

Man-vrouwverhouding in de Nederlandse academische psychiatrie

A.B. Koopmans, M.H. Özgen

- Achtergrond** De psychiatrie staat als medisch specialisme goed op de kaart wat betreft vrouwenemancipatie. Het vak bestaat inmiddels voor meer dan de helft uit vrouwen en het aantal vrouwelijke opleidingsassistenten is groot. Maar hoe zit dat eigenlijk met de academische tak van ons vak? In Nederland is gemiddeld één op de vier hoogleraren in de medische wetenschap vrouw. Hoe zijn vrouwen vertegenwoordigd op de hogere academische posities binnen de psychiatrie?
- Doel** Onderzoek naar het aantal vrouwen op hogere academische posities binnen de psychiatrie en beschrijven welke interventies kunnen leiden tot een gelijkwaardiger arbeidssysteem voor mannen en vrouwen.
- Methode** Via universiteiten en onderwijsinstellingen verkregen we informatie over de huidige man-vrouwverhouding op diverse academische posities binnen de psychiatrie. Met literatuuronderzoek inventariseerden we welke factoren kunnen bijdragen aan een gelijkwaardiger arbeidsklimaat.
- Resultaten** In Nederland was 24% van de hoogleraren en 33% van de opleiders psychiatrie vrouw. Ook in redacties van wetenschappelijke tijdschriften waren vrouwen met 22% in de minderheid.
- Conclusie** Op de hogere academische posities binnen de psychiatrie bestaat een ongelijke man-vrouwverhouding. Cultuurverandering in combinatie met beleidsmaatregelen kunnen leiden tot een gelijkwaardigere arbeidsmarkt.

De psychiatrie heeft als medisch specialisme een voortrekkerspositie wat betreft de emancipatie van de vrouw als medisch specialist. Dat blijkt onder andere uit het grote aantal vrouwen in de opleiding tot psychiater en uit het feit dat bij behandelorganisaties vrouwen veel bestuursfuncties vervullen. In 2020 was 66% van de artsen in opleiding tot psychiater vrouw en bestond het vak voor 54% uit vrouwen (Verheul 2021).

Binnen de Nederlandse academie zijn er echter aanwijzingen voor structurele ongelijkwaardigheid op de arbeidsmarkt. Het aantal vrouwen neemt af bij elke stap op de academische carrière ladder. Zo is sinds 2006 al meer dan de helft van de promovendi in de medische wetenschap vrouw (Rathenau Instituut 2020), wat duidt op een aanzienlijke groep vrouwen met interesse in en ambitie voor wetenschappelijk onderzoek. Tegelijkertijd zijn bij de volgende treden vrouwen in de minderheid. Zo was eind 2020 het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten 30% en was 26% van alle hoogleraren vrouw. In de medische sector is het aandeel vrouwelijke hoogleraren 28% (Monitor LNVH 2020). Omdat de gemiddelde tijd tussen promoveren en een benoeming tot hoogleraar 19 jaar is, zou in een gelijkwaardige

arbeidsmarkt in 2025 de helft van de hoogleraren in de medische sector vrouw kunnen zijn. Voorlopig ziet het er niet naar uit dat dit aantal behaald gaat worden. Deze structurele ongelijkheid heeft meerdere oorzaken. Eén van de belangrijkste verklaringen is het bestaan van (onbewuste) vooroordelen. Hoewel de intenties vaak gericht zijn op gelijkwaardigheid, spelen stereotiepe ideeën over mannen en vrouwen vaker een rol dan gedacht wordt. Zo toonden Ross e.a. (2022) onlangs aan dat vrouwen als gevolg van een gebrek aan erkenning minder productief lijken op het gebied van wetenschap dan mannen. Zij worden bijvoorbeeld minder vaak dan mannen als coauteur genoemd als zij wel een bijdrage hebben geleverd aan een artikel. Ook werd aangetoond dat hoewel evenveel mannen als vrouwen een beursaanvraag indienen bij het Leiden University International Study Fund (LISF), minder vrouwen een beurs toegekend krijgen (Wijnen e. a. 2021). Deze genderverschillen in het toekennen van beurzen blijkt niet samen te hangen met de kwaliteit van de onderzoeksvoorstellen, maar met kwaliteiten van de onderzoekers. Het blijkt dat onderzoekers met name worden beoordeeld op eigenschappen die wor-

