

Statusrapport Suleqat pisinnaasoq / Kollega med vilje

Februar 2026

Forløber projektet overordnet planmæssigt?

Ja

Projektet følger planen ift. indhold, men i dialogen med virksomhederne blev det tidligt tydeligt, at alt materiale skulle ligge på grønlandsk *inden* start, da der generelt er modstand mod at danske konsulenter kommer forbi for en kort periode med koncepter – og så stikker af igen. Derfor måtte vi være omhyggelige med at finde en grønlandsk oversætter - og tolke, der er kompetente i såvel engelsk, dansk og grønlandsk for også at oversætte det, der står 'mellem linjerne' i det australske program. Dette forsinkede det første besøg i Grønland ca. et halvt år, hvorfor pilotprojektet først afsluttes medio 2027. (Er afstemt med Velliv!).

Overordnet er der fremdrift, og de virksomheder som ved projektansøgning tilkendegav at ville være med, er fortsat med. Dertil er tilkommet yderligere en virksomhed i Østgrønland og en stor aktør i Nuuk med filialer flere steder i Grønland overvejer positivt at koble sig på. Grønlands største erhvervsskole (KTI) er også kommet til efter projektstart. Det betyder dels, at vi i pilotprojektet har gødet jorden for et egentligt projekt, der favner ikke blot 3 byer på vestkysten, men hele Grønland og dels, at vi har skabt grundlag for at introducere Suleqat pisinnaasoq for de unge mennesker, der er på vej ud i virksomhederne som lærlinge og elever. Vi har prioriteret dette, da vi i den forberedende fase blev bekendt med, at især de unge i Grønland procentvis er i højere risiko for mental mistrivsel, arbejdsulykker og selvmord end de voksne og ældre. Et værn mod dette er, jf. MATES, at skabe godt kollegaskab de unge imellem under uddannelsen og i de kollegaskaber, de i deres praktikker bliver optaget i.

Vi har således et halvt år forskudt gennemført alle planlagte aktiviteter; Den forberedende fase og de indledende workshops og møder med hhv. de deltagende virksomheder og GE's lokalforeninger og vi har lavet de kulturelle tilpasninger af det australske program, som er pilotprojektets formål.

Konkret vi er i gang i de 3 byer på vestkysten. Vi har holdt indledende møder, 1 times oplæg og workshops i virksomhederne, afhængigt af hvad der tidsmæssigt og logistisk var muligt i den uge, hvor vi fysisk var i Grønland. Alle virksomheder viser klar interesse og parathed til at involvere sig yderligere i Suleqat Pisinnaasoq. Grønlands Erhverv i Nuuk deltog som de første i 3 timers workshoppen. Det var ikke planen, men det gav mening, da man netop stod i en situation, som man manglede programmets værktøjer til at arbejde med.

De næste aktiviteter i de 3 byer er i uge 13. Her er nogle af virksomhederne klar til selv at tage ejerskab til Suleqat Pisinnaasoq, mens andre skal have en indledende workshop. Når vi er tilfredse med fremdriften på vestkysten, tager vi fat på østkysten.

Vi har skabt stærke relationer til navngivne, lokale personer, som brænder for programmet og derfor gerne tager ansvar som lokale tovholdere. Vi er dog ikke i mål med at finde tovholdere i alle virksomheder endnu.

Hvad har været de største udfordringer/læring i den forgangne periode. I tilfælde af udfordringer, hvordan er de forsøgt løst?

En stor udfordring er planlægning og logistik ift. de store afstande mellem byerne og at tilpasse aktiviteterne til virksomhedernes daglige drift. Vi prøver at undgå for mange 'liggedage' henover weekender etc. Det primære problem her er de kostbare flybilletter - og overnatning, hvor det er nødvendigt ift. flytider. Det er forsøgt løst ved at varsle virksomhederne i god tid og følge op telefonisk på, at indgåede aftaler holdes. Det har fungeret ca. 80%. I de tilfælde, hvor en aktivitet alligevel ikke har kunnet gennemføres pga. ændringer i virksomhedens drift, har vi i stedet brugt tiden til at opsøge mulige aktører, der kan understøtte indsatsen lokalt. Det er fx sådan, KTI er kommet med.

