



Jaarverslag

— 2025 —

Transvita te Nieuwegein





Jaarverslag Transvita – 2025 –

Alleen samen maken we verschil

Vanuit ervaring en met passie ontdekken we samen met onderwijsprofessionals de juiste plek binnen het basisonderwijs.



Inhoud

Voorwoord	7
A Bestuursverslag	9
B Jaarrekening	45
B1 Grondslagen	46
B2 Balans per 31 december 2025	51
B3 Staat van baten en lasten 2025	52
B4 Kasstroomoverzicht 2025	54
B5 Toelichting op de balans per 31 december 2025	55
B6 Toelichting op de staat van baten en lasten 2025	57
B7 Verantwoording OWR	59
B8 Niet uit balans blijvende verplichtingen	59
C Overige gegevens	61
C1 Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat	63
Vaststelling jaarverslag	64



Voorwoord

Continuïteit van goed onderwijs is de onderliggende drijfveer van het samenwerkingsverband Transvita. Voldoende, kundige en vitale onderwijsprofessionals vormen daarvoor de basis. Met de vervangingspool, het loopbaancentrum en arbeidsmarktprojecten draagt Stichting Transvita daar aan bij.

33 schoolbesturen en ruim 300 scholen werkten in 2025 via stichting Transvita samen. Wij boden daarmee onderwijsprofessionals meer kansen op een passende werkplek. Voor de één betekende dat flexibel werken via de Vervangingspool en een ander voelde zich ondersteund bij het zetten van een loopbaanstap. We zijn trots op onze gezamenlijke en persoonlijke aanpak, met aandacht voor de leerkracht.

Transvita was stabiel in 2025. De vervangingsgraad was vergelijkbaar met die in 2024, het aantal deelnemers bleef nagenoeg gelijk, de governancestructuur staat, het personeelsbestand is stabiel en de financiën zijn op orde.

De belangrijkste veranderingen kwamen vanuit de vorming van de Onderwijsregio's. Transvita neemt hier actief in deel en vindt steeds beter haar plek hier in. Ca. 35 procent van de financiering en activiteiten komt van en is voor de 77 besturen die deelnemen aan Onderwijsregio Midden-Nederland PO. Een belangrijke aanvulling op de activiteiten die gefinancierd worden door en alleen bestemd zijn voor de aan Transvita deelnemende besturen.

Een andere (plezierige) verandering voor de medewerkers van Transvita was de huisvesting, door de verhuizing naar de Marconibaan in Nieuwegein.

Dit jaarverslag bestaat uit een bestuursverslag en de jaarrekening. Hiermee leggen wij verantwoording af aan belanghebbenden en de omgeving. We nodigen je uit te reageren op de inhoud. Want net als in 2025 willen we ook in 2026 weer volop de dialoog aangaan met onderwijsprofessionals, schoolbestuurders, hr-professionals en andere stakeholders.

Annette de Groot

Directeur-bestuurder Transvita



A

Bestuursverslag



Inhoud bestuursverslag

Wie we zijn	12
Missie en visie	12
De in 2025 aangesloten besturen	12
Statutaire zetel en inschrijfnummer KvK	13
Ons werkgebied	13
Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	14
Wat we doen	15
Resultaten van activiteiten in 2025	17
Financieel	17
Klant en markt	18
Processen en Systemen	23
Cultuur, leren en groei	23
Resultaten t.b.v. Onderwijsregio Midden-Nederland	26
Overige ontwikkelingen in 2025	29
Verhuizing	29
Governance - wijzigingen in statutaire doelstellingen	29
Beleggingsbeleid	29
Pool VO	29
Analyse van het behaalde resultaat	30
Baten 2025	30
Lasten 2025	30
Resultaat 2025	30
Risico's en beheersmaatregelen	33
Risicoanalyse en vermogensvisie	33
Verzekeringen	33
AVG	33
Digitale veiligheid	34
Jaarverslag toezichthoudend bestuursdeel	36
Samenstelling Bestuur Transvita	36
Toezichtsvisie en kader	37
Vergadering en ontwikkelingen	38
Commissies	40
Vergoedingsregeling	41
Kengetallen	42

Wie we zijn

Missie en visie

Transvita is een stichting en heeft een klein bureau in Nieuwegein. In Transvita bundelen 33 PO-schoolbesturen met ongeveer 300 scholen hun krachten.

Onze **missie** is bij te dragen aan goed primair onderwijs in de regio Midden-Nederland.

Dit doen wij vanuit de **visie** dat goed onderwijs begint bij voldoende, kundige, vitale onderwijsprofessionals. We zetten onderwijsprofessionals in hun kracht om hen te behouden voor het onderwijs.

Vanuit ervaring en met passie ontdekken we samen met onderwijsprofessionals de juiste plek binnen het basisonderwijs

Onze kernwaarden:

- ✓ We gaan uit van ieders unieke eigenschappen en talenten
- ✓ We zijn vriendelijk, betrokken en benaderbaar
- ✓ We hebben hart voor het onderwijs(belang)
- ✓ We zijn snel en flexibel
- ✓ We zijn sterker door samenwerking

Transvita heeft een vervangingspool, een loopbaancentrum en werkt aan interbestuurlijke samenwerking van deelnemers en stakeholders op het gebied van arbeidsmarktvragestukken.

De aangesloten besturen in 2025



Statutaire zetel en inschrijfnummer KvK:

Stichting Transvita heeft haar statutaire zetel op de Marconibaan 57 te Nieuwegein. Stichting Transvita is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder het inschrijfnummer: 67504922

Ons werkgebied

Het werkgebied van Transvita is weergegeven in onderstaand plaatje.

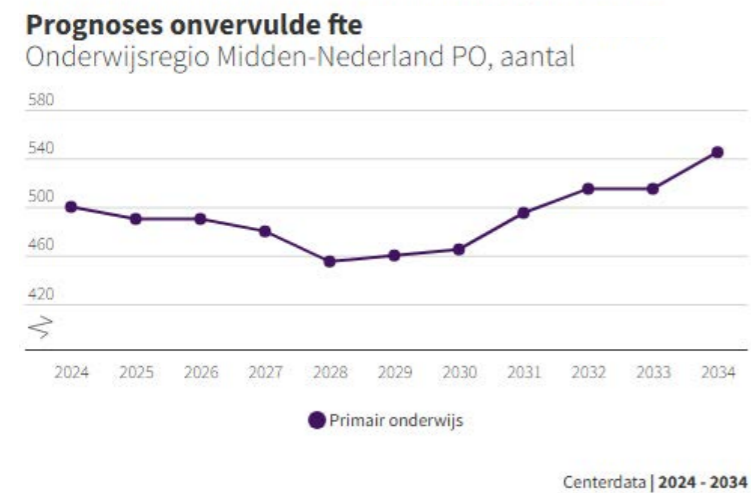


Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

In het primair onderwijs is er landelijk een tekort van ca. 5800 fte leraren en een tekort van ca. 6,2% schoolleiders. Ondanks dat de tekorten dit jaar gemiddeld iets zijn teruggelopen, is de verwachting dat de personeelstekorten na 2029 opnieuw tot grote hoogten oplopen door een krimpende beroepsbevolking en stijgende leerlingaantallen. Daarom is onverminderde aandacht nodig voor de inzet op tekorten en het waarborgen van continuïteit van onderwijs. Aldus de kamerbrief lerarenstrategie van december 2025.