AUTEURS

Anne Koopmans, psychiater, i-psy Parnassia Groep, Utrecht.
M. Heval Özgen, psychiater, senior onderzoeker, Parnassia Groep, Den Haag, Curium-LUMC, Leiden.

Correspondentie

Dr. A.B. Koopmans (a.koopmans@parnassiagroep.nl).

Geen strijdige belangen meegedeeld.

Het artikel werd voor publicatie geaccepteerd op 18-8-2022.

Citeren

Tijdschr Psychiatr. 2022;64(8):508-512

den geassocieerd met mannelijkheid (masculien) zoals leiderschap, productiviteit en toekomstvisie (Witteman e. a. 2019). Eigenschappen die geassocieerd worden met vrouwen (feminien) zoals procesgerichtheid, collegialiteit en betrokkenheid acht men van minder groot belang. Het lijkt er dus op dat het hebben van masculine eigenschappen een doorslaggevende factor kan zijn in het verkrijgen van een beurs. Het verkrijgen van een beurs vergroot de kans op een volgende en is dus een belangrijke carrièrestap.

Dat er sprake is van ongelijke waardering van kwaliteit blijkt ook uit de bevinding dat mannen in de academie na correctie voor leeftijd, in dezelfde functie gemiddeld meer verdienen dan vrouwen. Ook ontvangen zij meer gratificaties en toelages dan vrouwen, en de uitgekeerde bedragen aan mannen zijn gemiddeld hoger (de Goede e.a. 2016).

Het hebben van zorgtaken is een andere belangrijke verklaring waarom vrouwen niet of minder in de academie werken (Elsevier 2020). Vrouwen combineren een betaalde baan vaker met onbetaalde arbeid (zorg en huishouden) dan mannen. Hoeveel invloed dit kan hebben op een carrière zagen Myers e.a. (2020) tijdens de coronalockdown: vrouwelijke wetenschappers hadden deze periode 17% méér tijdsverlies als gevolg van zorgtaken dan hun mannelijke collega's. Verder daalde het aandeel vrouwelijke auteurs dat een medisch wetenschappelijk artikel indiende tijdens de lockdown van 34% naar 22% (Viglione 2020).

Ook ambitieuze vrouwen voelen zich binnen de huidige culturele opvattingen dus nog steeds vaker dan mannen verantwoordelijk voor zorg en huishoudtaken. Omdat hogere posities minder flexibiliteit bieden voor deeltijdwerken en er een sterke focus is op de kwantiteit van onderzoek, ziet men dit als een belangrijke verklarende factor voor de onderrepresentatie van vrouwen in hogere functies.

Tot slot zijn hoge prestatiedruk en seksuele intimidatie andere redenen voor vrouwen om af te zien van een academische carrière (Elsevier 2020).

Het is belangrijk om tot een gelijkwaardige verdeling te komen omdat degenen op de hogere wetenschappelijke posities de toekomst en de richting van ons vak bepalen.

Het is bekend dat diversiteit bijdraagt aan creativiteit en dat mensen met verschillende achtergronden andere perspectieven met zich meebrengen, wat bijdraagt aan meer diverse onderzoeksideeën. Zo doen veel vrouwelijke hoogleraren onderzoek naar het belang van sekseverschillen in diagnostiek en behandeling van psychische aandoeningen.

METHODE

Voor dit artikel onderzochten wij de situatie op de arbeidsmarkt in de Nederlandse psychiatrische academie. Omdat vrouwen op hoge posities een belangrijke voorbeeldfunctie hebben, onderzochten wij de representatie van vrouwen op meerdere hoge functies binnen het academisch werkveld. Wij hanteerden een brede definitie van de term academie. Opleidingsinstituten als ggz-instellingen namen we ook op in ons onderzoek.

