsstyrken, der erklærer sig villige til at flytte til anden kommune fordelt efter alder 1997-2004



Anm. Udarbejdet på grundlag af 632 (1997) og 332 observationer (2004).

4.2 Jobtilfredshed.

Hvor der i ovenstående afsnit blev set nærmere på befolkningens holdninger til arbejdet som et generelt fænomen, fokuseres der i dette afsnit på respondenternes holdning til deres aktuelle job. Dette afsnit omhandler derfor kun befolkningen i arbejde.

Tilfredshed med jobbet

Det oplagte spørgsmål i denne forbindelse er, hvorvidt respondenterne er tilfredse/utilfredse med deres job. Kun 11 pct. af respondenterne erklærede sig i 1997 utilfredse med deres job. I 2004 drejede dette sig kun om 6 pct. af respondenterne. Hverken i 1997 eller 2004 varierede jobtilfredsheden signifikant med respondenternes erhvervsuddannelse eller fødested. Af tabel 4.2.1 fremgår de af respondenterne angivne årsager til tilfredsheden med jobbet og dermed også implicit deres vurderinger af de væsentligste aspekter ved jobbet.

Tabel 4.2.1. Årsager til jobtilfredshed blandt befolkningen i arbejde 1997-2004 (multiple response) pct.

Årsager til jobtilfredshed	Undersøgelsesår	
	1997	2004
Personlig udvikling	45	45
God til arbejdet	34	43
Gode kolleger	39	44
Frit arbejde	45	52
Mulighed for at komme ud i naturen	7	7
Let arbejde	16	11
God ledelse	22	24
Godt bare at have et job	36	29
Fagligt spændende job	49	46
God løn	18	19
Andet	4	9
n	550	323

Forhold som personlig og faglig udvikling, gode kolleger og frihed på jobbet opprioriteres af respondenterne i både 1997 og 2004. Det er interessant, at kun knapt 20 pct. mener, at deres tilfredshed med jobbet skyldes lønnen. Ydermere er det kun ca. en fjerdedel af respondenterne i begge undersøgelsesår, der er tilfredse med deres arbejde på grund af ledelsen.

Holdning til nærmeste leder

Når der sættes fokus på den grønlandske arbejdskrafts svage sider, fokuseres der meget sjældent på det forhold, at en del af problemet kan skyldes dårlig ledelse. I det følgende ses derfor nærmere på arbejdstagernes vurdering af deres nærmeste overordnede. I 1997 fandt 66 pct. af befolkningen i arbejde i de syv byer, at de havde en god leder, mens 19 pct. mente, at det modsatte var tilfældet. I 2004 er de tilsvarende andele 72 pct. og 19 pct. Der er således tale om en svag stigning på 6 procentpoints i gruppen af respondenter, som er tilfredse med nærmeste leder.

Det fremgår af tabel 4.2.2, at denne stigning i sær skyldes befolkningen født uden for Grønland. Andelen af denne gruppe, som er tilfredse med nærmeste leder, er således steget med 18 procentpoints siden 1997.

Tabel 4.2.2. **Holdning til nærmeste leder blandt befolkningen i arbejde fordelt efter fødested 1997-2004 pct.**

Holdning til leder	1997		2004	
	Født i Grønland	Født uden for Grønland	Født i Grønland	Født uden for Grønland
Positiv	68	58	71	76
Negativ	17	26	20	14
Ved ikke	15	16	9	10
I alt	100	100	100	100
n	436	134	228	68

Af tabel 4.2.3 fremgår det, at holdningen til nærmeste arbejdsleder bliver mere negativ jo "højere" erhvervskategori. Det samme mønster viser sig i forbindelse med erhvervsuddannelse. Tendensen var den samme ved undersøgelsen i 1997.

Tabel 4.2.3. **Holdning til nærmeste leder blandt befolkningen i arbejde fordelt efter erhverv 2004 pct.**

Holdning til leder	Erhverv			
	Ufaglært arbejder	Faglært arbejder	Lavere funktionær	Ml/højere funktionær
Positiv	78	71	71	69
Negativ	13	16	16	24
Ved ikke	9	12	12	6
I alt	100	100	100	100
n	77	49	49	108

Tabel 4.2.4 viser, hvad personer født i og uden for Grønland hyppigst angiver som årsager til tilfredshed med nærmeste leder. Det fremgår, at begge gruppe oftest fremhæver lederens lydhørhed over for medarbejderne. Lederens faglige dygtighed angives også som væsentlig af begge grupper. Respondenter født uden for Grønland fremhæver i sær lederens engagement og positive attitude.

Tabel 4.2.4. **Årsager til positiv vurdering af nærmeste leder fordelt efter fødested 2004 (multiple response) pct.**

Årsager til positiv vurdering	Fødested	
	Grønland	Uden for Grønland
Lytter til medarbejderne	63	62
Dygtig til sit arbejde	43	46
God til at vejlede medarbejderne	34	21
God til at fordele opgaver og ansvar	37	30
Gør ikke forskel på medarbejderne	33	22
Er engageret i arbejdet	33	51
Er glad og positiv	43	60
Andet	4	1
n	172	53

Ser man på de årsager, som respondenter, der er utilfredse med nærmeste leder, oftest fremhæver, drejer det sig især om vedkommendes lydhørhed over for medarbejderne (53 pct.), manglende evne til at fordele opgaver og ansvar (54 pct.) samt forskelsbehandling af medarbejdere (45 pct.).

4.3 De ledige

På undersøgelsestidspunktet^{xv} var ca. 7 pct. af befolkningen i de 7 byer ledige if. 2004 undersøgelsen. Det skal bemærkes, at der på dette tidspunkt er beskæftigelsesmæssig højsæson. 8 pct. af de grønlandskfødte respondenterne var ledige mod kun 1 pct. af svarpersonerne født uden for Grønland.

