

brochure Transvita • voor schoolbesturen



Transvita



Transvita
samen vitaal door verandering

Deze brochure is geschreven voor schoolbesturen in het Primair Onderwijs in de regio Midden Nederland, die zich oriënteren op deelname aan het Regio Transfercentrum (RTC) Midden Nederland, zoals beschreven in het Sectorplan P0. In de aanvang wordt de opzet van een RTC gesubsidieerd door het Sectorplan P0. Het Transfercentrum voor de regio Midden Nederland heeft de naam Transvita gekregen.

Het landschap van het Primair Onderwijs is vol op in verandering. Ook op het vlak van arbeidsmarkt en hieraan gerelateerde wetgeving. Deelname aan Transvita geeft u de mogelijkheid ongewenste effecten van deze ontwikkelingen het hoofd te bieden. Dit kan alleen door met elkaar samen te werken. Welke ontwikkelingen van belang zijn en hoe we gezamenlijke oplossingen kunnen ontwikkelen, staat beschreven in deze brochure.

In deze brochure treft u een beschrijving aan van:

- Het grote verhaal; een beschrijving van belangrijke ontwikkelingen voor de regionale arbeidsmarkt.
- Het kleine verhaal; een beschrijving van de voordelen van Transvita bij krimp, groei en de stabiele situatie.
- Een toelichting op hoe Transvita werkt.





Het grote verhaal

De impact van de arbeidsmarktontwikkelingen zijn niet eenduidig. Ieder schoolbestuur heeft zijn eigen dynamiek en problematiek. Toch zijn er wel trends te ontwaren en tekenen zich strategische belangen af, die voor alle scholen in de regio Midden Nederland van betekenis worden.

De belangrijkste veranderingen zijn:

- 1 De Wet Werk en Zekerheid
- 2 Arbeidsmarkt in beweging
- 3 Werkdruk en ziekteverzuim

1 • De WWZ

De op 1 juli 2015 geïmplementeerde Wet Werk en Zekerheid is in het leven geroepen om medewerkers, die flexibel worden ingezet, meer rechtsbescherming en perspectief te geven op een vaste baan. Zogenaemde draaideurconstructies worden hiermee aan banden gelegd. Op zich een nobele gedachte. De impact van deze wet op het onderwijs is echter enorm en complicerend, omdat de mogelijkheid om vervangingen te organiseren hiermee aanzienlijk wordt beperkt, terwijl 10% van het werk binnen het primair onderwijs bestaat uit vervangingsvragen. Er is uitstel gegund tot 1 juli 2016, maar de wetgever stelt zich onverbiddelijk op. De WWZ wordt een feit. Dit heeft tot gevolg dat medewerkers die nu nog op afroep beschikbaar zijn, in dienst komen zonder dat daarvoor continuïteit aan werk is of kinderen in het uiterste geval geen leerkracht voor de klas hebben.

2 • Arbeidsmarkt in beweging

Veel scholen in de buitengebieden kampen de komende jaren met krimp als gevolg van een afname van leerlingen aantallen. Hierdoor vinden met name in deze gebieden startende leerkrachten moeilijk een vaste baan en moeten zij vaak genoeg nemen met tijdelijke aanstellingen. Een belangrijk nadeel hiervan is dat zij vaak onvoldoende ingebed zijn in de school waar zij werken, matig worden begeleid en zich maar beperkt kunnen ontwikkelen. De ontwikkeling van startbekwaam naar vakbekwaam komt hiermee onder druk te staan.



Binnenstedelijk groeien de meeste scholen en neemt de behoefte aan instroom van leerkrachten juist toe. Andere scholen kennen een vrij stabiele situatie met als gevolg weinig doorstroom en mobiliteit.

Het onderwijs is wijs, maar grijs. De gemiddelde leeftijd van onderwijzend personeel ligt boven de 45 jaar. Een grote groep leerkrachten zal op niet al te lange termijn uitstromen als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Daar komt nog bij dat de instroom bij Pabo's in de afgelopen periode is gehalveerd. Deels door strengere toelatingscriteria toe te passen, maar ook onder druk van gebrek aan perspectief op de korte termijn en afnemende belangstelling voor het Primair Onderwijs als werkveld.