Wij vroegen ons af:

Hoe groot is het aandeel vrouwelijke opleiders? Hoe groot is het aandeel vrouwelijke (bijzondere) hoogleraren (kinder- en jeugd)psychiatrie met de functie van psychiater binnen de medische faculteiten? Hoe is de honorering van beursaanvragen gedaan door vrouwen in de ggz? Hoe zijn vrouwen vertegenwoordigd in redacties van psychiatrisch wetenschappelijke tijdschriften? Voor de beantwoording van de eerste drie vragen vroegen we cijfers op bij diverse onderzoek- en opleidinggerelateerde instituten.

Tevens formuleerden we op basis van literatuuronderzoek suggesties voor interventies om een gelijkwaardig arbeidssysteem te bewerkstelligen.

RESULTATEN

Man-vrouwverdeling bij opleiders en hoogleraren

In 2021 was 56% van de plaatsvervangende praktijkopleiders en 33% van de praktijkopleiders vrouw. Van de (bijzondere) hoogleraren (kinder- en jeugd)psychiatrie in de functie van psychiater binnen de medische faculteiten was 24% vrouw (figuur 1).

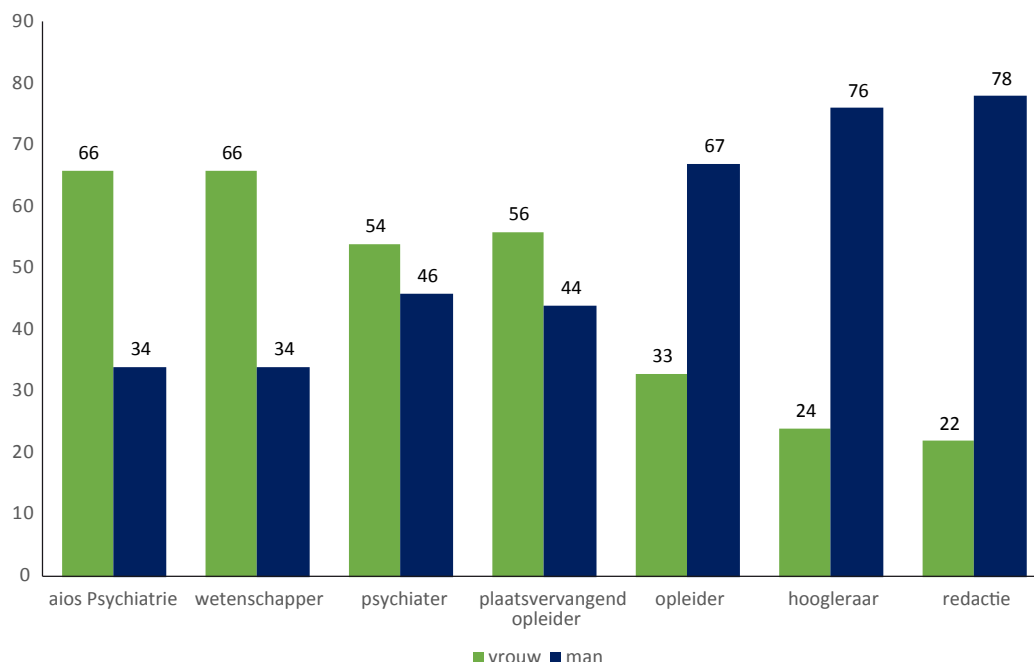
De psychiatrie scoorde als medisch specialisme ondanks de grote instroom van vrouwen niet hoger dan het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren in de medische wetenschap (28%) (figuur 2).

Onderzoek naar de man-vrouwverdeling onder hoogleraren psychiatrie binnen overige faculteiten (bijvoorbeeld psychologie, filosofie of sociologie) viel om praktische redenen buiten het bereik van dit onderzoek. Binnen de afdelingen psychiatrie waren er ook hoogleraren werkzaam met een biologie- of psychologieachtergrond; dezen namen we niet mee in de aantallen.