De tekorten zijn ongelijk verdeeld tussen en binnen de regio's. Voor Onderwijsregio Midden-Nederland ligt het tekort aan leraren in het PO op ca. 7,6% en voor schoolleiders op 9,9%. Net als bij het landelijke beeld is de prognose voor Onderwijsregio Midden-Nederland PO dat de tekorten vanaf 2028/2029 weer toe zullen nemen.

Op de website onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl is de volgende prognose te zien.



Naast de druk op het invullen van vacatures die zal groeien, zal dit extra druk geven op de vervangingsbehoefte voor het invullen van ziekte, zwangerschap en ander verlof. Deze ontwikkeling vraagt er om dat we in onze samenwerking juist op dit moment al aandacht geven aan het vullen en behouden van de vervangingspool.

Wat we doen

Transvita is er voor iedereen die in het basisonderwijs werkt of zou willen werken. We vinden het belangrijk dat volledig potentieel wordt benut en dat onderwijsprofessionals werkgelegenheid ervaren. Op onze scholen willen we snel de juiste vervanger inzetten en voor HR-professionals en bestuurders een volwaardig gesprekspartner zijn. Binnen de regio Midden-Nederland zetten we ons, zonder winstoogmerk, in voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijsproces. Wij geven invulling aan de regionale arbeidsmarktaanpak door:

- Werven en inzetten van onderwijsprofessionals via één van onze vervangingspools
- Stimuleren van werkplezier en behoud van onderwijsprofessionals via ons loopbaancentrum
- Informeren en begeleiden van potentiële onderwijsprofessionals
- Stimuleren van onderlinge samenwerking tussen aangesloten bestuurders en HR-professionals
- Inspelen op ontwikkelingen en elkaar en regionale partners uitdagen om te leren en vernieuwen





Resultaten van activiteiten in 2025

Transvita heeft haar operationele doelstellingen onderverdeeld in de volgende vier categorieën:

1. Financieel
2. Klant en markt
3. Processen en systemen
4. Cultuur leren en groei

Hierna volgt per categorie een overzicht van de operationele doelstellingen en de behaalde resultaten over 2025 voorzien van een korte toelichting.

Financieel

Aspect	Indicator	Doelstelling	Resultaten 2025
Begroting 2025	Resultaat	€ 0,-	€ 0
Bekostiging 2025	Leerlingaantal per 01-02-2024	> 60.000	66.357
	Aantal deelnemende besturen	>30	32
	Voorschot bijdrage per leerling voor 2025	= € 10,-	= € 10,-

Net als in de afgelopen jaren was in 2025 de bijdrage van deelnemende besturen € 10,- per leerling (voorschot). Het financiële resultaat over 2025 voor afrekening is € 49.449. Dit resultaat wordt verrekend met de deelnemende besturen, naar rato van leerlingenaantal en gebruik van diensten, conform de in de ALV vastgestelde BTW-afrekeningsystematiek. Daarmee komt het resultaat van Transvita op € 0. De jaren voor 2021 heeft Transvita steeds een positief resultaat geboekt en daarmee voldoende reserves opgebouwd. Verderop in dit jaarverslag wordt het resultaat toegelicht, afgezet tegen de begroting.

In 2025 heeft één bestuur deelname aan Transvita opgezegd: éénpitter Casimir uit Gouda. Het aantal deelnemers van Transvita wordt per 1 januari 2026 daarmee 32 schoolbesturen.

Klant en markt

Vervangingspool

Aspect	Indicator	Doelstelling	Realisatie 2025
Opgeloste aanvragen	Aanvragen die niet gesloten werden met 'geen invaller beschikbaar'	> 90%	92%
Vervangingsgraad	Percentage dekking door pooler op totale vervangingsbehoefte	>90%	65%
Invalpool flex (de vervangers met steeds een vervangingscontract per vervanging)	Aantal nieuwe inschrijvingen invalpool (flex)	> 200	110 leerkrachten
	Aantal effectief in invalpool (flex), peildatum 01/10/2025	> 200	201 leerkrachten
	Aantal uitstromers uit invalpool (flex)	< 200	94 leerkrachten (waarvan 11 naar reguliere vacatures bij deelnemende besturen)
Vaste pool (vervangers met een tijdelijk of vast contract bij een van de aangesloten besturen, zijnde niet een vervangings-contract)	Aantal talentpoolers, peildatum 01/10/2025	> 40	89
	Aantal bestuurspoolers, peildatum 01/10/2025	-	75
Pool onderwijs-assistenten (flex)	Aantal onderwijsassistenten, peildatum 01/10/2025	-	26

In het kalenderjaar 2025 heeft Transvita in totaal 9.525 (2024: 9.251, 2023: 8.205) unieke aanvragen behandeld, zowel kortdurende als langdurende. De aanvragen bestonden uit totaal 33.863 dagen (2024: 33.769 dagen, 2023: 33.728 dagen). Hiervan zijn 21.851 dagen ingevuld door een pooler wat neerkomt op 65% (2024: 65%, 2023: 56%).

65% van de aanvragen werd ingevuld met een leerkracht uit de vervangingspool. 2,3% van de aanvragen werd ingevuld door Talentiko en 0,5% door de Programmeerschool. Bij 8,2% van de aanvragen was geen invaller beschikbaar. Andere redenen om een aanvraag te sluiten waren dat het intern opgelost werd met een eigen leerkracht of stagiaire of dat klassen werden samengevoegd. Of het werd opgelost door inzet van een ZZP'er of uitzendkracht. Ook komt het voor dat een leerkracht waar vervanging voor aan werd gevraagd beter is gemeld.

Toelichting op de wijzigingen in 2025 t.o.v. 2024:

- De vervangingsgraad is in 2025 gelijk gebleven aan die in 2024 (65%).
- Het aantal leerkrachten in de invalpool-flexpool is flink gestegen van 151 in 2024 naar 201 in 2025.
- De Talenten- en Zilverpool is gegroeid van 68 in 2024 naar 89 in 2025.
- De Bestuurspool is gegroeid van 70 in 2024 naar 75 in 2025.
- Ondanks de groei van de pools steeg de vervangingsgraad niet. Dit komt omdat er meer Bestuurs-, Talenten- en Zilverpoolers zijn, maar met een kleinere werktijdfactor.
- De pool onderwijsassistenten (flex) is ondanks veel nieuwe aanmeldingen toch kleiner geworden; van 35 in 2024 naar 26 in 2025.

Transvita heeft ingezet op werving van poolers via de aangesloten besturen, social media, viaviawerving en door online marketing (linkbuilding, landingspagina's, website aanpassingen t.b.v. conversie-optimalisatie).



Loopbaancentrum

Aspect	Indicator	Doelstelling	Realisatie 2025
Loopbaancentrum	Aantal loopbaantrajecten (kort en lang)	>40	92
	Aantal medewerkers binnen Transvita (deelnemende besturen) in mobiliteit naar TP/ZP	>15	45

In 2025 hebben 92 onderwijsprofessionals een loopbaantraject gevolgd bij Transvita. Voor 76 kandidaten was dit een kort traject, waarin tijdens twee afspraken met de kandidaat de loopbaan centraal staat. De overige 16 kandidaten hebben een lang traject doorlopen. De lange trajecten vallen onder de betaalde dienstverlening. Over het algemeen waren dit werk-naar-werktrajecten. Deze hebben bijna allemaal geresulteerd in een nieuwe baan.

In de loop van het jaar is voor de selectie van de vaste pool bij 45 kandidaten een assessment afgenomen. Dit betrof 40 assessments voor de Talentenpool en 5 voor de Zilverpool. De professionalisering en inzet van leerkrachten in de Talenten- en Zilverpool wordt vanuit het Loopbaancentrum ondersteund met gesprekken en lesobservaties. Er is een ronde in het voorjaar en een ronde in het najaar geweest van in totaal 30 lesobservaties. Aansluitend werden ook ontwikkelgesprekken gevoerd over huidige belevingen én met een blik op de toekomst (ambities, wensen en behoeften).