Deze combinatie van factoren maakt dat het arbeidsmarktpotentieel voor het Primair Onderwijs in onze regio afneemt en er op termijn een grote schaarste te verwachten is. Zeker als jonge leerkrachten zich buiten de regio gaan vestigen of zelfs het onderwijs als werkveld verlaten, omdat daar op korte termijn onvoldoende perspectief is op een loopbaan.

3 • **Werkdruk en ziekteverzuim**

Het bestaande arbeidsmarkt potentieel moeten we, gezien de verwachte schaarste, koesteren en ondersteunen bij deskundigheidsbevordering en duurzame inzetbaarheid. De werkdruk neemt in de beleving van veel leerkrachten toe. Het grootste aandeel van het ziekteverzuim wordt veroorzaakt door stress gerelateerde klachten.

Onderwijsmethoden veranderen, digitalisering neemt nog verder toe en besturen en schoolleiders stellen hierdoor andere, soms moeilijk opvolgbare eisen aan leerkrachten. Ook ouders laten zich steeds meer zien en horen. Soms met positieve bijdragen, soms ontmoedigend en ontregelend voor de leerkracht. Traditionele gezagsverhoudingen staan onder druk en rust en orde in de klas is vaak al een doel op zich. Om in deze dynamiek vitaal te blijven is het belangrijk te investeren in inzetbaarheid en vitaliteit. Deze neemt toe als gevolg van mobiliteit. Verandering van omgeving. Het biedt de mogelijkheid je als leerkracht opnieuw uit te vinden. Je los te maken van verstrikkingen in niet effectieve relaties. Vitaal door verandering!



Het effect van deze bewegingen is in hoofdlijnen dat besturen:

- 1 Op bepaalde plekken te maken hebben met krimp en boventaligheid en op andere plekken groei en een toenemende vraag.
- 2 Het risico dat talentvolle leerkrachten hun toekomst buiten onze regio of zelfs buiten het werkveld van het Primair Onderwijs gaan zoeken. Dit wordt versterkt door groei-regio's als Den Haag en Amsterdam, die door meer vaste aanstellingen te bieden een toenemende aanzuigende werking hebben voor starters uit onze regio.
- 3 De inzetbaarheid en vitaliteit van onze huidige leerkrachten door alle ontwikkelingen in toenemende mate onder druk staat.

Hierbij passende oplossingen zijn:

- 1 Het zo veel mogelijk benutten en samenbrengen van vraag en aanbod binnen onze regio. Dit scheelt naast veel individuele problematiek veel in kosten aan werving en afvloeiingen.
- 2 Het verbinden en boeien van jonge instromende leerkrachten door ze in plaats van korte aanstellingen een vaste aanstelling te geven bij een van de besturen, maar ze voorlopig wel via vervangingsvragen in te zetten, intensief te begeleiden en kennis te laten maken met het werkveld.
- 3 Op termijn, het faciliteren van mobiliteit binnen de regio en een platform te creëren waar op maat gesneden dienstverlening ten behoeve van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van leerkrachten kan worden ontwikkeld en ingezet.

Transvita voorziet met haar werking in de bovenstaande maatregelen!







Het kleine verhaal

Alhoewel we allemaal wel voelen dat het goed is om op bestuurlijk niveau samen te werken, aangaande bovenstaande problematiek, is er bij sommige schoolbesturen nog wat aarzeling om in te stappen. Er is immers ook nog het belang van de eigen organisatie en zoals aangegeven ervaart niet ieder schoolbestuur dezelfde dynamiek. Hieronder worden drie situaties uitgewerkt met hun voor- en nadelen die u mogelijk inspireren tot deelname.

• **BINNEN ONZE SCHOLEN IS ER EEN KRIMPSITUATIE!**

Wanneer u een bestuur bent en te maken heeft met krimp, kunt u verschillende voordelen organiseren door in te stappen in Transvita.