36 pct. af de ledige erklærer sig villige til at tage, hvilket som helst job, de måtte få tilbudt. 59 pct. vil kun tage imod et jobtilbud, hvis det er et godt arbejde, og 5 pct. af de ledige ønsker ikke et job på nuværende tidspunkt. Disse tal skal dog tages med et vist forbehold, da der kun er 22 personer, som har besvaret dette spørgsmål i 2004 undersøgelsen.

4.4 Delkonklusion

Hovedafsnit 4.1 har vist, at 35 pct. af den grønlandskfødte del af befolkningen i de syv byer er helt eller delvist enige i, at det er i orden at blive væk fra arbejdet, når det er godt vejr, hvilket kun gælder for 9 pct. af personerne født uden for Grønland. Enigheden er stigende med faldende uddannelses- og jobniveau. Dette kunne være forklaringen på den store holdningsforskel mellem de to befolkningsgrupper, da befolkningen født i Grønland har et markant lavere uddannelsesniveau end befolkningen født uden for Grønland. Men efter kontrol for uddannelsesvariablen er der stadig markante forskelle. Således angav ca. 34 pct. af de faglærte, som var født i Grønland, at de var overvejende enige i, at man kunne blive væk fra jobbet i tilfælde af godt vejr mod ca. 9 pct. af personerne født uden for Grønland. Der er ingen nævneværdige forandringer hverken i ovenstående andele eller sammenhænge mellem 1997 og 2004.

Selvom spørgsmålet ikke er tilstrækkeligt til at påvise en lav arbejdsmoral eller graden heraf i det grønlandske samfund, understreger svarfordelingen dog også i 2004 målingen en grundlæggende mentalitetsforskel mellem de to befolkningsgrupper.

M.h.t. den erhvervs-mæssige mobilitet viser undersøgelsen, at ca. 40 pct. af arbejdsstyrken er villig til at flytte til en anden kommune i forbindelse med et nyt og bedre arbejde i 2004. Den tilsvarende andel var 42 pct. i 1997. Ser man på fødested er der i 2004 ingen forskel i viljen til mobilitet. Der var i 2004 ikke et entydigt mønster i sammenhængen mellem mobilitet og erhvervsuddannelse. Derimod viste viljen til at flytte efter arbejde sig at være faldende med stigende alder.

Ovenstående giver ikke grundlag for at udtale sig negativt om mobiliteten blandt den grønlandskfødte arbejdsstyrke. De store afstande in mente må det forhold, at 4 ud af 10 personer i arbejdsstyrken erklærer sig villige til at flytte til en anden kommune, siges at være et udtryk for stor villighed til erhvervsbetinget mobilitet.

Jobtilfredsheden blev beskrevet i hovedafsnit 4.2. Denne var steget 89 til 94 pct. fra 1997 til 2004. Forhold som personlig og faglig udvikling, gode kolleger og frihed på jobbet blev af respondenterne i både 1997 og 2004 fremhævet som væsentlige parametre i den forbindelse.

Både i 1997 og 2004 var hver femte respondent utilfreds med sin nærmeste leder. Der har dog været tale om en svag stigende tilfredshed, der i sær skyldes, at en væsentligt større andel af befolkningen født uden for Grønland i 2004 erklærer sig tilfredse med deres chef. Både i 1997 og 2004 var utilfredshed med nærmeste leder stigende med erhvervs- og uddannelsesniveaue.

Kapitel 5 Iværksættere

Udover et lavt uddannelsesniveau og en svag arbejdsmoral fremhæves det ofte, at grønlændere ikke har tradition for iværksættelse af egen virksomhed. Der tales om manglende iværksætterånd.

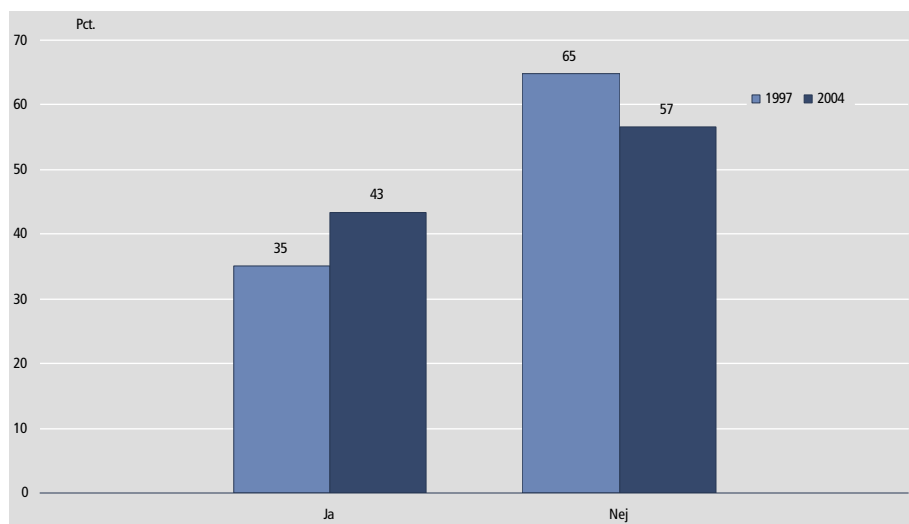
En iværksætter og dermed iværksætterånd kan defineres på en række forskellige måder. Normalt skelnes mellem iværksættere og selvstændige, hvor førstnævnte betegnelse dækker over personer, der sætter en ny produktion i gang, og sidstnævnte over personer, der opstarter f.eks. en forretning e.l.. I denne forbindelse har vi af metodiske grunde defineret iværksætteren som en person, som opstarter egen virksomhed uanset arten heraf.

I det følgende undersøges befolkningens overvejelser vedrørende opstart af egen virksomhed i de syv byer, som undersøgelsen omfatter. Datamaterialet er således ikke begrænset til at omfatte arbejdsstyrken.