In 2025 was er één herintreder die bij het loopbaancentrum een traject doorlopen heeft en actief is geworden in de flexpool. Ook zijn er drie ontwikkelassessments afgenomen bij kandidaten die wilden verkennen of een andere functie of extra taken passend voor hen zouden kunnen zijn. Twee keer is een coachingstraject van een leerkracht opgestart; voor iemand uit de flexpool en voor een leerkracht op verzoek van de school.

Voor de professionalisering van leerkrachten heeft de Transvita Academie twee bijeenkomsten georganiseerd. Een online webinar stond in het teken van vitaal voor de klas met een goede hormoonbalans. En een vitaliteitswandeling waaraan een mooie mix van leerkrachten uit diverse pools mee deed, maar ook leerkrachten die werkzaam zijn op één van de deelnemende scholen.

Naast online en live bijeenkomsten kunnen leerkrachten ook gebruik maken van ons Transvita platform voor e-learning. Dit biedt Transvita aan in samenwerking met Educatielink. Op dit platform zijn meer dan 180 modules te vinden over diverse onderwerpen en voor verschillende doelgroepen. Er zijn 158 mensen met een account die gebruik kunnen maken van dit platform. Er zijn in 2025 ongeveer 50 modules gevolgd. De meest gevolgde modules:

1. Een uitdagende leeromgeving
2. AI in het onderwijs
3. Executieve functies
4. Rekenontwikkeling bij het jonge kind
5. Podcast Lydia Krabbendam over breinleren





Processen en Systemen

Solvidi

In de meivakantie is Transvita voor de matching van de Vervangingspool overgestapt naar het door onze partner Axilium nieuw ontwikkelde Solvidi. Solvidi ondersteunt met efficiënte en juridisch sluitende vervangingssoftware. De software houdt rekening met alle cao- en wettelijke bepalingen en registreert hoe vervangingsvragen worden opgelost. Het oude systeem InvalPool was uitontwikkeld en voldeed niet meer aan onze groeiende behoeften.

De overgang vroeg de nodige aandacht. Zowel de implementatie als het verder optimaliseren van het systeem en bijvoorbeeld het opschonen van het systeem (data-vervuiling). Dit heeft in sommige gevallen geleid tot problemen met inloggen en het gebruik van agenda's. Continue wordt gewerkt aan optimalisatie, zoals heldere rapportages en koppelingen met AFAS en Visma.

Systeem LBC

Transvita heeft in eigen beheer de applicatie 'Transvita Loopbaancentrum', of kortweg LBC, ontwikkeld. Met deze maatwerkapplicatie wordt het traject van bijvoorbeeld loopbaan- of zij-instroomkandidaten of herintreders op de voet gevolgd. Deze omgeving is gemaakt vanuit het principe van 'security by design'. Er wordt daarom lokaal geen data opgeslagen, ook niet tijdelijk. Alle gegevens over de kandidaten liggen versleuteld opgeslagen in de cloud en zijn alleen toegankelijk voor hen die daar echt toegang voor nodig hebben.

Klachten

In 2025 zijn er geen officiële klachten bij de directie of het bestuur van Transvita ingediend.

Cultuur, leren en groei

Aspect	Indicator	Doelstelling	Resultaat 2025
Groei vaste bezetting Transvita	FTE 31-12-2024: 5,2 FTE 31-12-2025: 6,2*	Geen groei	Groei van 1 FTE
Kennis van de aangesloten scholen/besturen verbeteren (cultuur en achtergrond). Inzicht in behoeften stakeholders vergroten.	Aantal school/bestuursbezoeken vanuit Transvita	> 50	>50
Wet en regelgeving (CAO) bijhouden, intern delen	Frequentie per maand afstemming relevante wet- en regelgeving (Coördinatoren overleg)	1x pm (coördinatoren overleg)	1x pm (coördinatoren overleg)

*Het gemiddelde aantal FTE in 2025 was 5,57 FTE

Formatie

Transvita heeft negen medewerkers in loondienst. De vaste bezetting bij Transvita is in 2025 gegroeid met 1 FTE. Van twee medewerkers zijn de contracten opgehoogd t.b.v. uitvoering van werkzaamheden voor de onderwijsregio's. Daarnaast is een communicatiemedewerker aangenomen voor twee dagen in de week. Zij neemt werkzaamheden over die eerder door een ZZP'er werden uitgevoerd. Voor een beperkt aantal uren is extern personeel ingehuurd, in de vorm van een ICT-manager en een ZZP'er die werkzaamheden verricht m.b.t. zij-instroom voor de onderwijsregio. Ook werd enkele keren een externe loopbaanadviseur ingezet om bij te springen bij het Loopbaancentrum.

Interne afstemming en ontwikkeling

Het team van Transvita is klein en de lijnen zijn kort. Er wordt vanuit de principes van zelfsturing gewerkt en periodiek vindt overleg plaats. Sinds eind 2024 vindt dit overleg plaats middels teambordsessies. Kennis wordt gedeeld en er wordt afgestemd en geëvalueerd. In een teammiddag is over het jaarplan 2026 gesproken en er was een teamuitje om de goede sfeer in het team te behouden. Diverse medewerkers volgden scholing en de loopbaanadviseurs werkten weer aan hun NOLOC-certificering.

Contact met en tussen schoolbesturen

Naast het dagelijkse telefonische- en mailcontact over matching, bezoeken directeur, coördinator vervangingspool, coördinator loopbaancentrum en loopbaanadviseur, de deelnemers van Transvita met regelmaat. Dit varieert van een bezoek aan de bestuurder, tot aan een bezoek aan HR, schooldirecteuren en andere collega's. Ook loopbaangesprekken vinden vaak bij schoolbesturen of op scholen plaats. Ook in 2025 werden weer met regelmaat nieuwsbrieven verstuurd, in een variant voor HR/schoolleiders en een variant voor leerkrachten uit de vervangingspool.

Transvita faciliteert interbestuurlijke samenwerking en een gezamenlijke aanpak van arbeidsmarktvaagstukken. Er werden in dit kader kennisnetwerken onderhouden waarin expertise wordt gedeeld en beschikbaar komt voor de regio. Zo was er een HR-diner en waren er themabijeenkomsten voor HR. In aansluiting op het event 'de Lerende Volwassene' van Onderwijsregio Midden-Nederland PO was het thema van de HR-bijeenkomst Strategische Personeelsplanning. Een tweede HR-bijeenkomst had als thema 'AI en wendbaar organiseren'.

Bestuurders van Transvita troffen elkaar twee keer tijdens een deelnemersraad. De laatste in november ging vooraf aan Transvita Connect!, met als inspirerende gastspreker Hans Borstlap. Omwille van de samenwerking met Onderwijsregio Midden-Nederland zijn de HR-themabijeenkomsten en Transvita Connect! open gesteld voor alle besturen uit de onderwijsregio.

Contact met onderwijsprofessionals

Transvita vindt het belangrijk nauw contact te hebben met onze onderwijsprofessionals. We laten ons door hen voeden over behoeften die spelen en waar we kunnen ondersteunen. Voor poolers zonder vaste werkomgeving vervullen we ook de rol van werkgever. Voor nieuwe flexpoolers was er een informatiebijeenkomst. En naast de eerder benoemde professionaliseringsactiviteiten voor poolers, waren er ook een aantal informele ontmoetingsmomenten in 2025: het zomerevent in het Spoorwegmuseum in Utrecht, twee kerstevents (in Amersfoort en Nieuwegein) en een diner voor Talenten- en Zilverpoolers. Daarnaast kregen iedereen uit de vervangingspool op de dag van de leerkracht een presentje toegestuurd en op de verjaardag een kaartje.