En anden udfordring er, at virksomhederne har én kollegagruppe om vinteren (de lokale grønlandere) og en kraftigt udvidet kollegagruppe om sommeren (gæster, der kommer alene for at arbejde). De lokale, hvis trivsel pilotprojektet primært retter sig imod, har fokus på 'work life balance' og de traditioner årstiderne byder på, fx jagt etc., mens 'gæsterne' gerne arbejder 10 timer om dagen. I flere virksomheder får 'gæsterne' den dobbelte timeløn ift. de lokale. Jf. MATES arbejder vi i pilotprojektet med en generel kulturændring fra 'macho' til 'kollegial opmærksomhed'. Ifølge flere virksomhedsjeere er 'gæsterne' stærkt kultursættende og medbringer fx en hård tone ift. at arbejde hårdt og længe samt en alkoholkultur, som ikke er hensigtsmæssigt. Vi kan ikke love, at vi allerede i pilotprojektet får skovlen under denne udfordring. Strategien er at satse effektivt - *inden* sommergæsterne kommer – på at få træne de lokale i at holde 1 times præsentationen, så de med den ledelsesopbakning, vi helt klart oplever, at der er, kan markere overfor gæsterne – at Suleqat Pisinnaasoq er kulturen her!

En tredje udfordring er, at australske MATES fungerer i kraft af et stærkt sikkerhedsnet også udenfor arbejdspladsen, og at der i Grønland er flere måneders ventetid på at komme til psykolog eller i misbrugsbehandling, ligesom rådgivningstelefonerne er overbelastede, så det er nær ved umuligt at komme igennem. Det er et stort problem, at når en kollega rækker ud og åbner en samtale om mistrivsel, risikoadfærd eller selvmordstanker, som viser behov for hjælp, så er hjælpen ikke til at få.

Vi søger at løse dette ved at betone i oplæg og workshop, at man som kollega godt kan hjælpe – uden at gøre noget forkert, fx med at 'holde håbet', mens man venter på psykolog/ misbrugsbehandling, og at det er en beskyttende faktor i sig selv at være i et socialt miljø, hvor man føler sig ønsket og værdsat. Derfor skal de gøre, hvad de kan, for at fastholde, at kollegaen trods sin mistrivsel fortsat møder på arbejdspladsen og deltager så lidt eller meget man magter.

Vi er også i færd med at kortlægge civile ressourcer i de respektive byer, fx lokale rådgivninger, menighedspleje, varmestuer etc., så virksomheden har noget at henvise til udenfor arbejdstid. En sådan kortlægning findes nemlig ikke. Netværket for hver by kommer til at ligge på SuPi's hjemmeside med kontaktoplysninger, telefonnumre etc. Retfærdighedsvis skal siges, at det er en frivillig indsats vi gør, da der ikke i pilotprojektet er søgt projektmidler til dette. Vi kendte ikke til problemet, da vi ansøgte, men det skal løses, for at programmet kommer til at virke.

Har der været ændringer i indholdet af projektets aktiviteter i forhold til projektbeskrivelsen (udover eventuelle ændringer, som allerede er aftalt med Velliv Foreningen i foregående rapportering)?

Ja/Nej

Der har ikke været *ændringer*, men supplerende indsatser, som skal til, for at programmet kommer til at fungere efter hensigten. Fx involvering af KTI – erhvervsskolen i Nuuk og Sisimiut, omfattende oversættelse og tolkning, samt afdækning af lokale netværk.

Er der noget, som I ville have gjort anderledes i den forgangne periode med den erfaring, som I har nu? Lagt flere timer ind i projektansøgningen til research, oversættelser og afdækning af lokale, civile netværk.	Ja
Ser I nogen risici for projektet fremadrettet? Alt hvad vi gør, kan kun fremme mental trivsel. Der er imidlertid en risiko forbundet med at pilotprojektet er så kortvarigt, at vi ikke får fulgt programmet helt til dør ift. at få trænet de lokale og fundet de resterende ildsjæle, der skal drive det videre. Og der er en risiko for at bevillingen til rejseudgifter – fly og logi fra Grønlandsbanken og Grønlands Erhverv – slipper op, før vi er i mål.	Ja
Er der tilknyttet en ekstern evaluuator til projektet? * Hvis ja, svar næste spørgsmål	Ja
Er der etableret et samarbejde med den eksterne evaluuator? Vi har tæt dialog og sparring med PhD Jørgen Gullestrup som står bag Mates. Vi benytter samme evalueringsværktøjer som i Mates (som har udviklet deres ud fra WHOs standarder), oversat til grønlandsk. I dialog med ham følger vi tæt den evalueringsplan, som blev efterspurgt ifm. ansøgningen.	Ja