5.1 Overvejelser om opstart af egen virksomhed.

35 pct. af respondenterne i undersøgelsen havde overvejet at starte egen virksomhed i 1997. Denne andel var steget til 43 pct. i 2004. Der har således været tale om markant stigning (23 pct.) i andelen af personer, som ønsker at være selvstændige.

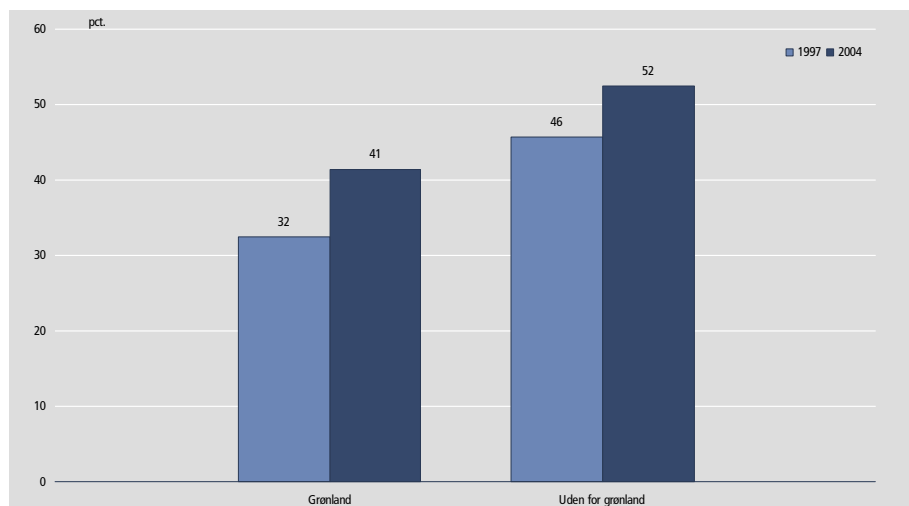
Figur 5.1.1. Andelen, som har overvejet opstart af egen virksomhed 1997-2004



Anm. Udarbejdet på grundlag af 732 (1997) og 410 observationer (2004).

Dette gjaldt i 2004 for 52 pct. af personerne født uden for Grønland og for 41 pct. af respondenterne født i Grønland. I 1997 var de tilsvarende andele på 46 pct. og 32 pct. Der er altså sket en stigning i begge grupper, mens differencen mellem disse er reduceret fra 14 til 11 procentpoints.

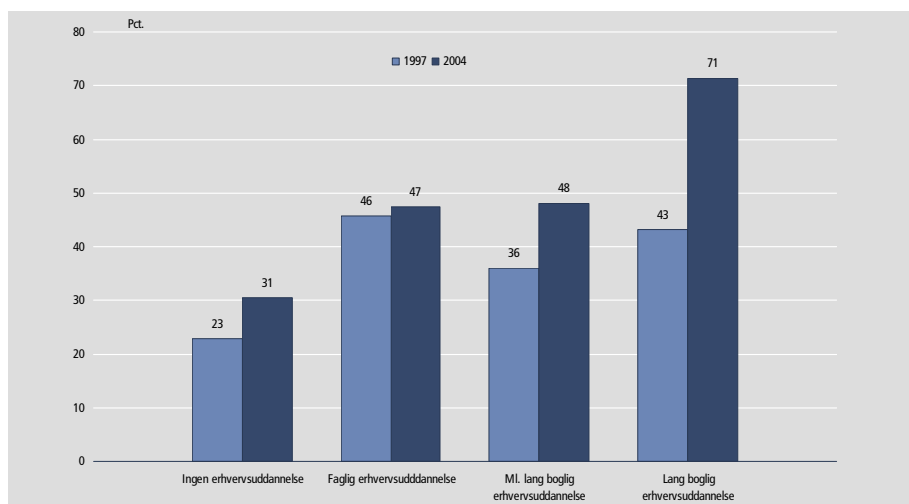
Figur 5.1.2. Andelen, som har overvejet opstart af egen virksomhed fordelt efter fødested 1997-2004



Anm. Udarbejdet på grundlag af 731 (1997) og 411 observationer (2004).

Det forudsætter naturligvis specifikke færdigheder at opstarte egen virksomhed. Figur 5.1.3 viser gruppen af respondenter, der har overvejet at opstarte egen virksomhed fordelt efter erhvervsuddannelse. Figuren viser, at ønsket om at opstarte egen virksomhed er stigende med uddannelsesniveau i 2004. 71 pct. af befolkningen med en lang boglig erhvervsuddannelse har således overvejet dette, mens kun 31 pct. befolkningen uden erhvervsuddannelse har tænkt på at opstarte egen virksomhed. Mønstret var mere utydeligt i 1997 til trods for, at andelen som havde overvejet opstart af egen virksomhed også på det tidspunkt var markant lavest i den ufaglærte gruppe.

Figur 5.1.3. Respondenter, der har overvejet opstart af egen virksomhed fordelt efter erhvervsuddannelse 1997-2004

