

ADOs mand i Grønland

Der er ikke mange dyrlæger ansat i Grønlands Selvstyre. Til gengæld er opgaverne af samfundskritisk stor vigtighed og vidtforregnede. Fra fødevarekontrol, eksport af fisk, tilsyn med slædehunde i Nordgrønland og intensivt arbejde i Sydgrønland under slagtesæsonen.

Når noget i den sammenhæng skurrer – hvad enten det handler om løn, arbejdstid eller fortolkning af aftaler – er det Jens Vraa-Jensen, ADO bruger til sparring og til at løse konkrete sager.

For et par år siden gik han på pension efter knap 35 års ansættelse i DM, heraf 15 år med Grønland som sit speciale. Men Jens har fortsat sit engagement i Grønland, da han også er konsulent for de sundhedsfaglige fagforeninger. Derigennem deltager han fortsat i overenskomstforhandlinger og i TR-uddannelsen, som afholdes i samarbejde mellem de sundhedsfaglige organisationer og de akademiske organisationer i Grønland.

En del af et større akademisk fællesskab

Ud af en gruppe på cirka 1.000 akademikere er dyrlægekantoret i Grønland en lille enhed. Her er seks faste dyrlægestillinger. Derudover er der to dyrlæger ansat af Fødevarestyrelsen på dansk overenskomst, men med arbejdsplads i Nuuk.

I perioder – særligt under slagtesæsonen – kan tempoet være højt og arbejdsbyrden massiv. Der ansættes midlertidig hjælp, men grundlæggende er det en meget begrænset gruppe, der varetager opgaver af stor betydning for både fødevarer og folkesundhed.

Netop derfor får de organisatoriske rammer ekstra vægt. Når man er få om ansvaret, bliver det afgørende, at vilkår, arbejdstid og honorering fungerer i praksis.

– Dyrlægerne har jo en meget væsentlig opgave og ansvar i forhold til fx fødevarer og dermed folkesundheden, understreger Jens.

I Grønland findes der også privatansatte dyrlæger. Donnans Dyreklinik i Nuuk er den ene af to smådyrsklinikker i landet. Den anden UNA-vet, er en rejsende dyreklinik, der primært arbejder i Sydgrønland.

Reglerne er anderledes

En del af Jens' rådgivning handler om at forklare – og nogle gange forsvare – forskellene mellem det danske og det grønlandske system.

– Der er fx to forskellige overenskomster, siger han og peger på, at den grønlandske aftalestruktur på flere måder minder om danske overenskomster fra 80'erne og 90'erne.

Der er fortsat en 40-timers arbejdsuge, og pensionsmodellen er anderledes: Arbejdsgiveren yder 10 procent, og lønmodtageren betaler 5 procent. Samtidig er visse rettigheder mere begrænsede – blandt andet har man kun barns første sygedag.

Overenskomstforhandlingerne følger heller ikke den danske rytme. Man er i en femårig periode, og næste forhandling ligger i 2028. Det betyder, at udviklingen af vilkår kan være langsommere, og at meget afhænger af de aftaler, der allerede er indgået.

Dyrlægerne er desuden omfattet af en klassificeringsaftale ved siden af den generelle akademikeroverenskomst – en rest fra det gamle tjenestemandssystem.

– Det giver dem en højere udbetalt løn, men ringere muligheder for afspadsering og honorering af merarbejde, forklarer Jens.

Lønnen kan altså se attraktiv ud på papiret. Men i praksis – særligt i perioder med intensivt arbejde og skæve arbejdstider – betyder ordningen, at dyrlægerne ikke har samme merarbejds- og rådighedsstruktur som andre akademikere i Selvstyret.

For en faggruppe med ansvar for fødevarer og dermed folkesundheden er det ikke en teknikalitet.

– Dyrlægerne har jo en meget væsentlig opgave og ansvar, som man også skal tage hensyn til i relation til lønfastsættelsen, understreger Jens.

Derfor arbejder ADO og Jens frem mod 2028 på at få harmoniseret vilkårene, så de i højere grad svarer til de generelle akademikerbetingelser i Grønland. Målet er at få dem ind på en anciennitetsbaseret skalaløn og give dem en tillægs- og rådigheds-/merarbejdsstruktur på linje med andre akademikere i Selvstyret.

Grønland byder på store faglige muligheder for dyrlæger, men også på et overenskomstsysteem og en arbejdskultur, der adskiller sig fra den danske. Når løn, merarbejde eller ansættelsesvilkår giver udfordringer, er det Jens Vraa-Jensen, der er ADOs faste sparringspartner. Og frem mod 2028 arbejder han for, at dyrlægerens vilkår bliver løftet ind i den generelle akademikeroverenskomst.