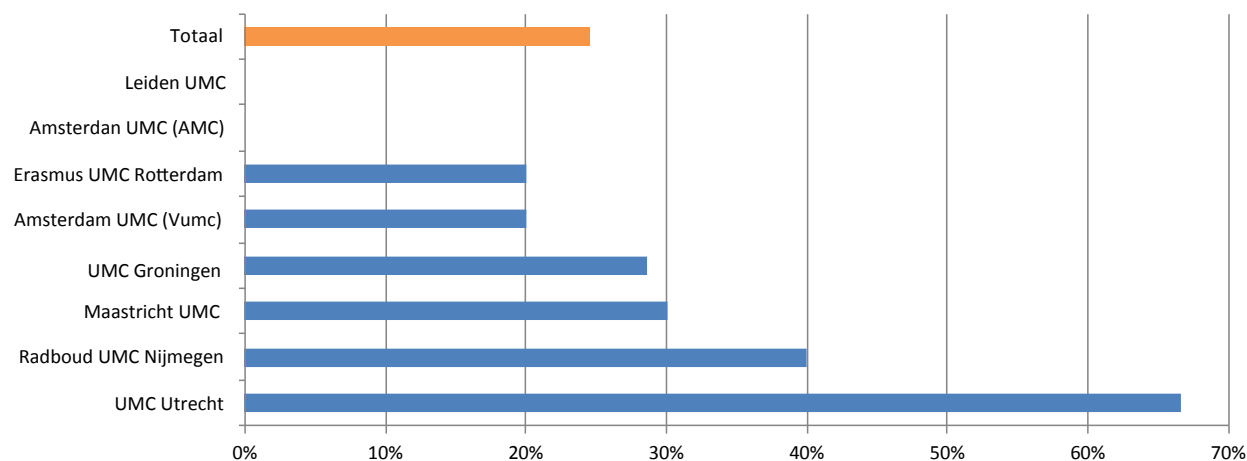
Man-vrouwverdeling bij wetenschappelijke redacties

Vrouwen waren met 23% ondervetegenwoordigd in de redacties van de top 12 van de meest invloedrijke internationale wetenschappelijk tijdschriften in de psychiatrie. Die ondervetegenwoordiging gold met slechts 17% nog sterker voor de functie van hoofdredacteur (Mun & Akinyemi 2020). Tijdschriften van Nederlandse bodem hadden met 22% een vergelijkbaar aantal vrouwen in de redactie (Hafeez e.a. 2019) (figuur 1). Overigens was bij de redactie van het *Tijdschrift voor Psychiatrie* de man-vrouwverhouding 50-50.

Figuur 1. Percentage mannen en vrouwen in diverse functies binnen de psychiatrie



Figuur 2. Percentage vrouwelijke psychiaters in de functie van hoogleraar binnen de medische faculteiten in 2021



Man-vrouwverdeling bij beursaanvragen en -toekenningen

Sinds 2016 deden vrouwen vaker dan mannen een beursaanvraag voor een onderzoek gerelateerd aan de ggz (66% versus 34%) en ontvingen zij een evenredig aantal keer een beurs (63% versus 37%) (ZonMw). Genderongelijkheid in het toekennen van beurzen werd in de psychiatrie dus niet gevonden.

Beursaanvragers gerelateerd aan de ggz zijn in figuur 1 aangeduid als wetenschappers werkzaam in de ggz. Dit betref dus niet alleen de psychiatrische discipline.

Een hoopvolle toekomst?

Als we naar een gelijkwaardig arbeidssysteem willen met gelijke representatie van mannen en vrouwen op alle niveaus, moet een aantal zaken structureel veranderen.