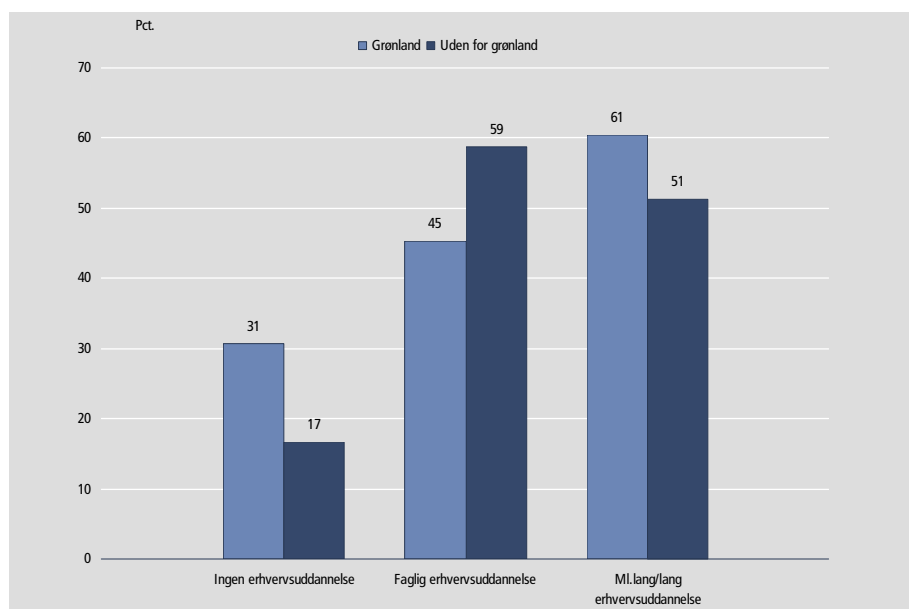


Anm. Udarbejdet på grundlag af 694 (1997) og 393 observationer (2004).

Da personerne født uden for Grønland som tidligere nævnt er væsentlig højere uddannede, kunne forskellen m.h.t. overvejelser omkring opstart af egen virksomhed mellem de to grupper formodes at skyldes dette forhold. I figur 5.1.4 er der derfor kontrolleret for erhvervsuddannelse, således at personer med samme erhvervsuddannelse kan sammenlignes. Især ét forhold gør sig gældende. Andelen af ikke-grønlandsk fødte med en håndværksmæssig uddannelse, der har overvejet at opstarte

virksomhed er markant større end den tilsvarende andel blandt de grønlandskfødte. Omvendt er den grønlandskfødte andel af personer med en mellem lang eller lang boglig uddannelse, som har overvejet opstart af egen virksomhed signifikant højere end for gruppen af personer født uden for Grønland. På grund af det lave antal respondenter i stikprøven uden erhvervsuddannelse og født uden for Grønland, kan der ikke konkluderes for denne gruppe.

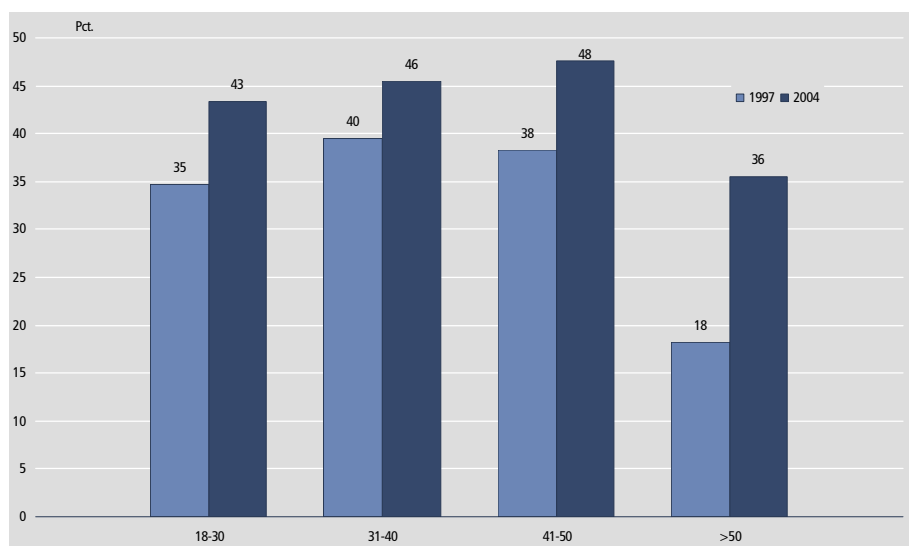
Figur 5.1.4. Befolkningen, der har overvejet opstart af egen virksomhed fordelt efter erhvervsuddannelse og fødested 2004



Anm. Udarbejdet på grundlag af 392 observationer

Figur 5.1.5 viser andelen af respondenterne, der har overvejet opstart af egen virksomhed fordelt efter alder. Både i 1997 og 2004 har færrest overvejet at starte virksomhed i de ældste og de yngste aldersgrupper. Det er således i aldersklassen 31-50 år, at disse overvejelser især er blevet gjort. Overordnet må det dog understreges, at der i alle aldersgrupper er sket en markant stigning i andelen, som har overvejet opstart af egen virksomhed mellem 1997 til 2004.

Figur 5.1.5. Andele, der har overvejet opstart af egen virksomhed fordelt efter alder 1997-2004



Anm. Udarbejdet på grundlag af 727 (1997) og 411 observationer (2004).

I tabel 5.1.1 vises de brancher, som respondenterne har overvejet at opstarte egen virksomhed inden for. Det viser sig i den forbindelse, at i sær handel skiller sig voldsomt ud som den hyppigst angivne branche både i 1997 og 2004.

Tabel 5.1.1. Foretrukken branche for opstart af egen virksomhed 1997-2004 (pct.)

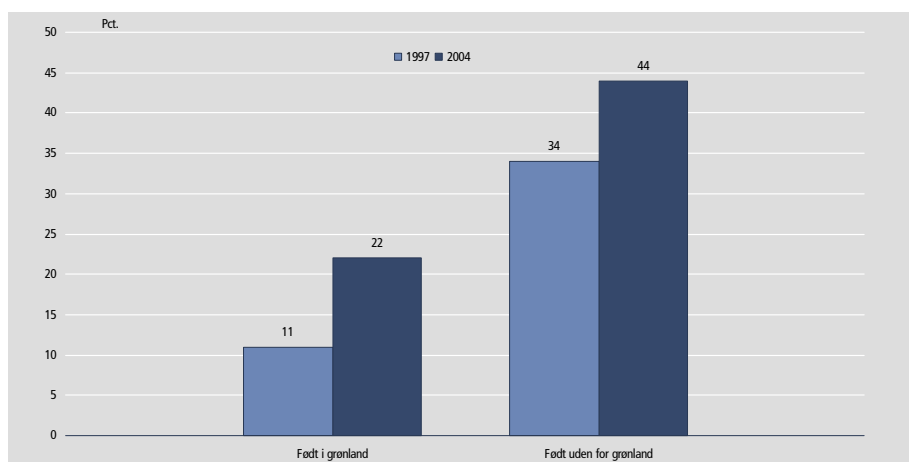
Branche	Undersøgelsesår	
	1997	2004
Handel	41	44
Bygge & anlæg	16	13
Turisme	18	14
Service	15	15
Rådgivning	14	18
Råstoffer	5	1
Fiskeri	18	13
Andet	18	27
n	241	181