En del af et større akademisk fællesskab

Selvom dyrlægegruppen er lille, indgår den i det samlede akademiske forhandlingssystem i Grønland. De offentligt ansatte dyrlæger er organiseret gennem deres danske faglige organisationer, og forhandlingerne foregår i en akademisk delegation.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) har formelt forhandlingsret for de cirka 30 tjenestemand-ansatte akademikere i Grønland. Deres vilkår forhandles samtidig med de øvrige akademiske forhandlinger, men det er de akademiske organisationer – typisk Djøf, DM, GL og IDA – der forhandler selve overenskomsten.

Det betyder, at ændringer i dyrlægernes løn- og arbejdstidsvilkår skal ske i samspil med de øvrige akademikerorganisationer. For Jens er det afgørende: Skal dyrlægernes vilkår moderniseres, skal det ske inden for den samlede akademiske ramme – ikke som en isoleret særordning.

Centralisering og tålmodighed

En anden forskel mellem Danmark og Grønland, som Jens ofte peger på, er graden af centralisering.

- I Grønland er det langt mere centralistisk, siger han og beskriver, hvordan Økonomi- og Personalestyrelsen styrer meget centralt med en lang lønskala og begrænsede lokale forhandlingsmuligheder.

Lokale tillæg kan forhandles, men kun i begrænset omfang. Skal man videre, kræver det central forhandling.

Forklaringen er blandt andet, at man i et lille samfund kender hinanden. Risikoen for usaglige hensyn er større, hvis løndannelsen bliver for lokal.

Men centraliseringen har en pris: Sager kan trække ud.

- Det er frustrerende både for medlemmer og for os, der rykker, siger Jens.

Når han mødes fysisk med arbejdsgiverne, kan tingene ofte løses. Men på afstand kan det føles, som om sagerne går i stå. Det kræver tålmodighed og vedholdenhed.

Fagligt springbræt og høj personaleomsætning

På den positive side oplever mange dyrlæger Grønland som et fagligt springbræt.

- Ofte får man tidligere et ansvar og en selvstændighed, som man først ville få senere i Danmark, siger Jens.

Man kan få ledelsesansvar i en yngre alder og arbejde bredere, fordi specialiseringsgraden er mindre. Men personaleomsætningen er høj. Selvstyret bruger enorme ressourcer på rekruttering, fortæller han og peger på, at både introduktion og oplæring tager tid og kræfter.

Der findes incitamenter til at fastholde medarbejdere – blandt andet betalt hjemtransport og flytning af bohavet efter tre år – men mange forlader stillingerne før tid.

Ifølge Jens koster den høje personaleomsætning både tid og penge for Selvstyret. Hver nyansat skal introduceres og sættes ind i komplekse myndighedsopgaver. Derfor hænger arbejdet med bedre og mere gennemskuelige vilkår også sammen med rekruttering og fastholdelse.

Et lille samfund

Jens understreger, at Grønland ikke er et »udland« i klassisk forstand.

- Det er jo et samfund, der fungerer nogenlunde, som man er vant til: Man handler i Brugsen, der er steder at spise osv. Men det er et mindre samfund, hvor man kender hinanden, og hvor afstande – både geografiske og admi-

nistrative – kan mærkes. Og så er der naturen.

- Mange synes, det er enormt berigende – højt til loftet, flotte udsigter, siger han.

Rådet til dig, der overvejer Grønland

Jens' råd til dyrlæger, der overvejer en stilling i Grønland, gælder først og fremmest om at se mulighederne.

- Opgaverne er alsidige, ansvaret stort, og du kan udvikle dig fagligt og ledelsesmæssigt hurtigere end mange andre steder. I et lille system får du indflydelse tættere på beslutningerne, og du kommer til at arbejde bredere, end mange dyrlæger gør i Danmark. For nogle bliver Grønland et karrierespringbræt – for andre et sted, hvor fagligheden får en anden tyngde, fordi konsekvenserne af arbejdet er så direkte for samfundet.

Dernæst råder han til, at man sætter sig inde i vilkårene og aktivt bruger sin organisation.

- Grønland er ikke Danmark, hverken juridisk eller organisatorisk. Lønstruktur, merarbejde og rådighed er skruet anderledes sammen, og systemet er mere centraliseret. Det kræver, at man kender spillereglerne.

Han fortæller om en sag, hvor en kommune fejlindplacerede en akademiker og efterfølgende fjernede et tillæg. Sagen trak ud i tre år, før den blev løst.

- I virkeligheden kunne det have været afklaret på tre minutter, hvis man havde læst overenskomsten ordentligt. Men medlemmet fik efterbetalt det hele, siger Jens og understreger, at det netop er dér, den faglige organisation gør forskellen.

For ADO handler det ikke kun om at løse enkelt-sager, men om at udvikle vilkårene samlet for faggruppen. Arbejdet er allerede i gang. ■



Jens Vraa-Jensen har været med til at forhandle flere overenskomster i Grønland, hvor han gennem 15 år har været en del af den akademiske delegation.

FOTO PIA RINDOM