

Tien Stellingen

I

Ondanks negatieve stereotypingen, neemt duurzame inzetbaarheid niet op alle onderdelen af als men ouder wordt. *(dit proefschrift)*

II

Een waardevolle training heeft meer effect dan informeel leren met collega's. *(dit proefschrift)*

III

Politiek, overheid en werkgevers moeten meer nadruk leggen op hoe werknemers met regels om moeten gaan in plaats van op het eenzijdige geluid dat er veel onnodige regels zijn in de publieke sector. *(dit proefschrift)*

IV

Leraren zullen minder last hebben van regels en een afnemende vitaliteit, als zij meer focussen op het zo efficiënt mogelijk inrichten van hun werk. *(dit proefschrift)*

V

Om het welzijn van leraren in het primair en voortgezet onderwijs te verbeteren, is het noodzakelijk om te investeren in baanverrijking van leraren. *(dit proefschrift)*

VI

Bij nieuwe HR-interventies voor duurzame inzetbaarheid wordt regelmatig de assumptie gedaan dat er naast positieve ook negatieve bijeffecten zullen zijn, wat in de praktijk helemaal niet hoeft te kloppen en potentieel van werknemers onbenut blijft.

VII

Goed leiderschap zorgt voor een hogere duurzame inzetbaarheid, maar heeft ook als gevolg dat medewerkers te lang op dezelfde plek blijven werken waardoor hun externe inzetbaarheid juist afneemt.

VIII

Het HR-beleid van individuele publieke organisaties wordt steeds minder belangrijk, omdat zij steeds meer als netwerk samenwerken op HR-uitdagingen.

IX

De overheid moet verplichtingen stellen aan werkgevers in de publieke sector om professionalisering te stimuleren aangezien professionalisering belangrijker is dan ooit in een snel veranderende maatschappij.

X

De tekorten in de publieke sector zullen we nooit meer volledig oplossen, zelfs niet als iedereen optimaal duurzaam inzetbaar is.

XI

Universiteiten moeten actiever de mogelijkheden om als buitenpromovendus een promotietraject te volgen promoten.