Voordelen op een rijtje:

- U blijft ontzorgd voor het invullen van uw vervangingsvraag door het huidige Piopersoneel. De invalpool werkt WWZ proof, waardoor er niet onbewust een juridische verplichting ontstaat. Piopersoneel en Transvita zullen intensief gaan samenwerken.
- Door medewerkers in de vaste schil te plaatsen, kunt u met meer continuïteit voldoen aan uw vervangingsbehoefte. Er is immers sprake van een vaste aanstelling, waardoor talentvolle invalkrachten voor het collectief beschikbaar blijven en er geen juridische blokkades meer zijn om ze herhaaldelijk in te zetten.
- Transvita draagt zorg voor de mobiliteit en randvoorwaarden.
- U organiseert perspectief voor boventallig personeel. Vacatures bij aangesloten besturen zijn inzichtelijk en deelname aan Transvita biedt de mogelijkheid om kennis te maken met scholen bij andere besturen.
- Medewerkers die op termijn ergens anders willen werken kunt u faciliteren door hen te laten instromen in de vaste schil 'vrijwillige mobiliteit'.
- Mogelijk kunt u doordat er ruimte ontstaat door 'vrijwillige mobiliteit' toch startende leerkrachten aannemen en daarmee uw team verjongen.
- U draagt bij aan de instroom van goed personeel bij besturen die in een groei scenario verkeren en in de toekomst moeilijk aan goed gekwalificeerd personeel kunnen komen.
- Binnen Transvita zijn alle herplaatsingsmogelijkheden binnen de kring van besturen bekend. Hierdoor worden kansen voor medewerkers die boven-formatief zijn meer zichtbaar.

- Er is tijdelijk een subsidie beschikbaar voor Van-Werk-Naar-Werk-trajecten voor een bedrag van € 1750,- per medewerker om hiermee individuele begeleiding te kunnen inkopen. Een mooie faciliteit voor medewerkers die zich op hun loopbaan willen oriënteren.
- Transvita draagt zorg voor het begeleiden van 'vaste poolers'. De begeleiding van 'vaste poolers' wordt door Transvita professioneel vorm en inhoud gegeven. Een deel van het werkgeverschap wordt ingevuld door de Transvita coördinator. Deze is het vaste aanspreekpunt van de 'vaste pooler' en draagt zorg voor, goede matching, de voortgangs- en ontwikkelingsgesprekken en houdt desgewenst ook de verzuim- en verlofregistratie bij.
- Transvita ontwikkelt beleid ter bevordering van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.
- Wanneer uw situatie verandert, bent u verbonden aan het initiatief Transvita en kunt u ook andere voordelen oogsten.

- **BINNEN ONZE SCHOLEN IS ER EEN STABIELE SITUATIE!**

Wanneer u als bestuur een stabiele situatie heeft, kunt u ook verschillende voordelen organiseren door deel te nemen aan Transvita.

Transvita biedt voor uw scenario de volgende voordelen:

- U blijft ontzorgd voor het invullen van uw vervangingsvraag door het huidige Piopersoneel. De invalpool werkt WWZ proof, waardoor er niet onbewust een juridische verplichting ontstaat. Piopersoneel en Transvita zullen intensief gaan samenwerken.
- Door medewerkers in de vaste schil te plaatsen, kunt u met meer continuïteit voldoen aan uw vervangingsbehoefte. Er is immers sprake van een vaste aanstelling, waardoor talentvolle invalkrachten voor het collectief beschikbaar blijven en er geen juridische blokkades meer zijn om ze herhaaldelijk in te zetten.
- Transvita draagt zorg voor de mobiliteit en randvoorwaarden.
- U kunt meer personeel aan nemen, dan waar u zelf direct een formatieplaats voor heeft zonder risico te lopen op 'onderdekking'. Hierdoor kunt u bijdragen aan het behoud van arbeidsmarkt potentieel voor deze regio en ook voor uw eigen organisatie. U kunt deze leerkrachten enige tijd laten rouleren in de vaste pool, waardoor ze een breder perspectief krijgen op hun werkveld.
- U kunt zowel jonge startende leerkrachten voor de pool aannemen, als meer ervaren leerkrachten voor de vaste pool van Transvita enthousiasmeren. Hierdoor kunt u invloed uitoefenen op de samenstelling van uw team.
- Medewerkers, die op termijn ergens anders willen werken, kunt u faciliteren door hen te laten instromen in de vaste schil (vrijwillige mobiliteit).