Konklusionen på ovenstående er, at denne undersøgelse delvist kan bekræfte den ofte fremsatte påstand om lavere tilbøjelighed til opstart af privat virksomhed blandt grønlandskfødte end blandt ikke grønlandskfødte personer. Det skal imidlertid understreges, at forskellen mellem de to befolkningsgrupper har været faldende, og at ønsket om at opstarte egen virksomhed har været stigende i begge befolkningsgrupper. Ydermere skal det fastslås, at 42 pct. af den voksne, grønlandskfødte befolkning i de 7 byer har overvejet opstart af egen virksomhed. Når næsten halvdelen af denne gruppe har haft sådanne overvejelser, kan det næppe fastholdes, at iværksætterånden er fraværende i den grønlandske befolkning. Men, en ting er at drømme om egen virksomhed – noget andet er naturligvis at realisere denne drøm. Afsnit 5.2 omhandler dette aspekt.

5.2 Realisering af egen virksomhed

Det er naturligvis én ting at overveje opstart af egen virksomhed - og noget helt andet faktisk at gennemføre dette. I 1997 havde 17 pct. af de personer, der havde overvejet opstart af egen virksomhed, faktisk etableret en virksomhed. I 2004 var denne andel steget til 27 pct.

Figur 5.2.1. Andele af respondenter, der har realiseret egen virksomhed fordelt efter fødested 1997-2004



Anm. Udarbejdet på grundlag af 727 (1997) og 411 observationer (2004).

Figur 5.2.1 viser sammenhængen mellem realiseringsgrad og fødested i 1997 og 2004. For begge undersøgelsesår gælder, at andelen, som realiserer planerne om

egen virksomhed, er markant højest blandt befolkningen født uden for Grønland. Differencen mellem de to befolkningsgrupper har således været konstant fra 1997 til 2004. Det skal dog understreges, at andelen, som iværksætter egen virksomhed er steget med ca. 10 procentpoints for begge grupper i førnævnte periode.

Årsager til manglende realisering af virksomhed

Ser man på årsagerne til, at virksomhederne ikke blev etableret, kan dette muligvis forklare ovennævnte forskelle mellem befolkningen født i og uden for Grønland. Det fremgår af tabel 5.2.1, at 65 pct. af personerne født i Grønland ikke kunne opstarte egen virksomhed på grund af manglende finansiering. Dette gjorde sig kun gældende for 37 pct. af befolkningen uden for Grønland. En fjerdedel af de grønlandske fødte respondenter nævnte endvidere manglende rådgivning som en væsentlig barriere – mod kun 11 pct. af personerne født uden for Grønland.

Tabel 5.2.1. Årsager til, at virksomheden ikke blev etableret fordelt efter respondentens fødested 2004 (multiple response) pct.

Årsager til ikke etablering	Fødested		Alle
	Født i Grønland	Født uden for Grønland	
Manglende finansiering	65	37	60
Manglende rådgivning	25	11	22
Manglende mod	22	29	24
Manglende lokaler	18	14	17
Modstand i familien	6	8	7
Andet	26	54	31
n	98	23	121

Tabel 5.2.2 viser samme tabel – blot for 1997. Det fremgår af de to tabeller, at tendensen er den samme i 2004 som i 1997. Manglende finansiering og manglende rådgivning er ifølge respondenterne selv, de største hindringer for opstart af egen virksomhed blandt grønlandsk fødte del af befolkningen.

Tabel 5.2.2. Årsager til, at virksomheden ikke blev etableret fordelt efter respondentens fødested 1997 (multiple response)

Årsager til ikke etablering	Fødested		Alle
	Født i Grønland	Født uden for Grønland	
Manglende finansiering	79	48	73
Manglende rådgivning	22	15	20
Manglende mod	18	33	21
Manglende lokaler	14	15	15
Modstand i familien	7	3	6
Andet	23	28	24
n	153	40	193

Det bør dog bemærkes, at der for begge befolkningsgrupper har været et fald i andelen, som angiver finansiering som en barriere for etablering af egen virksomhed. Dette kan have været medvirkende til, at en større andel af virksomhederne tilsyneladende bliver etableret i dag.

5.3 Delkonklusion

Der har mellem 1997 og 2004 har været en stigning (fra 35 til 43 pct.) i andelen af befolkningen over 18 år i de syv byer, som har overvejet at opstarte egen virksomhed.

Dette gjaldt i 2004 for 52 pct. af personerne født uden for Grønland og for 41 pct. af respondenterne født i Grønland. Forskellen mellem de to befolkningsgrupper understreges yderligere, når man ser på faktisk etablerede virksomheder. Således har kun 22 pct. af de grønlandsfødte respondenter, som har overvejet etablering af virksom-

hed, faktisk etableret denne. Dette gælder for 44 pct. af den øvrige del af befolkningen. Ser man på årsagerne til manglende realisering angiver 65 pct. af førstnævnte gruppe manglende finansiering som årsag mod kun 37 pct. af befolkningen uden for Grønland.