Resultaten van activiteiten Transvita t.b.v Onderwijsregio Midden-Nederland PO in 2025

De onderwijsregio's zijn gevormd voor een regionale aanpak van arbeidsmarkt vraagstukken in het onderwijs. De Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP), waar Transvita eerdere jaren uitvoering aan gaf voor de regio, is opgegaan in de onderwijsregio's. Transvita is kernpartner en lid van de regiegroep van onderwijsregio Midden-Nederland PO, waar een groot deel van de deelnemers van Transvita onder valt. De deelnemers van Transvita die niet onder Onderwijsregio Midden-Nederland PO vallen kunnen, indien ze dit wensen, gebruik blijven maken van de loketfunctie en diensten rond werving.

Voor Onderwijsregio Midden Nederland PO werkte Transvita in 2025 aan de volgende doelen:

- Potentiële onderwijsprofessionals weten het regioloket te vinden voor informatie, screening en matching
- Transvita draagt bij aan het inzichtelijk maken van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, middels een vacatureplatform en gezamenlijke activiteiten gericht op werving en matching
- Transvita voert een aantal, jaarlijks vast te stellen, projecten en activiteiten uit om samen met besturen aangesloten bij Onderwijsregio Midden-Nederland de onderwijsarbeidsmarkt te versterken

In onderstaande tabel een nadere uitwerking van deze activiteiten, doelen en resultaten in 2025.

Activiteiten	Doelen en resultaten
Loketfunctie en zij-instroom	<p>Informeren van potentiële onderwijsprofessionals over de mogelijkheden om in te stromen in het PO. Ondersteunen van besturen bij het creëren van plekken en het begeleiden van zij-instromers.</p> <p>Er zijn gesprekken gevoerd met 125 geïnteresseerde potentiële zij-instromers, zodat zij een bewuste keuze kunnen maken met juiste verwachtingen en vroegtijdige uitstroom voorkomen wordt. Met 72 kansrijke kandidaten werd een préscan assessment uitgevoerd.</p> <p>Er waren drie rondes met oriëntatiedagen (telkens 4 dagdelen) i.s.m. HU/Marnix/Utrecht Leert met in totaal 61 deelnemers. Daarnaast is Transvita in 2025 begonnen met maandelijks online voorlichtingsbijeenkomsten. Gemiddeld waren daar 7 personen per keer aanwezig.</p> <p>Om besturen te ondersteunen bij het vinden van zij-instromers en om werk bij hen weg te nemen, werden er contacten gelegd en werd gewezen op de diensten van Transvita.</p> <p>Via Transvita konden besturen de flanksubsidie zij-instroom aanvragen, voor zij-instroom in beroep, deeltijd of zij-instromende schoolleiders. Deze werd voor 68 zij-instromers toegekend, waarmee er extra aandacht kon zijn voor hun begeleiding, professionalisering en behoud.</p> <p>In 2025 werd ook de training voor het begeleiden van zij-instromers weer georganiseerd i.s.m. Marnix Academie, Hogeschool Utrecht en Utrechtleert.</p>

Activiteiten	Doelen en resultaten
Vacatureplatform en werving	<p>Werven van onderwijsprofessionals. Alle vacatures (inclusief plekken voor zij-instromers) van besturen van Onderwijsregio Midden-Nederland op één centraal platform inzichtelijk voor kandidaten en goed vindbaar, zodat deze sneller ingevuld worden met de juiste mensen.</p> <p>De vacaturepagina 'Voor de klas' is doorontwikkeld tot 'vacatureplatform Onderwijsregio Midden-Nederland', waar alle besturen van Transvita én de Onderwijsregio hun vacatures kunnen plaatsen.</p> <p>In 2025 werden 514 vacatures geplaatst. Er waren 11.922 paginaweergaven en 8.445 bezoeken. Bezoekers vinden de pagina vaak via Google, Marnix Academie, Invalpool.nl, onderwijsregiomiddennederland.nl en aanpaklerarentekort.nl. Er is gewerkt aan vindbaarheid van het platform middels online marketing ((linkbuilding, landingspagina's, website aanpassingen t.b.v. conversie-optimalisatie). Het is niet bekend tot hoeveel sollicitaties dit heeft geleid, omdat die direct bij de scholen terecht komen.</p> <p>In Amersfoort-Eemland was Transvita aanwezig op de carrièrebeurs onderwijs en kinderopvang. Daarnaast bij diverse banenmarkten van schoolbesturen en open dagen van de Hogescholen.</p>
Anders organiseren/onderwijsambassadeurs	<p>Onderwijsambassadeurs zorgen er voor dat leerkrachten zich ontlast voelen, leerlingen meer aandacht krijgen en de school meer in verbinding staat met de samenleving.</p> <p>Promoten en faciliteren van onderwijsambassadeurs binnen de regio. Werving, voorlichting, delen van succesverhalen, projectleiders opleiden en delen i.s.m. Stichting Onderwijsambassadeurs.</p> <p>In schooljaar 2025/2026 is er ruimte voor 27 Onderwijsambassadeurs op 27 verschillende scholen. Eind december 2025 hadden 22 scholen zich aangemeld, waren er 10 onderwijsambassadeurs actief en zaten er 10 in procedure voor kennismaking/intake.</p>
Anders organiseren/ aanstellingen die passen bij wat leerkrachten willen	<p>Aanstellingen die passen bij de behoeften van teamleden, zoals het aantal werkuren, flexibiliteit in werktijden, vrije dagen of het takenpakket. Tevreden leerkrachten verzuimen minder, blijven behouden voor het onderwijs en zijn soms zelfs bereid om extra uren te werken.</p> <p>Voorlichting en aanbod faciliteren voor scholen die hier mee aan de slag willen i.s.m. Stichting Het Potentieel Pakken (HPP).</p> <p>In 2025 is één bestuur met zes scholen aan het traject gestart. Eén bestuur heeft zich laten informeren en gaat in 2026 van start met twee of drie scholen. Een derde bestuur heeft deelname in overweging.</p>
Bijeenkomsten en netwerken	<p>Kennisuitwisseling en inspiratie over gezamenlijke vraagstukken en aanpak. Overkoepelende thema's identificeren. Hieruit kunnen nieuwe samenwerkingen ontstaan.</p> <p>Het HR-diner van Transvita werd opengesteld voor de onderwijsregio, net als de twee themabijeenkomsten voor HR. In aansluiting op het event 'de Lerende Volwassene' van Onderwijsregio Midden-Nederland PO was het thema van de HR bijeenkomst Strategische Personeelsplanning. Een tweede HR-bijeenkomst had als thema 'AI en wendbaar organiseren'. Transvita Connect! had als inspirerende gastspreker Hans Borstlap. In de week van de vitaliteit werd voor onderwijsprofessionals een zeer goed bezocht webinar over mealpreppen georganiseerd.</p>





Overige ontwikkelingen in 2025

Verhuizing

Omdat de huurovereenkomst aan de Wattbaan door verhuurder opgezegd werd, moest Transvita op zoek naar een nieuwe locatie voor haar kantoor. In de zomer van 2025 is Transvita verhuisd naar Marconibaan 57 in Nieuwegein.

