

De basiswetenschapper, verloren in de Universitair Medische Centra

Het AMC in Amsterdam ging voorop in een nu landelijk aangehangen vorm van Universitair Bestuur voor de Medische Faculteiten. Het personeel werd administratief “doorgeschoven” naar het Academisch Ziekenhuis, de Faculteit werd opgeheven en bestuurlijk geplaatst onder de Raad van Bestuur van het Ziekenhuis. Efficiënt en bevorderlijk voor de eenheid van personeel op de werkvloer. De vloeren waren toch al in elkaar overgelopen met de nieuwbouw, dus dit vormde een logisch afsluiting van een groeiproces.

Maar is het ook echt zo'n eenheid geworden? De invoering van het Functiewaarderingssysteem voor de academische ziekenhuizen (Fuwavaz) laat iets anders zien. Met wetenschappers die hun tijd in laboratorium en onderwijs doorbrengen, maar die geen medische aanstelling hebben, daar weet het Fuwavaz maar moeilijk weg mee. In de voorbereidende besprekingsrondes met spiegelgroepen van het personeel liet de agenda al zien waar de pijn zat: de groep laboratorium-specialisten zat in de “rest-groep”, waar nog snel even mee gepraat moest worden. De vakbonden bemoeiden zich er niet mee, want deze groep was niet interessant (minder dan 10% van het totale personeelsbestand van de UMC's). De grote vakbonden (FNV, CNV, etc.) moesten het toch al niet hebben van lidmaatschappen onder deze groep, en de VAWO (Vereniging van Academici bij het WO) keek eveneens de andere kant op.

Is er dan nu een probleem? Jazeker, voor de groep laboratorium-specialisten is in feite een soort algemeen-universitaire AIO/UD/UHD/HL-omschrijving aangehouden, zonder nadere analyse van de daadwerkelijke functie-inhoud. Maar ernstiger is, dat de carrièremogelijkheden van de academische niet-medici in de UMC's sterk zijn beknot. Daar komt nog eens bij, dat er enorme verschillen in beloning bestaan met de medische collega's waarmee in het wetenschappelijk onderzoek wordt samengewerkt. Voor de niet-medisch aangestelden is de salarisvergelijkingsgroep de UD/UHD/HL van de universiteiten, voor de medisch-aangestelden is dat de vrijgevestigde medisch specialist. Dit leidt al gauw tot een factor 1,5 à 2 verschil in beloning voor werk dat door de betrokkenen als vergelijkbaar wordt gevoeld. Maar verder is het dan ook nog eens zo, dat de UD/UHD/HL in zijn “eigen” organisatie – de universiteit – bij het bestuur is betrokken, en het tot faculteits- of universitair bestuurder kan brengen. In de UMC's daarentegen wordt de scepter gezwaaid door managers en artsen, nog vaker door manager-artsen. Dat is logisch voor een ziekenhuis, dat als een bedrijf moet worden gerund, maar ongunstig voor de bestuursdeelname van de academische niet-medici. Hun inspraak in het bestuur van de instelling komt slechts tot stand via de Ondernemingsraden en daar wordt de agenda bepaald door de “grote” vakbonden, die weinig oog hebben voor de positie van de onderzoekers en docenten. Inspraak in onderwijs- en onderzoeksbeleid wordt door de RvB's van de OR overigens al nauwelijks gepikt, dus is deze academicus gedoemd om stilletjes in zijn hokje te blijven, en maar af te wachten wat het management van het ziekenhuis dit jaar voor plannen heeft ontwikkeld.

Wie kan het tij nog keren? Niet de enkele medewerker, die heeft genoeg moeite om het hoofd boven water te houden. Dit geldt zeker voor de jonge medewerker, die met tijdelijk contract na tijdelijk contract in de fuik van de post-doc aanstellingen zit. Als hij/zij eindelijk een vaste aanstelling kan krijgen als UD, is de wetenschappelijke

rat-race het enige waar nog tijd voor is (veni, vidi of anders ...). Daarnaast moet dan ook nog onderwijs worden verzorgd, dat bij de toenemende studentenaantallen steeds meer tijd vergt van een afnemend aantal basisvakkers. Naar buiten belijden de UMC's dat onderwijs een kerntaak van de instellingen is, maar binnen de muren wordt toch gemakkelijker gescoord met publicaties in top-tijdschriften dan met top-prestaties als docent.

De vakbonden zouden deze problematiek tot de hunne moeten maken. De beleidsmakers zouden moeten inzien, dat innovatie en kenniswerk ook maatschappelijk moeten worden erkend, zelfs in de bestuurlijke ivoren torens die de UMC's zijn geworden. De huidige "grote" vakbonden hebben het laten afweten. Alleen bij de OR-verkiezingen wordt er op de verkiezingsaffiches op het laatste moment met viltstift nog even bij geschreven, dat ze het onderwijs en onderzoek ook zo belangrijk vinden. Misschien kunnen de kleine vakbonden de grote broers eens wakker schudden. In dat opzicht is het goed, dat de VAWO, die binnen de UMC's weinig zichtbaar opereert, nu naast zich de Unie krijgt, omdat die ook "Nederland – Kennisland" als toekomst ziet, zelfs in de UMC's.

Februari 2006

John M. Karemaker,
DB FMWV