- Mogelijk kunt u, doordat er ruimte ontstaat door 'vrijwillige mobiliteit', toch jonge starters aannemen en daarmee uw team verjongen.
- Er is tijdelijk een subsidie beschikbaar voor Van-Werk-Naar-Werk-trajecten voor een bedrag van € 1750,- per medewerker om hiermee individuele begeleiding te kunnen inkopen. Een mooie faciliteit voor medewerkers die zich op hun loopbaan willen oriënteren.
- Transvita draagt zorg voor het begeleiden van 'vaste poolers'. De begeleiding van 'vaste poolers' wordt door Transvita professioneel vorm en inhoud gegeven. Een deel van het werkgeverschap wordt ingevuld door de Transvita coördinator. Deze is het vaste aanspreekpunt van de 'vaste pooler' en draagt zorg voor, goede matching, de voortgangs- en ontwikkelingsgesprekken en houdt desgewenst ook de verzuim- en verlofregistratie bij.
- Transvita ontwikkelt beleid ter bevordering van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.
- Wanneer uw situatie verandert, bent u verbonden aan het initiatief Transvita en kunt u ook andere voordelen oogsten.

- **BINNEN ONZE SCHOLEN IS ER GROEI!**

Wanneer u een wat groter bestuur bent en te maken hebt met groei lijkt aansluiting bij Transvita, kijkend naar uw korte termijn belang, wellicht minder noodzakelijk. U heeft een ruime arbeidsmarkt en kunt zeer selectief zijn in uw aanname beleid. U heeft geen last van kwantitatieve boventaligheid en bij loopbaanontwikkeling weet u zelf de juiste hulp van buiten in te schakelen. U kunt uw korte termijn uitdagingen waarschijnlijk zelf goed de baas.

Waarom dan toch instappen?

Transvita biedt ook voor uw scenario de volgende voordelen:

- U blijft ontzorgd voor het invullen van uw vervangingsvraag door het huidige Piopersoneel. De invalpool werkt WWZ proof, waardoor er niet onbewust een juridische verplichting ontstaat. Piopersoneel en Transvita zullen intensief gaan samenwerken.
- Door medewerkers in de vaste schil te plaatsen, kunt u met meer continuïteit voldoen aan uw vervangingsbehoefte. Er is immers sprake van een vaste aanstelling, waardoor talentvolle invalkrachten voor het collectief beschikbaar blijven en er geen juridische blokkades meer zijn om ze herhaaldelijk in te zetten.
- Transvita draagt zorg voor de mobiliteit en randvoorwaarden.
- U kunt voor de wervingsbehoefte (vacatures vaste aanstelling) een beroep doen op de beschikbare kandidaten vanuit Transvita. Niet alleen medewerkers uit de vaste schil, maar ook toppers uit de flexibele schil. Hiervan is een goed dossier opgebouwd en is in de praktijk ervaring opgedaan. De selectie is hiermee kwalitatief ondersteund.