Governance - wijzigingen in statutaire doelstellingen

Na voorbereiding en besluitvorming in 2024, is de nieuwe governance structuur in 2025 geïmplementeerd. Vereniging Partners in Onderwijs is begin 2025 opgeheven. Voor Stichting Transvita zijn nieuwe statuten vastgesteld, met doelstellingen die in lijn zijn met de oude statuten. Er is gekozen voor een one-tier model, waardoor het bestuur van Stichting Transvita nu bestaat uit een toezicht houdend en uitvoerend (directeur-bestuurder) bestuursdeel. In 2025 werd twee keer een deelnemersraad gehouden voor de aangesloten besturen, in juni en november.

Beleggingsbeleid

Er zijn in 2025 geen beleggingen gedaan.

Pool VO

In opdracht van Onderwijsregio Midden-Nederland Leert (VO/MBO) werkt Transvita mee aan de ontwikkeling en uitvoering van een Vervangingspool voor het Voortgezet Onderwijs. In het eerste kwartaal van 2026 zullen 18 scholen van 2 besturen hiermee van start gaan. De hieraan verbonden kosten zijn in 2025, en zullen ook in de toekomst, worden doorbelast naar Onderwijsregio Midden-Nederland Leert.



Verhuizing

Analyse van het behaalde resultaat 2025 in vergelijking met de begroting

Om onder de BTW koepelvrijstelling te vallen en geen risico te lopen op (na)heffingen van vennootschapsbelasting, dient Transvita jaarlijks af te rekenen met de leden, op basis van hun aandeel in de uitgaven. Ook dient Transvita een nihil-resultaat te presenteren in de jaarrekening. Deelnemers betaalden in 2025 een voorschot op de deelnemersbijdrage van € 10 euro per leerling. Na afloop van het jaar wordt het resultaat van Transvita verrekend met de deelnemers naar rato van leerlingaantal en verbruik van de matchingsdiensten. In 2025 had Transvita een resultaat begroot van € 0. Voor afrekening was er een positief resultaat van € 49.449. Na afrekening is het resultaat € 0.

Hierna wordt inhoudelijk ingegaan op de hoofdposten uit het financieel jaarverslag.

Baten 2025

De totale baten over 2025 zijn € 992.937. Dit is € 429.563 lager dan begroot. Grotendeels komt dit omdat de baten vanuit Onderwijsregio Midden-Nederland € 220.000 lager waren dan begroot, omdat de flanksubsidie zij-instroom niet zoals in beginsel voorgenomen via Transvita werd uitgekeerd, maar door de penvoerder van de Onderwijsregio. De vergoeding inzet personeel Pool VO was 51.314 lager dan begroot, omdat het oprichten van deze pool vertraging opliep en er dus minder uren van Transvita voor gemaakt werden. De vergoeding inzet personeel van Transvita voor de Onderwijsregio was begroot op € 114.500. Dit werd in werkelijkheid € 115.741. Dit bedrag is geëlimineerd.

Lasten 2025

In lijn met de baten lagen ook de lasten lager dan begroot. De personele lasten vielen € 62.720 lager uit dan begroot. In de begroting was rekening gehouden met extra formatie voor de uitvoering van de werkzaamheden voor Pool VO, maar dit was nog niet nodig. De huisvestingskosten bleven € 4.064 lager dan begroot. De kosten voor het administratiekantoor waren te laag begroot, maar waren in lijn met 2024. De overige kosten waren € 362.958 lager dan begroot doordat de flanksubsidie zij-instroom van € 220.000 niet via Transvita werd uitgekeerd. In deze post werd ook de lasten inzet personeel van Transvita voor de Onderwijsregio van € 115.741 geëlimineerd.

Resultaat 2025

Per saldo laat 2025 een resultaat zien van € 0.





Risico's en beheersmaatregelen

Risicoanalyse en vermogensvisie

De auditcommissie heeft in 2025 een risicoanalyse voor Transvita opgesteld en deze is door het bestuur vastgesteld. Op basis van deze risicoanalyse is een eigen vermogen van € 430.000 wenselijk. Het bestuur vindt hierin een bandbreedte van € 60.000 acceptabel (€ 400.000 - € 460.000). Het huidige eigen vermogen volstaat en er zal dus niet op- of afgebouwd worden. Transvita is een stichting en heeft geen winstoogmerk. Jaarlijks worden de kosten over de deelnemers verrekend (btw-afrekensystematiek).

Verzekeringen

Voor de omvang van de organisatie zijn de belangrijkste risico's afgedekt. Het bestuur heeft er in het verleden bewust voor gekozen risico's gepaard gaande met eventuele ziekte van kantoorpersoneel niet te verzekeren. Wel is er voor de bestuurders en directie van Transvita/ Vereniging Partners in Onderwijs een bestuursaansprakelijkheidsverzekering afgesloten.

AVG

Transvita functioneert zorgvuldig inzake de AVG. De collectieve verwerkingsovereenkomst die is opgesteld t.b.v. de aan Transvita deelnemende partijen is in 2024 up-to-date gemaakt.

Digitale veiligheid

Transvita huurt een ICT-manager in vanuit Panthera, die maandelijks op het kantoor van Transvita aanwezig is. Panthera zorgt niet alleen voor de ICT-ontwikkeling, maar ook voor de digitale veiligheid. Transvita hanteert strikte beveiligingsmaatregelen om gegevens, systemen en communicatie te beschermen tegen cyberdreigingen. Dit omvat sterke authenticatie, versleuteling en continue monitoring.

De medewerkers moeten overal veilig kunnen werken. Het beleid voorziet daarom in beveiligde toegang tot bedrijfsapplicaties en data via Zero Trust-oplossingen, gecombineerd met multi-factor authenticatie en device compliance. Transvita gebruikt betrouwbare cloudoplossingen, zodat medewerkers altijd beschikken over de gegevens die zij nodig hebben, ongeacht de locatie waar zij zich bevinden. Het beleid dwingt tijdige updates en patches af voor alle systemen, applicaties en apparaten. Dit minimaliseert kwetsbaarheden en garandeert compatibiliteit met moderne beveiligingsstandaarden. Om vat te hebben en houden op de omgeving kunnen apparaten van Transvita op afstand worden beheerd, gemonitord en zelfs gewist. Dit biedt enorm veel controle voor beheer maar ook mogelijkheden in het geval dat er zich een calamiteit zou voordoen.

Digitale veiligheid wordt niet alleen door techniek bepaald, maar ook door gedrag. Transvita investeert daarom in bewustwording, zodat medewerkers alert blijven op risico's en veilig handelen. Doordat gewerkt wordt met Identity Protection (detectie van risicovolle aanmeldingen), Conditional Access (toegang vanaf compliant devices, juiste locatie, risicocontrole) en Device Compliance (Intune, antivirus, patching) beschikt Transvita over een veilige omgeving.



Jaarverslag toezichthoudend bestuursdeel

Na een zorgvuldig doorlopen proces en meerdere momenten van inspraak is in 2024 een nieuwe governance structuur vastgesteld. Vereniging Partners in Onderwijs is begin 2025 opgeheven. Voor Stichting Transvita zijn nieuwe statuten vastgesteld. De ALV is in 2025 omgevormd naar een deelnemersraad. Het bestuur van Stichting Transvita bestaat nu uit een toezicht houdend en uitvoerend (directeur-bestuurder) bestuursdeel.

Het toezichthoudend bestuursdeel is verantwoordelijk voor het bewaken van de continuïteit en de toegevoegde waarde van de organisatie. In het toezicht staat het belang van de PO-schoolbesturen voorop: bijdragen aan goed primair onderwijs in de regio Midden-Nederland. Dit gebeurt vanuit een onafhankelijke positie die statutair is vastgelegd. Leidend hierbij is de 'Code Goed Toezicht van VTOI-NVTK 2021'.

