

Min(d)ing the Gender Gap in Career Dynamics

A study on the role of structure and agency in navigating academic careers in the Netherlands

Daphne van Helden

Stellingen

1. Het academische loopbaanideaal in termen van gestage verticale vooruitgang is een mythe. (dit proefschrift)
2. Loopbaanpaden kunnen enkel worden begrepen vanuit een 'both agency and structure' perspectief. (dit proefschrift)
3. Loopbaansteun van leidinggevendenden kan zowel bevorderend als belemmerend werken voor de beleving van loopbaanauthenticiteit. (dit proefschrift)
4. Succesvol omgaan met loopbaanshocks hangt sterk af van in hoeverre iemands werkomgeving vasthoudt aan het beeld van de ideale loopbaan en wetenschapper. (dit proefschrift)
5. Het realiseren van loopbaanauthenticiteit is voor vrouwelijke senior academici ingewikkelder dan voor mannelijke academici. (dit proefschrift)
6. Het afschaffen van cum laude onderscheidingen is een 'quick-fix' oplossing die de dieperliggende kwesties van (gender)ongelijkheid in loopbaanontwikkeling niet aanpakt.
7. Het effect van gendergelijkheidsplannen (GEP) aan Nederlandse universiteiten staat op gespannen voet met het doel van dit soort plannen. In de woorden van Sara Ahmed (2007): "You end up doing the document rather than doing the doing"
8. De mate waarin Nederlandse universiteiten en (inter)nationale financiers van academisch werk erin slagen om loopbaantrajecten breder te erkennen en waarderen, wordt aanzienlijk beïnvloed door hun vermogen om in de praktijk te brengen wat ze prediken.
9. Longitudinaal interview onderzoek is als methodiek meer geschikt dan longitudinaal survey onderzoek om dynamiek in loopbaanervaringen te doorgronden.
10. Een van de grootste loopbaanuitdagingen in een digitaal tijdperk is het behouden van zowel geluk, gezondheid als authenticiteit.
11. Er is een universiteit waar vrouwen willen werken. (Aangepaste zin uit het lied "Er is een land waar vrouwen willen wonen" van Joke Smit uit 1984)