De leiders van de groep

De belangrijkste aanbeveling is cultuurverandering. Op dit moment is er een wetenschapscultuur met sterke hiërarchie, individualisme en een hoge prestatiedruk. Feminiene eigenschappen zoals samenwerken, collegialiteit en onderwijskwaliteiten zijn minder belangrijk in de beoordeling voor een promotie dan masculiene eigenschappen als zelfverzekerdheid, competitiviteit en H-index (van der Lee & Ellemers 2015; Ellemers 2021). Met name vrouwen identificeren zich weinig met het huidige stereotiepe beeld van een succesvolle wetenschapper (van Veelen & Derks 2021). Uit onderzoek van de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) bleek dat deze factoren binnen de academie zorgen voor een onveilig werkklimaat waarin regelmatig sprake is van intimidatie, waardoor vrouwen de academie eerder verlaten (Van der Ven 2018).

Meer vrouwen aanstellen op hogere functies in een masculiene werkcultuur leidt vaak niet tot échte verandering. Vrouwen op hoge posities assimileren in een door mannen gedomineerde cultuur, in reactie op discriminatie en bedreiging van de sociale vrouwelijke identiteit. Hierdoor zetten zij zich vaker af tegen jonge ambitieuze vrouwen - het zogenaamde Queen-Bee fenomeen (Derks e.a. 2016).

Om tot normverandering te kunnen komen zullen hiërarchische systemen doorbroken moeten worden. De nauwe omschrijving van academisch succes zal opnieuw gedefinieerd moeten worden waardoor een meer inclusief academisch klimaat kan ontstaan. De San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA), een wereldwijd initiatief om academisch succes te herdefiniëren, sluit hierbij mooi aan en werd in 2019 onder meer ondertekend door ZonMw. In deze declaratie werd als doel gesteld om onderzoekers te gaan waarderen op kwaliteit in plaats van op productiviteit.

De belangrijkste bron voor normverandering zijn de leiders van de groep. Wanneer belangrijke sleutelfiguren zich verantwoordelijk voelen voor het uitdragen van

genderinclusief gedrag, zal dit het gedrag van de overige groepsleden beïnvloeden (Kang & Kaplan 2019). Het vergroten van de zichtbaarheid van vrouwen op hogere posities kan daaraan bijdragen. Deze vrouwen kunnen daarnaast als rolmodel fungeren voor jonge ambitieuze vrouwen (Elsevier 2020). In de praktijk zal het betekenen dat bijvoorbeeld men bij het uitnodigen van sprekers en toekennen van hogere publieke functies bewust moet nadenken over de man-vrouwverdeling.

Dromen met deadlines

Bewustwording is een goede eerste stap, maar het is essentieel om actie te verankeren in beleid. Het stellen van duidelijke doelen draagt bij aan een gelijkwaardigere verdeling van functies. Dit wordt nog effectiever wanneer men ook consequenties verbindt aan het niet behalen van de gestelde doelen (Kang & Kaplan 2019). Om tot objectievere aanstellingen te komen waarin impliciete discriminatie een minder grote rol speelt, is het aan te raden om vooraf kwaliteitscriteria vast te stellen waaraan een kandidaat moet voldoen. Het is gebleken dat naarmate sollicitatiegesprekken minder gestructureerd zijn, de kans op discriminatie groter is (Isaac e.a. 2009). Werken met gestructureerde procedures verkleint de kans op onbewuste discriminatie doordat onbewuste persoonlijke voorkeuren, bijvoorbeeld voor geslacht of huidskleur, een minder grote rol gaan spelen in het sollicitatieproces. Ook bij de salariering is het belangrijk dat deze gebaseerd is op objectieve kwaliteit- en ervaringscriteria en hier transparant over te zijn.

Flexibele arbeidstijden

Gendersverschillen in arbeidstijden beïnvloeden de doorstroom naar hogere posities. Vrouwelijke hoogleraren in Nederland hadden gemiddeld een iets grotere contractomvang dan hun mannelijke collega's. Echter, de tijd in aanloop naar het hoogleraarschap is vaak een periode waarin er ook in het privéleven grote ontwikkelingen plaatsvinden. Als gevolg van zorgtaken voor kinderen lopen vrouwen in Nederland helaas nog steeds gemiddeld meer achterstand op in hun carrière dan mannen. Om te voorkomen dat op grote schaal vrouwelijk talent verloren gaat, is het van belang aandacht te richten op flexibele arbeidstijden, deeltijdwerken en betere regelingen omtrent kinderopvang.