Økonomi

Er der i perioden ansøgt om / godkendt budget omallokeringer af Velliv Foreningen?	Nej
Hvis Ja, Specificer disse med dato for den skriftlig godkendelse fra Velliv Foreningen.	
Øvrige kommentarer til det godkendte budget, herunder et evt. forventet større underforbrug. Vi vil gerne i dialog om muligheden for at pilotprojektet Suleqat Pisinnaasoq kan fortsætte som et egentligt projekt 2 år udover pilotprojektet. Som beskrevet har vi allerede et pænt overforbrug af frivillige timer, så det vil virkeligt ærgre os at skulle slippe programmet, før det har fået godt fat lokalt. Ikke mindst fordi det vil bekræfte den modstand, vi har overvundet for at finde deltagere ift. den ovenfor nævnte erfaring grønlænderne har med, at det danskere kommer med, ikke virker i længden. Vi brænder for, at få MATES til at virke. ALLE vi har talt med deroppe – og i Det Grønlandske Hus i København bekræfter, at der er så meget brug for kollegial støtte i virksomhederne som i civilsamfundet – i lyset af den usikkerhed om ydre trusler, der er i landet i disse tider.	

Kommunikation og formidling

Hvis der er historier, oplevelser, erkendelse eller andet fra projektet, som I tænker, at andre vil kunne få glæde af eller blive inspireret af at høre, må I meget gerne skrive dem her. I må også gerne skrive, hvis projektet indgår som en del af større events eller lignende i perioden frem til næste projektstatusrapport.

Se www.supi.gl

Der kommer en artikel med interviews og fotos efter uge 13.

I er velkomne til at kontakte Velliv Forenings Kommunikationschef med historier, nyheder, billeder mm. fra projektet løbende. Materiale kan sendes via dialogværktøjet i portalen eller der kan sendes mail til cga@vellivforeningen.dk.

Hvis I vil beskrive flere historier eller presseklip, klik **Tilføj**.

Følgegruppe

Er der etableret en følgegruppe til projektet?

Grønlands Erhverv (GE) er projektejer og følgegruppen består af direktør for GE Christian Keldsen (fokus og retning), sekretariatschef Dan Sivertsen (samarbejde med lokalforeninger mv.), seniorkonsulent (arbejds miljøfaglig samarbejde) Karsten Lyberth-Klausen, Jørgen Gullestrup (Mates In Construction) og bogholder Louise Kristiansen (økonomi og administration).

Derudover er GE's lokalforeninger i hhv. Ilulissat, Sisimiut og Nuuk involveret som lokale tovholdere på projektet.

Ja

Øvrige kommentarer

Er der andet, som er relevant ift. grundlaget for bevillingen eller i relation til gennemførelsen af projektet?

Alene ved vores første besøg i Grønland åbnede sig en masse muligheder for at brede Suleqat Pisinaasq ud til hele Grønland og indenfor en kort tidshorisont udvikle det til en bevægelse/NGO, der samarbejder om forebyggelse af mistrivsel og selvmord. Fx Yellow September i Grønland, Paarisa (www.paarisa.gl) og Tusaanga (www.tusaanga.gl).

Den tolk/oversætter, vi endte med at vælge, har i en lang årrække været ansat ved Grønlands Politi og er nu sekretariatschef ved Rets hjælpen. Han tilbyder os sit netværk til NGO'er i hele Grønland.

Det åbner perspektiver, ikke mindst hvis vi kan få lov at fortsætte med Suleqat Pisinnaasq i et egentligt projekt, som kan drives lige så målrettet og resultatsøgende som pilotprojektet bliver.

Ja