Konklusionen på ovenstående er, at denne undersøgelse delvist kan bekræfte den ofte fremsatte påstand om lavere tilbøjelighed til opstart af privat virksomhed blandt grønlandskfødte end blandt ikke grønlandskfødte personer. Det skal imidlertid understreges, at forskellen mellem de to befolkningsgrupper har været faldende, og at ønsket om at opstarte egen virksomhed har været stigende i begge befolkningsgrupper. Ydermere skal det fastslås, at 42 pct. af den voksne, grønlandskfødte befolkning i de 7 byer har overvejet opstart af egen virksomhed. Ydermere er realiseringsgraden for denne del af befolkningen fordoblet over 7 år fra 11 til 22 pct. Når disse forhold tages i betragtning, kan det næppe fastholdes, at iværksætterånden er fraværende i befolkningen født i Grønland. I alt fald ikke i de syv byer, som nærværende undersøgelse omhandler.

Appendiks A Metode

A1 Dataindsamlingen

Nærværende rapport er baseret på to selvstændige stikprøver, som er indsamlet i henholdsvis maj-juni 1997 og marts-juni 2004. Data fra 1997 blev indsamlet af HS analyse. Der var tale om en landsdækkende analyse med en svarprocent på 70, hvilket svare til 1.428 besvarede spørgeskemaer. 845 af disse respondenter boede på daværende tidspunkt i en af de syv byer, som nærværende undersøgelse omfatter og udgør derfor stikprøven fra 1997.

Data fra 2004 er baseret på 1.200 udsendte spørgeskemaer til befolkningen fyldt 18 år i byerne Nuuk, Paamiut, Maniitsoq, Sisimiut, Ilulissat, Aasiaat og Qasigiannuit. 477 personer har valgt at besvare spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 40. Der er således tale om en noget lavere svarprocent i 2004 undersøgelsen.

Bortfaldsanalyserne tyder dog ikke på alvorligt systematiske frafald i nogen af undersøgelserne (se nedenfor), hvorfor Grønlands Statistik betragter de to stikprøver som værende repræsentative for den grønlandske befolkning i de 7 byer i 1997 og 2004.

A2 Repræsentativitet

Data fra 1997 blev efter en række bortfaldsanalyser vurderet som repræsentative af HS Analyse. Efterfølgende sammenligninger af stikprøvedata med populationsdata fra de 7 byer medio 1997, har vist, at disse data også er repræsentative for den delpopulation, som vi her er interesserede i.

Ved bortfaldsanalyser af variablerne køn, alder, fødested og by foretaget på data fra 2004 tegner samme billede sig. Stikprøven afviger kun i ringe omfang fra populationsdata på disse variabler. Når disse data alligevel er vægtede skyldes det, at der på variablerne vedrørende erhvervsuddannelse og nuværende erhverv er markante ændringer mellem 1997 og 2004. Problematikken er omtalt i fodnote 1. Det skal dog understreges, at vægtningen af data efter køn, alder og fødested kun har haft megen ringe effekt på analyserne. Vægtene for data fra 2004 undersøgelsen er gengivet neden for.

Tabel A2.1. **Vægte for køn, alder og fødested (2004 data)**

Køn	Alder	Fødested	
		Født i Grønland	Født uden for Grønland
Mænd	18-30	1,324	1,1887
	31-40	1,3868	0,7300
	41-50	0,9557	1,3022
	50+	1,1349	0,7208
Kvinder	18-30	1,2606	0,7142
	31-40	0,9985	0,6083
	41-50	0,7501	0,6577
	50+	1,1349	0,4653

Som det fremgår af tabellen findes de mest iøjnefaldende vægte blandt kvinder født uden for Grønland. Selvom disse er blevet vægtet væsentligt ned, skal det understreges, at overrepræsentationen i stikprøven af respondenter i denne gruppe kun har haft en ringe effekt på stikprøven som helhed. Dette skyldes det relativt lave observationer i disse kategorier. Som eksempel kan nævnes, at der kun findes 15 respondenter i kategorien ”kvinder over 50 år født uden for Grønland”.

Set i lyset af de relativt små forskydninger mellem population og datamaterialet i de bortfaldsanalyser, som det har været muligt at gennemføre, og med forbehold for de bortfaldsanalyser, som ikke kan gennemføres, vurderer Grønlands Statistik således data som værende repræsentative for befolkningen, som var fyldt 18 på tidspunktet for dataindsamlingen i Nuuk, Paamiut, Maniitsoq, Sisimiut, Ilulissat, Aasiaat og Qasi-giannguit.

A3 Læsning af tabellerne

Valid procentuering

Når der er brugt procentandele i figurer og tabeller, er der tale om valide procenter, med mindre andet er angivet. Det vil sige, at man alene beregner en given procentandel på baggrund af de svarpersoner, der har besvaret spørgsmålet. Man forudsætter i den forbindelse, at respondenter, der ikke har besvaret spørgsmålet, fordeler sig på samme måde på en bestemt variabel, som de der har besvaret spørgsmålet. Dette kan illustreres ved følgende *tænkte* eksempel omkring ledighed.

I tabel A.3.1 er de 250 svarpersoner, der ikke har besvaret spørgsmålet vedrørende deres beskæftigelsessituation medtaget i beregningen af procentandelene og indgår som følger deraf også eksplicit i tabellen. Det antages her, at vi ikke er i stand til at udtale os om disse 250 personers beskæftigelsessituation.

Tabel A.3.1 Eksempel på en tabel, hvor der ikke anvendes valid procentuering.

	Beskæftigelsessituation for personer i arbejdsstyrken			I alt
	I arbejde	Ledig	Ikke besvaret	
Procent	50	25	25	100
n=	500	250	250	1.000

I tabel A.3.2 anvendes derimod valid procentuering under en forudsætning af, at de 250 svarpersoner, der ikke har besvaret spørgsmålet, fordeler sig forholdsmæssigt på samme måde m.h.t. deres beskæftigelsessituation, som de respondenter, der har besvaret spørgsmålet.