Mentoraat en coaching

In de huidige werkcultuur op de medisch faculteit wordt het werk van vrouwen vaker ondergewaardeerd dan dat van mannen. Vrouwen zijn bescheidener over hun prestaties dan mannen en zij achten zich minder vaak geschikt voor hogere posities – zelfs wanneer ze gelijk of beter geschikt zijn dan mannelijke collega's (Walton 2015; Han e.a. 2018). Het idee ontstaat dat vrouwen aangemoedigd moeten worden zich zelfverzekerder en competitiever op te stellen, om zich te kunnen meten aan hun mannelijke concurrenten. Niet-gender-stereotiep gedrag wordt echter vaak niet gewaardeerd omdat het

niet past bij de culturele normen en niet strookt met verwachtingen.

Om gelijkwaardigheid te bereiken, lijkt het weinig zinvol als vrouwen zich gaan aanpassen aan een masculiene werkcultuur. In individuele gevallen kan dit leiden tot een groter succes, maar op groepsniveau zal er weinig veranderen. Mentorschap - gedefinieerd als partnerschap in persoonlijke en professionele groei en ontwikkeling - heeft echter wel een positieve invloed op loopbaantevredenheid, persoonlijke ontwikkeling en productiviteit, waaronder publicaties en succesvolle beursaanvragen (Sambunjak e.a. 2006; Lau e.a. 2018; Farkas e.a. 2019). Uit onderzoek blijkt dat het hebben van een mentor de kans op promotie tot hoogleraar vergroot (Wise e.a. 2004). Mentor- en coachingprogramma's waarin leidinggevend een rol krijgen in de begeleiding van talentvolle vrouwen zouden een constructieve manier kunnen zijn om vrouwelijk talent verder te ontwikkelen.

DISCUSSIE

Hoewel er in de klinische tak van de psychiatrie sprake lijkt te zijn van een gelijkwaardige arbeidsmarkt zijn er in de academie nog steeds aanwijzingen voor structurele ongelijkwaardigheid en dat is een gemiste kans. De manier waarop we academisch succes definiëren en waarden leidt tot een groot verlies van vrouwelijk talent.

Cultuurverandering in combinatie met in beleid veranderde maatregelen kunnen leiden tot een gelijkwaardiger arbeidssysteem, een systeem waarin er meer aandacht is voor diversiteit, flexibelere werktijden en de focus minder ligt op individuele prestatie en meer op samenwerken. Een werkcultuur waar zowel mannen en vrouwen zich mee kunnen identificeren.

Feminisering van een vakgebied is echter niet zonder risico's. Uit onderzoek is gebleken dat zodra er meer vrouwen in een sector gaan werken, het aanzien en het salaris van het vak gaan dalen. Dit fenomeen is ook wel bekend als de wet van Sullerot. Concrete voorbeelden zijn die van het basisonderwijs en de huisartsgeneeskunde. Dit is een onwenselijke ontwikkeling waarvoor we moeten waken. Door functies kritisch te vergelijken op vereiste kennis en vaardigheden, en gelijkwaardige functies gelijkwaardig te belonen kunnen we het verschil in beloning voorkómen.

Verder is het belangrijk dat er behalve voor diversiteit binnen de academie ook aandacht blijft voor diversiteit binnen de klinische tak van de psychiatrie. Vooralsnog is de instroom van artsen in opleiding representatief voor de uitstroom van geneeskundestudenten, maar genderdiversiteit betekent ook dat een vak niet alleen uit vrouwelijke specialisten bestaat. Mannelijke en vrouwelijke collega's zullen samen moeten blijven werken om de status van het vak te behouden en tegelijkertijd diversiteit te bewerkstelligen.