Samenstelling Bestuur Transvita

Toezichthoudend bestuursdeel

Het bestuur van de Stichting bestaat uit 5 bestuurders van deelnemers van Transvita. Dit waren in 2025:

- Miriam van der Smissen (O2A5), voorzitter tot 1 december 2025
- Marie-Elle Bakker (PCBO Amersfoort), bestuurslid, voorzitter per 1 december 2025
- Inge Oelen (KS Fectio), bestuurslid
- Harry de Vink (Fluenta), bestuurslid
- Jasper Bunt (Robijn), bestuurslid
- Jan Straver (LOGOS), bestuurslid per 1 december 2025

Uitvoerend bestuursdeel

Vanaf 1 januari 2023 wordt Transvita geleid door Annette de Groot. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de algehele bedrijfsvoering van Stichting Transvita en legt verantwoording af aan het toezichthoudend bestuursdeel.

Nevenfuncties

- Annette de Groot
Betaald: -
Onbetaald: lid regiegroep Onderwijsregio Midden-Nederland PO
- Miriam van der Smissen
Betaald: Lid Raad van toezicht bibliotheek Eindhoven (vrijwilligersvergoeding)
Onbetaald: Voorzitter afdeling Rode kruis Brabant-Zuidoost

- Marie-Elle Bakker
Betaald: Lid Commissie van Toezicht Samenwerkingsverband de Eem (tot 1-8-2025)
Onbetaald: Penningmeester bestuur Samenfoort
- Inge Oelen
Betaald: -
Onbetaald: -
- Harry de Vink
Betaald: -
Onbetaald: lid regiegroep Onderwijsregio Midden-Nederland PO
- Jasper Bunt
Betaald: docent Hogeschool Utrecht
Onbetaald: -
- Jan Straver
Betaald: -
Onbetaald: plaatsvervangend voorzitter van samenwerkingsverband Munio, lid raad van advies samenwerkingsverband Driegang



Toezichtsvisie en kader

Transvita is een stichting gericht op de deelnemers in staat te stellen een zo goed mogelijk arbeidsmobiliteitsbeleid te voeren. De deelnemers zijn het bevoegde gezag van scholen. Transvita kent een one-tier structuur. De one-tier structuur bestaat uit een directeur-bestuurder die is belast met de uitvoerende bestuurszaak en het toezichthoudend bestuursdeel dat is belast met een toezichthoudende taak. Er is sprake van een duidelijke en transparante scheiding waarbij het toezichthoudend bestuursdeel en de directeur-bestuurder ieder vanuit hun kracht en deskundigheid een passende bijdrage leveren aan de stichting.

Het toezichthoudend bestuursdeel houdt integraal toezicht op het uitvoerende deel van het bestuur en de organisatie vanuit de opdracht van de stichting en een brede maatschappelijke verantwoordelijkheid. Die integraliteit komt voort uit de brede maatschappelijke verantwoordelijkheid van het bestuur die meer omvat dan het ondersteunen van deelnemers bij het ontwikkelen, implementeren en uitvoeren van arbeidsmobiliteitsbeleid. Ook omvat de bestuurlijke verantwoordelijkheid het bevorderen van regionale samenwerking m.b.t. de arbeidsmarkt, het rechtmatig en doelmatig beheer van publieke middelen, de rechtmatigheid en integriteit van het bestuur, de doelstelling van de stichting, de stichting als werkgever en dergelijke.

Het toezichthoudend bestuursdeel houdt toezicht vanuit een waarde gericht perspectief, waarbij transparantie en openheid en integriteit centrale waarden zijn.

Het toezichthoudend bestuursdeel beoogt:

- toezicht te houden (vanuit de grondslag en doelstelling van de stichting en vanuit maatschappelijk perspectief);
- onafhankelijke reflectie aan de directeur-bestuurder te bieden (vanuit verschillende invalshoeken) en optreden als verantwoordingsplatform voor de directeur-bestuurder;
- op te treden als werkgever van de directeur-bestuurder;
- een deugdelijke governance-structuur voor de stichting in te richten.

Besluitvorming

Het toezichthoudend bestuursdeel is verantwoordelijk voor het goedkeuren van besluiten van de directeur-bestuurder en het aanwijzen van een accountant. In de agendasetting van de bestuursvergadering is het streven om strategie, innovatie, en ontwikkeling in de markt regelmatig te bespreken.

Vergadering en ontwikkelingen

Werkwijze & Samenwerking

Het toezichthoudend bestuursdeel vergadert zo dikwijls als nodig is voor de juiste uitoefening van diens taak. In 2025 zijn er vier bestuursvergaderingen geweest. Deze worden voorbereid door voorzitter en directeur-bestuurder. Bij één vergadering was een personeelslid aanwezig. Twee bestuursleden hebben een werkbezoek gebracht aan Transvita.

In 2025 heeft het bestuur vanwege de wijziging in governance structuur stil gestaan bij het eigen functioneren, onder leiding van B&T. Hierbij is specifiek aandacht geweest voor de wijzigingen in de governance structuur in relatie tot de invullen van het toezicht. Toezichtsvisie en toezichtskader zijn gezien, doorleeft en vervolgens schriftelijk uitgewerkt.

Ontwikkelingen Transvita in relatie tot toezicht

Naast de ontwikkeling van het nieuwe toezichtskader en de visie op toezicht hebben de volgende ontwikkelingen aandacht gehad van het toezichthoudende bestuur:

• *Vorming Onderwijsregio*

Deze vorming van de onderwijsregio's raakt de activiteiten van Transvita. Door het hele land vindt regiovorming plaats. De meeste deelnemers van Transvita bevinden zich in de onderwijsregio Midden-Nederland, dit geldt echter niet voor alle deelnemers. Deze ontwikkeling vraagt om het innemen van een positie. Dit brengt enerzijds kansen met zich mee, omdat een deel van de activiteiten vanuit de regio sterk overeenkomt met de doelstellingen van Transvita. Naar aanleiding van deze ontwikkeling zijn er het afgelopen jaar uitgangspunten geformuleerd:

- Transvita ziet de ontwikkelingen als een kans en wil daar waar mogelijk nieuwe activiteiten onderzoeken
- Transvita is een eigenstandige organisatie die zich in eerste instantie inzet voor haar deelnemers
- Transvita is kernpartner van onderwijsregio Midden-Nederland
- Aan andere onderwijsregio's kunnen vanuit Transvita ook diensten verleend worden

• *Opstellen jaarplan*

In 2025 is een nieuw jaarplan ontwikkeld voor 2026. Belangrijke speerpunten voor aankomend jaar zijn:

- Werven en behouden van de onderwijsprofessional voor de vervangingspool
- Samenwerking stimuleren tussen HR professionals
- Inspelen op regionale ontwikkelingen waaronder de onderwijsregio's
- Vergroten werkplezier en de onderwijsprofessionals behouden via het loopbaacentrum

• *Bepalen risicodragend vermogen*

Stichting Transvita streeft naar het realiseren van een budgetneutraal resultaat in lijn met de doelstelling. Om de mogelijke risico's op te vangen is er voldoende risicodragend vermogen noodzakelijk. Om die reden is er besloten om een risicoanalyse op te stellen om de hoogte van het benodigde eigen vermogen vast te stellen om de risico's op te vangen.