Tabel A3.2. Eksempel på en tabel, hvor der anvendes valid procentuering

	Beskæftigelsessituation for personer i arbejdsstyrken		I alt
	I arbejde	Ledig	
Procent	66,7	33,3	100
n=	500	250	750

Når man sammenligner de to tabeller, fremgår to ting:

1. Uanset hvilken metode, der vælges, ændres forholdet mellem andelen ikke. I begge tabeller er andelen af personer i arbejde dobbelt så stor som andelen af ledige.
2. Procentandelen stiger ved anvendelse af valid procentuering som følge af udeladelsen af svarpersoner, der ikke har bevaret spørgsmålet.

I situationer, hvor respondenterne med sikkerhed kan indplaceres under en af den givne variabels værdier, vil frekvensanalyser, som ikke er baseret på valid procentuering, altid resultere i underestimering af procentandelene. Dette skyldes, at man introducerer en "kunstig" værdi på variabelen, som betegnes "ikke besvaret".

I eksemplet oven for er det således givet, at respondenterne i populationen (= arbejdsstyrken) med sikkerhed er enten i arbejde eller arbejdsløse. Når der ikke anvendes valid procentuering, vil disse respondenter hverken blive klassificeret som værende i arbejde eller arbejdsløse til trods for, at vi ved, at de må befinde sig på én af de to værdier. Konsekvensen er dermed en sikker underestimering af både populationsandelene for personer i arbejde og arbejdsløse.

Ved valid procentuering anvender man derimod den information, der fås fra de respondenter, der har besvaret et givet spørgsmål til også at udtale sig om de respondenter, der ikke har besvaret spørgsmålet. Der er således tale om et kvalificeret gæt på, hvordan respondenter, der ikke har besvaret et givet spørgsmål fordeler sig på variabelen. Dermed undgås den konsekvente underestimering af populationsandelene, som fremkommer ved ikke valid procentuering.

Der er to forhold, som kombineret kan gøre det problematisk at anvende valid procentuering:

1. Et stort bortfald – relativt set.
2. Mistanke om et systematisk bortfald.

For at et bortfald af respondenter kan have mærkbar betydning på estimationer af populationsandele på en given variabel, skal dette naturligvis udgøre en væsentlig andel af det samlede antal respondenter. I ovennævnte eksempel er der tale om 250 respondenter, som ikke har besvaret spørgsmålet om deres beskæftigelsesmæssige situation. Bortfaldet på denne variabel udgør således 25 pct. af stikprøven og må anses som værende relativt stort.

Såfremt man har mistanke om, at gruppen af respondenter, som ikke har besvaret et givet spørgsmål, har fælles karakteristika, og at disse karakteristika har indflydelse på respondenternes placering på variabelen, er der tale om et systematisk bortfald. Dermed kan det ikke længere antages, at respondenter, som ikke har besvaret spørgsmålet, fordeler sig som de respondenter, som har besvaret dette. Anvendelse af valid procentuering kan dermed resultere i estimater, som er systematisk skæve og endnu længere væk fra de sande populationsandele, end estimater baseret på ikke-valid procentuering.

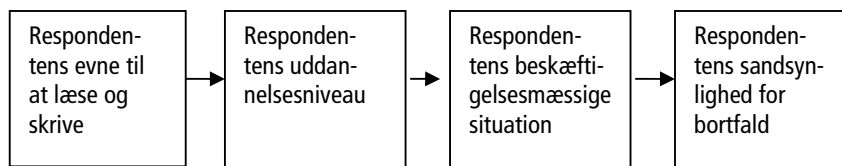
Systematisk bortfald på enkelte variabler kan typisk fremkomme i især to situationer.

For det første når der er tale om, at respondenterne i bortfaldsgruppen – uanset om disse udgøres af individer eller virksomheder – har fælles strukturelle karakteristika, som adskiller sig fra respondenterne, som har besvaret et givet spørgsmål. I eksemplet oven for vedrørende ledighed kunne man antage, at respondentens læse- og skrivefærdigheder påvirker hans/hendes mulighed for at besvare et skriftligt spørgeskema korrekt – og dermed at bortfaldsgruppen består af en uforholdsvis stor mængde af personer med svage læse- og skrivefærdigheder.

Ydermere kunne man antage, at disse færdigheder påvirker respondentens beskæftigelsesmæssige situation via bl.a. uddannelsesniveaue, så de respondenter som har svært ved at læse og skrive generelt har et lavt uddannelsesniveau. Vi ved fra ledighedsstatistikken, at risikoen for ledighed stiger med et faldende uddannelsesniveau. Derfor kan vi antage, at der er tale om en overrepræsentation af ledige i bortfaldsgruppen.

På baggrund af antagelser om fælles strukturelle karakteristika i bortfaldsgruppen – nemlig svage læse- og skrivefærdigheder samt et lavt uddannelsesniveau – får vi dermed et systematisk skævt bortfald. I nærværende eksempel vil anvendelse af valid procentuering på beskæftigelsesvariablen medføre en overestimation af andelen af personer i arbejde og en underestimation af andelen af ledige.

Figur A3.1. Eksempel på systematisk bortfald forårsaget af fælles, strukturelle karakteristika



Systematisk bortfald på en variabel kan for det andet forekomme i de tilfælde, hvor værdierne på variabelen ikke udtømmer mulighederne for respondenterne. Med reference til det gennemgående eksempel i dette afsnit kunne man forestille sig, at spørgsmålet om respondenternes beskæftigelsesmæssige situation blev stillet ikke alene til personer i arbejdsstyrken – men til hele den voksne befolkning. Såfremt svarmulighederne er begrænsede til ”i arbejde” og ”arbejdsløs”, vil der ikke være en passende svarmulighed for hele gruppen uden for arbejdsstyrken (fx studerende, pensionister, hjemmegående o.l.). Bortfaldsgruppen vil dermed i høj grad komme til at bestå af disse respondenter, hvorfor denne bliver systematisk skæv. Da de hverken er i arbejde eller arbejdsløse, vil det være forkert at antage, at de fordeler sig på disse to værdier, som personer, der har besvaret spørgsmålet. Anvendelse af valid procentuering vil i dette tilfælde medføre overestimering af populationsandelene både for personer i arbejde og for ledige – set som andel af den samlede befolkning.