 Cato de Vos, MSc, Stichting 1nP, gaf ondersteuning bij het schrijven van dit artikel.

LITERATUUR

- Derks B, Van Laar C, Ellemers N. The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly* 2016; 27: 456-69.
- Ellemers N. Science as collaborative knowledge generation. *Br J Soc Psychol* 2021; 60(1): 1-28.
- Elsevier Gender Report: The researcher journey through a gender lens. Elsevier; 2020.
- Farkas AH, Bonifacino E, Turner R, e.a. Mentorship of women in academic medicine: a systematic review. *J Gen Intern Med* 2019; 34: 1322-9.
- Goede M de, van Veelen R, Derks B. Financiële beloning van mannen en vrouwen in de wetenschap: Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. LNVH; 2016.
- Hafeez DM, Waqas A, Majeed S, e.a. Gender distribution in psychiatry journals' editorial boards worldwide. *Compr Psychiatry* 2019; 94: 152119.
- Han H, Kim Y, Kim S, e.a. Looking into the labyrinth of gender inequality: women physicians in academic medicine. *Med Educ* 2018; 52: 1083-95.
- Isaac C, Lee B, Carnes M. Interventions that affect gender bias in hiring: a systematic review. *Acad Med* 2009; 84: 1440-6.
- Kang SK, Kaplan S. Working toward gender diversity and inclusion in medicine: myths and solutions. *Lancet* 2019; 393: 579-86.
- Lee R van der, Ellemers N. Gender contributes to personal research funding success in The Netherlands. *PNAS* 2015; 112: 12349-53.
- Lau C, Ford J, Van Lieshout RJ, e.a. Enhancing mentorship in psychiatry and health sciences: a study investigating needs and preferences in the development of a mentoring program. *J* 2018; 1(1): 8-18.
- LNVH. Monitor vrouwelijke hoogleraren 2021. <https://www.lnvh.nl/monitor2021/>
- Mun M, Akinyemi E. Representation on the editorial boards of academic psychiatry journals: the gender difference. *Acad Psychiatry* 2020; 44: 506.
- Myers KR, Tham WY, Yin Y, e.a. Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. *Nat Hum Behav* 2020; 4: 880-3.
- Rathenau Instituut. Aandeel vrouwen in umc's neemt verder toe. 2020. <https://www.rathenau.nl/nl/aandeel-vrouwen-umcs-neemt-verder-toe>
- Ross MB, Glennon BM, Murciano-Goroff R, e.a. Women are credited less in science than are men. *Nature* 2022; 608: 135-45.
- Sambunjak D, Straus SE, Marušić A. Mentoring in academic medicine: a systematic review. *JAMA* 2006; 296: 1103-15.
- Veelen R van, Derks, B. Academics as Agentic Superheroes: Female academics' lack of fit with the agentic stereotype of success limits their career advancement. *Br J Soc Psychol* 2021; 61: 748-67.
- Ven I van der. Intimidatie binnen de academie: onderzoeken of aanpakken? *ScienceGuide* 2018. <https://www.scienceguide.nl/2018/06/intimidatie-binnen-de-academie/>
- Verheul H. Feminisering medisch specialismen zet niet door. In de medische staf blijven mannenvakken bestaan. *Med Contact* 2021. <https://www.medischcontact.nl/nieuws/laatste-nieuws/artikel/feminisering-medisch-specialismen-zet-niet-door.htm>
- Viglione G. Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say. *Nature* 2020; 581: 365-6.
- Walton MM. Sexual equality, discrimination and harassment in medicine: it's time to act. *Med J Aust* 2015; 203: 167-9.
- Wise MR, Shapiro H, Bodley J, e.a. Factors affecting academic promotion in obstetrics and gynaecology in Canada. *J Obstet Gynaecol Can* 2004; 26: 127-36.
- Witteman HO, Hendricks M, Straus S, e.a. Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency. *Lancet* 2019; 393: 531-40.