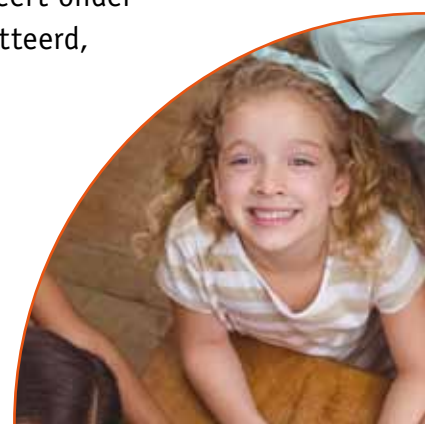
- U kunt nog meer personeel aan nemen dan waar u direct behoefte aan heeft zonder risico te lopen op onderdekking. Hierdoor kunt u bijdragen aan het behoud van arbeidsmarkt-potentieel voor deze regio en ook voor uw eigen organisatie.
- U kunt zowel jonge startende leerkrachten voor de pool aannemen, als meer ervaren leerkrachten in de pool laten instromen. Hierdoor kunt u invloed organiseren op de samenstelling van uw team. Uiteraard op vrijwillige basis van de deelnemer.
- U kunt extra personeel aantrekken en deze enige tijd laten rouleren in de vaste pool, waardoor deze leerkrachten een breder perspectief krijgen op hun werkveld.
- Er is tijdelijk een subsidie beschikbaar voor Van-Werk-Naar-Werk-trajecten voor een bedrag van € 1750,- per medewerker om hiermee individuele begeleiding te kunnen inkopen. Een mooie faciliteit voor medewerkers die zich op hun loopbaan willen oriënteren.
- Transvita draagt zorg voor het begeleiden van 'vaste poolers'. De begeleiding van 'vaste poolers' wordt door Transvita professioneel vorm en inhoud gegeven. Een deel van het werkgeverschap wordt ingevuld door de Transvita coördinator. Deze is het vaste aanspreekpunt van de 'vaste pooler' en draagt zorg voor, goede matching, de voortgangs- en ontwikkelingsgesprekken en houdt desgewenst ook de verzuim- en verlofregistratie bij.
- Transvita ontwikkelt beleid ter bevordering van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.
- Wanneer uw situatie verandert, bent u verbonden aan het initiatief Transvita en kunt u ook andere voordelen oogsten.

Naast de grotere en kleine besturen zijn er ook 'eenpitters', die ook voordelen kunnen ervaren door zich aan te sluiten bij Transvita. Voor hen is het belangrijk dat zij met hun specifieke wensen en zorgen gehoord worden. Transvita is laagdrempelig benaderbaar. Eventuele tegenstrijdige belangen worden vanuit Transvita vanuit een onafhankelijke positie in evenwicht gebracht. Gezond verstand staat daarbij voorop. Transvita wil ook voor 'eenpitters' een goede samenwerkingspartner zijn.

Wat kost deelnemen aan Transvita?

Transvita richt zich in eerste instantie op haar kernactiviteit; het ontwikkelen en begeleiden van de gezamenlijke 'vaste pool'. Het plan is te starten met een klein team, waardoor de kosten beperkt blijven. Dit team gaat samen met het huidige team van Piopersoneel de diensten leveren die verderop staan beschreven. Transvita wordt net als Piopersoneel bekostigd door een afdracht per leerling. Het aantal leerlingen, dat ressorteert onder de huidige besturen die zich in de startfase aan Transvita hebben gecommitteerd, bedraagt c.a. 52000.

De later te organiseren diensten in het kader van loopbaan- en talentontwikkeling, en vitaliteit ten behoeve van alle medewerkers van aangesloten



besturen, zijn additioneel en worden bij afname per bestuur afgerekend. Deze kosten worden dus niet in de collectieve begroting opgenomen. Wel streven we hierbij naar inkoopvoordeel en indien mogelijk fiscale vrijstelling.

Voor de periode tot 1-4-2016 zijn de kosten voor deelnemende besturen zeer laag. De te maken kosten zijn grotendeels gesubsidieerd via het Sectorplan PO. Dit geldt voor de inrichting van de werkruimte, communicatie en deels ook voor personeelskosten. Zelfs dienstverlening wordt een korte periode subsidiabel aangeboden voor een bedrag van maximaal € 120.000,-. Na 1-4-2016 komen de kosten volledig voor rekening van de deelnemende besturen.

Een nadere uitwerking van de financiële aspecten treft u aan in de bijlage Transvita Financieel.

