



- Maak een brede opleiding onderdeel van je strategische HR-beleid.
- Kijk goed welk tweede vak bij je medewerker past, je kunt een docent geen vak opleggen.
- Kijk voor de onderbouw basis/kader ook naar de brede bevoegdheid vanuit de pabo.
- Zorg dat docenten altijd in hun oorspronkelijke vak les blijven geven; daar ligt hun passie.
- Stimuleer bij sollicitanten in vakken als lichamelijke opvoeding, godsdienst, geschiedenis of maatschappijleer om een tweede bevoegdheid te halen.
- Faciliteer niet alleen het budget, maar zorg ook dat mensen tijd krijgen om te studeren. Dit kost zeker een dag in de week.
- Schoolbesturen moeten zich niet laten belemmeren door de belasting in tijd en kosten. Leg de focus op de positieve effecten op lange termijn.
- Inventariseer of docenten die naast hun baan studeren, goed overeind blijven. Bied persoonlijke begeleiding.
- Wees creatief en kijk goed naar de persoon.
- Zorg dat je personeelsbeleid levensfase-bewust is.
- Investeer in je medewerkers en zorg daarbij voor goede begeleiding. Huur bijvoorbeeld een externe coach in voor preventiegesprekken.
- Help mensen om een goede keuze te maken. Dat betekent soms ook dat je adviseert om geen studie erbij te doen, of dat je starters wat afremt in hun verwachtingen.
- Kies voor maatwerk.
- Ken je medewerkers, weet wat er speelt en faciliteer daarop in plaats van generieke regels na te streven.
- Is een medewerker te zwaar belast, zoek dan samen naar een oplossing. Die investering krijg je dubbel terug.
- Werk voor tekortvakken ook samen met het bedrijfsleven voor hybride docenten.
- Maak zij-instroom gemakkelijker met respect voor de ervaring van professionals.
- Zorg voor een optimale leer- en ontwikkelcultuur. De basis wordt gevormd door experimenteren, zelfreflectie, (360°-) feedback, collegiale consultatie, (beeld)coaching, intervisie, supervisie, training of opleiding.