In 2025 zijn de volgende besluiten genomen tijdens de bestuursvergaderingen:

- Uitgangspunten geformuleerd voor samenwerking binnen de arbeidsmarktregio Midden Nederland
- Toezichtsvisie- en kader worden vastgesteld
- Het deelnemersreglement wordt goedgekeurd
- Het bestuurs- en toezichtsreglement wordt vastgesteld
- De definitie van het werkgebied wordt goedgekeurd
- De jaarverslagen 2024 van Transvita en PiO, inclusief gecontroleerde jaarrekening, worden goedgekeurd en ongewijzigd vastgesteld
- De BAC draagt Jan Straver unaniem voor aan de deelnemersraad als nieuw bestuurslid
- Marie-Elle wordt voorzitter en gaat uit de auditcommissie. Jan gaat in de auditcommissie
- Groei van het loopbaancentrum bekostigen vanuit Onderwijsregio Midden-Nederland
- De deelnemersbijdrage jaarlijks indexeren
- Jaarplan en begroting 2026 worden goedgekeurd
- De risicoanalyse wordt goedgekeurd.

Commissies

Binnen het toezichthoudend bestuursdeel zijn twee commissies actief. Zij hebben een adviesrol naar het bestuur als geheel.

Auditcommissie

Deze commissie bestond tot 1 december 2025 uit Harry de Vink en Marie-Elle Bakker. Per 1 december nam Jan Straver de taak van Marie-Elle Bakker over in de auditcommissie.

De auditcommissie bewaakt de kwaliteit van de financiële informatievoorziening van de stichting, de wijze van totstandkoming en anderzijds de wijze waarop de interne beheersing is vormgegeven mede in relatie tot de interne controle en de externe accountantscontrole. Het is de taak van de auditcommissie om in gesprek te gaan met de accountant over zijn bevindingen.

De auditcommissie is in 2025 twee maal samengekomen, waarvan één maal met de accountant. Jaarrekening, begroting, risico-analyse en kwartaalrapportages werden besproken. Hieruit kwamen positieve adviezen richting bestuur.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie bestond in 2025 uit Inge Oelen en Jasper Bunt.

Deze commissie is gericht op het functioneren, evalueren, beoordelen en belonen van de directeur-bestuurder. De commissie kwam in 2025 één maal bij elkaar voor een functioneringsgesprek met de directeur-bestuurder.

Vergoedingsregeling

De leden van het toezichthoudend bestuursdeel ontvangen hiervoor geen financiële vergoeding.

Marie-Elle Bakker

Voorzitter bestuur



Kengetallen

	2025	2024
Liquiditeit (Vlottende activa / kortlopende schulden)	3,66	2,17
Solvabiliteit 1 (Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen * 100%)	72,98	53,89
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%)	73,45	54,24
Rentabiliteit (Totaal resultaat / totale baten (incl. fin. baten) *100%)	0,00	0,00
Weerstandsvermogen excl. MVA (Eigen vermogen - materiële vaste activa) / totale baten * 100%)	42,03	33,38
Weerstandsvermogen incl. MVA (Eigen vermogen / totale baten * 100%)	43,69	33,74
Huisvestingsratio ((Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten *100%)	6,29	3,95
Personele lasten / totale lasten (in %)	53,93	39,07
Materiële lasten / totale lasten (in %)	46,07	60,93

Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen. Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestinglasten t.o.v. de totale lasten.





B

**Jaarrekening
(financieel
jaarverslag)**

B1 Grondslagen

Activiteiten

De stichting stelt zich ten doel ondersteunen van deelnemers bij het ontwikkelen, implementeren en uitvoeren van arbeidsmobiliteitsbeleid.

De stichting tracht haar doel te verwezenlijken door:

1. het bijeenbrengen (matchen) van de vraag en het aanbod van medewerkers ten behoeve van pedagogisch-educatieve taken; Het bemiddelen van leerkrachten op vervangingsvragen;
2. het voeren van overleg met instellingen en organen die werkzaam zijn op het terrein van arbeidsmobiliteit en behoud voor de sector; Het ontwikkelen van een Loopbaancentrum waar alle medewerkers van aangesloten besturen gebruik van kunnen maken;
3. het, ten behoeve van de deelnemers en/of anderen, opzetten dan wel in stand houden van andere activiteiten gericht op arbeidsmobiliteit en arbeidsmobiliteitsbeleid en behoud voor de sector;
4. het uitvoeren van alle zaken die redelijkerwijs tot het gestelde doel dienstig zijn.

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de bepalingen van Richtlijn voor de Jaarverslaggeving C1 "Kleine organisaties-zonder-winststreven."

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt. Indien dit voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

Transvita is gevestigd te Nieuwegein en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 67504922.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Technische zaken: 5 jaar;

Meubilair: 5 jaar;

ICT: (computers, servers, printers, telefoons) 5 jaar. Digitaal platform 3 jaar.

Als ondergrens voor te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar, wordt € 1.000,- aangehouden. Afhankelijk van het soort aanschaf geldt deze ondergrens voor de prijs per stuk (inclusief b.t.w.).

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen en overlopende activa. De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.

Liquide middelen die langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen Vermogen

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de instelling. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. De beperkte bestedingsmogelijkheid van de bestemmingsreserve is door het bestuur bepaald en betreft geen verplichting. Het bestuur kan deze verplichting zelf opheffen.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea en de voorziening duurzame inzetbaarheid (VO: levensfase bewust personeelsbeleid). Deze worden opgenomen voor de contante waarde.

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening jubilea

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 2,5 %.

Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar.

Kasstroomoverzicht

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

Resultaatbepaling

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Deelnemersbijdragen

De opbrengsten uit deelnemersbijdragen worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

Overige baten

De overige baten worden verantwoord in de periode waarop deze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de cao uitbetaald. De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen.

Pensioenen

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2025 is 117,3%. Per ultimo 2024 was deze 111,9%.

Afschrijvingen

Materiële Vaste Activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

B2 Balans per 31 december 2025

(na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
	€	€
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	16.493	4.630
Inventaris en apparatuur	16.493	2.234
Andere vaste bedrijfsmiddelen	0	2.396
Vlottende activa		
Vorderingen	66.343	63.177
Debiteuren	31.915	22.879
Overige vorderingen en overlopende activa	34.428	40.298
Liquide middelen	511.604	737.140
Totaal van activa	594.441	804.946

	31 december 2025	31 december 2024
	€	€
PASSIVA		
Eigen vermogen	433.813	433.813
Algemene reserve	433.813	383.813
Bestemmingsreserves	0	50.000
Vorzieningen	2.809	2.804
Personeelsvoorzieningen	2.809	2.804
Kortlopende schulden	157.819	368.329
Crediteuren	94.663	285.851
Belastingen en premies sociale verzekeringen	28.319	25.538
Schulden terzake van pensioenen	7.450	5.976
Overige schulden en overlopende passiva	27.387	50.965
Totaal van passiva	594.441	804.946



B3 Staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
	€	€	€
Overige baten	992.937	1.422.500	1.285.838
Totaal van baten	992.937	1.422.500	1.285.838
Personeelslasten	539.780	602.500	506.026
Afschrijvingen	5.219	7.045	3.194
Huisvestingslasten	62.936	67.000	51.184
Overige lasten	393.040	744.955	734.769
Totaal van lasten	1.000.975	1.421.500	1.295.173
Totaal van saldo baten en lasten	-8.038	1.000	-9.335
Financiële baten	9.232	0	10.099
Financiële lasten	1.194	-1.000	764
Totaal van financiële baten en lasten	8.038	-1.000	9.335
Totaal resultaat	0	0	0