Ten slotte:

Als we in onze regio niet als sector samenwerken zijn de volgende effecten te verwachten:

- Een afname van continuïteit en kwaliteit van het onderwijs in onze regio.
- Toenemende uitval van leerkrachten.
- Verlies van arbeidsmarkt-potentieel aan andere regio's en daarmee op middellange termijn nog meer van bovengenoemde effecten.
- Enorme kosten om de financiële consequenties hiervan te dragen.

Dit kunnen we voorkomen door slim met elkaar samen te werken onder de vlag Transvita!

Transvita staat voor beweging en vitaliteit. Van het onderwijs in onze regio, maar ook voor de individuele leerkracht die zijn of haar vitaliteit en inzetbaarheid versterkt door te veranderen van omgeving. Transvita, samen vitaal door verandering!



Hoe werkt Transvita?

WAT DOET TRANSVITA EN HOE ONTSTAAN VOORDELEN DOOR SAMENWERKING?

Transvita draagt met haar activiteiten bij aan een meer vitale en wendbare arbeidsmarkt voor het Primair Onderwijs in de regio Midden Nederland. Dit doen wij door de mobiliteit en loopbaanontwikkeling van leerkrachten te stimuleren en faciliteren.

10% van het totaal aantal werkbare uren in het Primair Onderwijs worden ingevuld door invalkrachten. Vaak zonder vaste aanstelling.

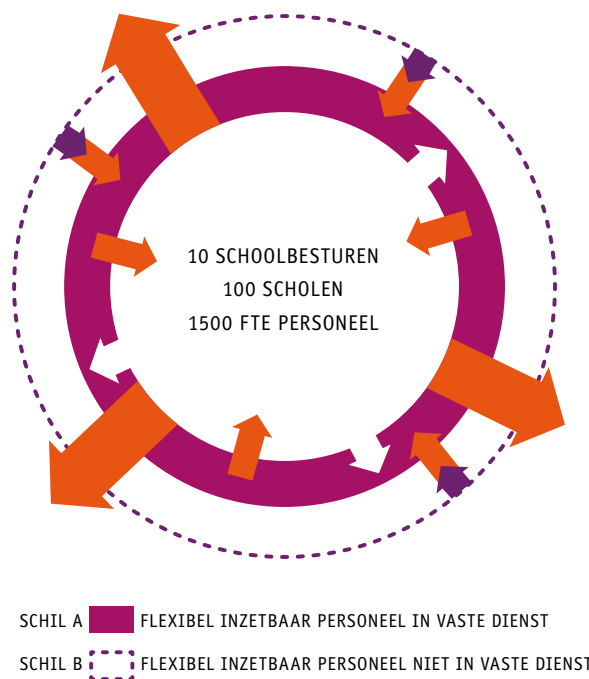
Een belangrijke werking van Transvita is de creatie van een gezamenlijke flexpool van leerkrachten door een deel van de vervangingsvragen (schil A en B samen), door medewerkers met een vaste aanstelling bij schoolbesturen te laten uitvoeren (schil A).

In het figuur is de werking van het model in beeld gebracht.

De omvang van deze 'vaste pool' (schil A) kan 4% van het totaal aantal FTE bedragen. Bij een deelname van 10 besturen, 100 scholen, met gezamenlijk 1500 FTE reguliere formatie, is er hiermee theoretisch dus ruimte voor 60 FTE in een vaste pool (schil A).

Door te werken met een groot volume, goed te plannen en leerkrachten met passende profielen in deze pool op te nemen, kunnen we 'vaste poolers' voor 98% van hun tijd ingezet houden.

Doordat we de overige vervangingsvraag invullen via de invalpool (gefaciliteerd door Piopersoneel), en inzet van deze medewerkers



meer kwalitatief evalueren, krijgen we een beeld bij de kwaliteit van de 'niet vaste poolers' en kan vanuit deze flexpool kwalitatieve instroom naar de 'vaste pool' worden georganiseerd. Deze activiteit kan nog verder worden uitgebreid door nog actiever samen te werken met PABO's, waardoor het proces van instroom van startende leerkrachten binnen de regio effectiever en met meer kwaliteit verloopt.