Såfremt man ikke har mistanke om, at der er tale om et systematisk bortfald, kombineret med et stort frafald (relativt set), må valid procentuering imidlertid siges at give de mest korrekte procentandele. I nærværende undersøgelse anvendes således valid procentuering med mindre andet er angivet i forbindelse med figuren eller tabellen.

Multiple Response

I nogle få tilfælde er værdierne på en given variabel ikke gensidigt udelukkende. Det kan fx dreje sig om årsager til, at man ikke har etableret egen virksomhed. Dette kan jo både skyldes manglende finansiering, manglende rådgivning, modstand i familien etc. I disse situationer anvendes en procedure som betegnes Multiple Response (MR). Det grundlæggende i metoden er, at man alene ser på andelen af respondenter, som kan placeres under en given værdi i forhold til alle respondenter, som har besvaret spørgsmålet. Derved behandler man de enkelte værdier som selvstændige variabler. I relation til tidligere nævnte eksempel kunne man forestille sig, at 70 pct. af respondenterne nævner manglende finansiering – men at 50 pct. også nævner fx manglende rådgivning. Da der ikke er tale om gensidigt udelukkende værdier summerer denne type tabeller til over 100 pct.

Det fremgår af de enkelte tabeller og figurer, såfremt der er anvendt Multiple Response.

A4 signifikanstests og afrunding

Signifikanstests

Signifikanstests er for læsevenlighedens skyld er udeladt i den endelige rapport. Metodiske forhold i forbindelse med specifikke variabler eller tabeller vil blive kommenteret i det pågældende afsnit.

Afrunding

For læsevenlighedens skyld er der afrundet til hele tal i tabeller og figurer. Derfor kan disse i nogle tilfælde summere til 99 eller 101 i stedet for 100.

-
- i Danielsen et al, Mål og strategier i den grønlandske erhvervsudvikling, Bilag A: Holdningsundersøgelse – arbejdsstyrken i Grønland, Sulisa A/S, Nuuk 1998.
- ii Carlsen, Aksel V. (ed.), ”Arbejdsmarkedet i Grønland – fortid, nutid og fremtid”, Ilisimatusarfik, Nuuk 2005.
- iii Grønlands Statistik, ”Rapport om skole- og erhvervsuddannelse i Grønland 1994”, Nuuk 1997.
- iv Skoleuddannelse omfatter uddannelser, som ikke er direkte erhvervskompetencegivende så som folkeskolen GU og HF.
- v Der er dermed tale om autokorrelation. Det vil sige, at målinger over tid ikke er uafhængige, fordi netop ”tiden” indgår som en 3. variabel, der påvirker relationen mellem de to målinger på en given variabel. Der er tale om et ofte set problem i diakrone analyser – ikke mindst i forbindelse med økonomiske undersøgelser. Hvis arbejdsløshedstallet er høj ved en måling i november, er dette formentlig også tilfældet ved en måling i januar. Størrelsen på BNP i 2004 er således heller ikke uafhængigt af størrelsen på BNP i 2003.
- vi Umiddelbart virker dette som et meget voldsomt fald, der kunne tyde på en systematisk skævhed i data. Denne skævhed kunne være forårsaget af, at en stor gruppe af respondenter uden erhvervsuddannelse har undladt at besvare spørgeskemaet i 2004. Det skal imidlertid understreges, at bortfaldsanalyserne på køn, alder, fødested og by ikke viser markante skævheder mellem de indsamlede data og populationen i 2004. Ydermere er data efterfølgende blevet vægtet efter populationsfordelingerne på køn, alder og fødested. Det virker derfor usandsynligt, at der skulle være en systematisk skævhed i data. En anden kilde til metodiske fejl kunne være kodningen af de åbne svar på uddannelsesvariablen enten i 1997 eller 2004. Sammenholder man fordelingen på erhvervsuddannelsesvariablen med fordelingen på erhvervsvariablen (=respondenternes nuværende job), oplever man imidlertid samme udvikling på disse. Det må anses som værende usandsynligt, at der skulle være tale om fejkodninger på begge variabler i både 1997 og 2004. Grønlands Statistik kan derfor ikke finde anledning til at konkludere, at der skulle være tale om systematiske skævheder i data.
- vii Grønlands Statistik, ”Statistisk Årbog 2004”, pp. 336-337, Nuuk 2004.
- viii Heri indgår ikke nyuddannede personer med fødested i fx Danmark.
- ix Grønlands Statistik, ”Rapport om arbejde og ledighed i Grønland”, Nuuk 1995.
- x Grønlands Statistik, ”Statistisk Årbog 2004”, pp. 332-333, Nuuk 2004.
- xi Da respondenterne blev bedt om at afkrydse tre svarkategorier (max.) er disse ikke gensidigt udelukkende. Derfor er det ikke muligt at beregne en normal frekvensfordeling. I stedet anvendes multiple response metoden. ”Pct. of cases” viser andelen af respondenter, der har afkrydset et givet svar. Da svarene overstiger antallet af respondenter, summerer denne kolonne over 100. Jf. i øvrigt appendiks A.
- xii Grønlands Statistik, ”Rapport om Informationsteknologi i Grønland”, Nuuk 1996.
- xiii Grønlands Statistik, ”Anvendelse af informationsteknologi i grønlandske virksomheder 2004”, Specialpublikation 2004:1, Nuuk.
- xiv Boserup, Mogens, ”Økonomisk politik i Grønland”, pp. 33, Grønlandsudvalget af 1960, København 1963.
- xv Dataindsamlingen foregik marts-juni 2004.