De 'vaste pool' bestaat uit startende en ervaren leerkrachten. Het is onze ambitie de pool zo op te bouwen dat de kwaliteit gegarandeerd is, er evenwicht is in leeftijd en de omvang van de aanstellingen een optimale inzet mogelijk maakt. Er wordt bij het opbouwen van de pool nadrukkelijk gestuurd op diversiteit, ook qua identiteit, zodat de matching van poolers goed kan verlopen.

De deelnemers aan de 'vaste pool' hebben of krijgen een vaste aanstelling bij een van de schoolbesturen. Om de kwaliteit te borgen worden objectieve toelatingscriteria gehanteerd, waardoor de kwaliteit en inzetbaarheid van deze leerkrachten niet ter discussie staat.

De leerkrachten in deze 'vaste schil' worden ingezet voor vervanging bij scholen van andere bij Transvita aangesloten besturen. Zij kunnen met behoud van hun aanstelling op vrijwillige basis aan de slag bij een andere school. Eerst tijdelijk, maar waar mogelijk (en





passend voor alle betrokkenen) met een overstap naar een ander aangesloten schoolbestuur.

Feitelijk ontstaan er dus nieuwe arbeidsplaatsen, waardoor we ons arbeidsmarkt potentieel kunnen verbinden en uitbreiden. Tegelijk werken we hiermee aan mobiliteit en dragen we daarmee bij aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

WAT GAAT TRANSVITA NU FEITELIJK DOEN?

Kernactiviteiten Transvita:

- Werven en verbinden belanghebbenden (Besturen, GMR-en, schoolleiders, leraren, P&O-ers, bonden, etc.).
- Kwalitatieve intake bij instroom in 'vaste pool'.
- Begeleiding en ontwikkeling van medewerkers in de 'vaste pool'
- Bemiddeling van 'vaste pool' medewerkers bij vervangingsvragen (i.s.m. Piopersoneel).
- Ondersteunen van mobiliteit door de inzet van 'vaste poolers' op vervangingsvragen bij andere besturen en bemiddeling van Transvita medewerkers naar een vaste aanstelling bij een andere school/schoolbestuur.
- Door middel van een vacaturebank vraag en aanbod van leerkrachten binnen de regio op elkaar afstemmen.
- Bevorderen van Vitaliteit door hierop gerichte programma's en facultatieve diensten te organiseren (voorbeeldbeleid, collectieve- en individuele interventies).

De drie organisatorische pijlers onder Transvita zijn:

- Een goed opererende vervangingspool (Piopersoneel).
- Kwalitatieve intakes, begeleiding en matching van deelnemers aan de vaste pool.
- Op termijn: diensten in het kader van loopbaan- en talentontwikkeling en vitaliteit ten behoeve van alle leerkrachten van aangesloten besturen.



Transvita

- Invalpool in samenwerking met Piopersoneel

- Intake en begeleiding vaste poolmedewerkers
- Kwaliteitsborging
- Matching
- Communicatie

- Diensten in het kader van loopbaan en vitaliteit

Transvita draagt met haar activiteiten bij aan een meer vitale en wendbare arbeidsmarkt voor het Primair Onderwijs in de regio Midden Nederland. Dit doen wij door de mobiliteit en loopbaanontwikkeling van leerkrachten te stimuleren en te faciliteren. Een belangrijke werking van Transvita is een flexpool van leerkrachten met een vaste aanstelling bij schoolbesturen die bij Transvita zijn ondergebracht en worden ingezet op vervangingsvragen op scholen van andere bij Transvita aangesloten besturen.

Contact:

Contactpersoon Transvita

Joost Spijker

06 83 20 70 80

Contactpersoon Piopersoneel

Ronald Kerkhoven

06 10 82 59 20

Transvita-Piopersoneel

Weverstede 51

3431 JS Nieuwegein

T 030 600 88 18