B4 Kasstroomoverzicht 2025

	2025	2024
	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	-8.038	-9.335
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	5.219	3.194
- Mutaties voorzieningen	5	12
Veranderingen in vlottende middelen		
- Vorderingen	-3.166	-24.735
- Schulden	-210.511	229.941
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	-216.491	199.078
- Ontvangen interest	9.232	10.099
- Betaalde interest	-1.194	-764
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	-208.453	208.412
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa	-17.083	0
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	0
Investeringen in immateriële vaste activa	0	0
Desinvesteringen in immateriële vaste activa	0	0
Investeringen in deelnemingen en/of samenwerkingsverbanden	0	0
Mutaties leningen	0	0
Overige investeringen financiële vaste activa	0	0
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-17.083	0
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Overige kapitaalmutaties	0	0
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	-225.535	225.294
Beginstand liquide middelen	737.139	511.845
Mutatie liquide middelen	-225.535	225.294
Eindstand liquide middelen	511.604	737.139

B5 Toelichting op de balans per 31 december 2025

(na verwerking resultaatbestemming)

Activa

VASTE ACTIVA					
	Aanschaf prijs 01-01-2025	Afschrijving cumulatief	Boekwaarde 01-01-2025	Investeringen	Afschrijvingen
	€	€	€	€	€
Materiële vaste activa	19.520	-14.891	4.630	17.083	-5.219
Inventaris en apparatuur	14.386	-12.152	2.234	17.083	-2.823
Andere vaste bedrijfsmiddelen	5.134	-2.738	2.396	0	-2.396

VASTE ACTIVA					
	Desinvesteringen	Afschrijvingen op desinvesteringen	Aanschaf prijs 31-12-2025	Afschrijving cumulatief 31-12-2025	Boekwaarde 31-12-2025
	€	€	€	€	€
Materiële vaste activa	-5.134	5.134	31.469	-14.975	16.493
Inventaris en apparatuur	0	0	31.469	-14.975	16.493
Andere vaste bedrijfsmiddelen	-5.134	5.134	0	0	0
<i>Afschrijvingspercentages</i>	<i>van</i>	<i>t/m</i>			
<i>Inventaris en apparatuur</i>	<i>20%</i>	<i>20%</i>			
<i>Andere vaste bedrijfsmiddelen</i>	<i>20%</i>	<i>20%</i>			

VLOTTENDE ACTIVA		31-12-2025	31-12-2024
	€	€	€
Vorderingen		66.343	63.177
Debiteuren		31.915	22.879
Overige vorderingen en overlopende activa			
Vooruitbetaalde kosten		16.338	29.769
Overige vorderingen en overlopende passiva		18.090	10.528
Liquide middelen		511.604	737.140
Tegoeden op bank- en girorekeningen		511.604	737.140

Passiva

PASSIVA	Stand per 01-01-2025	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2025
	€	€	€	€
Eigen vermogen	433.813	0	0	433.813
Algemene reserve	383.813	0	50.000	433.813
Reserve RAP	50.000	0	-50.000	0

Het bestuur verdeelt het resultaat over het boekjaar als volgt:

Totaal resultaat boekjaar: nihil

Over 2025 is er een nihil resultaat gerealiseerd. Er is daardoor geen resultaatbestemming.

PASSIVA	Stand per 01-01-2025	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Stand per 31-12-2025	Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1-5 jaar	Langlopend > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
Voorzieningen	2.804	5	0	0	2.809	0	0	2.809
Personeels- voorzieningen	2.804	5	0	0	2.809	0	0	2.809
Voorziening voor jubileum- uitkeringen	2.804	5	0	0	2.809	0	0	2.809

PASSIVA	31 december 2025	31 december 2024
	€	€
Kortlopende schulden	157.819	368.329
Crediteuren	94.663	285.851
Belastingen en premies sociale verzekeringen		
- Loonheffing	26.030	24.920
- Omzetbelasting	2.289	618
Schulden ter zaken van pensioenen	7.450	5.976
Overige schulden en overlopende passiva		
- Vakantiegeld en -dagen	18.928	15.804
- Overige schulden en overlopende passiva	8.459	35.160

B6 Toelichting op de staat van baten en lasten 2025

Baten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
	€	€	€
Overige baten	992.937	1.422.500	1.285.838
- Overige baten, overige	0	0	977
- RAP III	0	0	54.060
- RAP IV	0	0	577.500
- Uitvoer Onderwijsregio Midden-	357.500	577.500	0
- Inkomsten Loopbaancentrum	16.896	17.500	18.018
- Deelnemersbijdragen Transvita	616.855	660.000	634.159
- Vergoeding inzet personeel	0	114.500	1.124
- Vergoeding inzet - Pool VO	1.686	53.000	0
Totaal van baten	992.937	1.422.500	1.285.838
Personeelslasten	539.780	602.500	506.026
- Lonen	404.888	572.500	351.168
- Sociale lasten	63.236	0	53.289
- Pensioenslasten	56.850	0	48.630
- Overige personeelskosten			
- Mutaties personele voorzieningen	5	0	2.185
- Lasten personeel niet in loondienst	4.317	18.000	19.619
- Overige personeelskosten	10.483	12.000	31.135
Personeelsbezetting			
Het aantal FTE's is een gemiddelde en gebaseerd op de gegevens in de salarisadministratie en inclusief tijdelijke contracten. Het gemiddelde aantal FTE's per classificatie gedurende het boekjaar bedroeg:			
Directie	0,80	0,80	0,80
Onderwijsondersteunend personeel	4,77	4,50	4,25
Totaal	5,57	5,30	5,05
Afschrijvingen	5.219	7.045	3.194
- Afschrijvingen op materiële vaste activa	5.219	7.045	3.194
Huisvestingslasten	62.936	67.000	51.184
- Huurlasten	59.214	65.000	49.213
- Verzekeringslasten	2.152	2.000	1.971
- Schoonmaakkosten	1.570	0	0

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Overige lasten	393.040	744.955	734.769
- Algemene beheerskosten	95.806	83.250	116.894
- Administratie(kantoor)	21.020	12.000	21.624
- Accountants- en	9.000	10.000	12.694
- Kopieerkosten	0	0	0
- Telefonie en	7.321	8.000	7.036
- Kantoorbenodigdheden	624	2.000	1.398
- Drukkerwerk en portokosten	2.532	1.000	2.579
- Representatiekosten	447	250	0
- Kosten Communicatie	2.146	3.000	16.210
- Advieskosten	15.090	10.000	19.170
- Kosten Matchinstool	37.622	37.000	36.183
- Overige verkoopkosten	4	0	0
- Kosten inventaris en apparatuur	2.504	3.200	5.667
- Kosten leer- en hulpmiddelen	15.183	16.000	19.521
- ICT en website	9.609	11.000	11.833
- Website beheer	5.574	5.000	7.687
- Overige kosten	279.547	642.505	592.688
- Overige kosten	11.786	40.005	6.105
- Kantinekosten	926	0	0
- Kosten VOG (extern personeel)	8.835	9.000	9.478
- Ontwikkelinstrument talentenpoolers	7.500	8.000	8.355
- Selectie Instrumentarium HRM Force	0	0	0
- Professionalisering en events poller	8.741	8.000	6.260
- RAP III	0	0	54.060
- RAP IV	0	0	508.430
- Lasten project OWR	241.759	577.500	0
Totaal van lasten	1.000.975	1.421.500	1.295.173
Financiële baten	9.232	0	10.099
Financiële lasten	1.194	1.000	764
Totaal van financiële baten en lasten	8.038	-1.000	9.335
Specificatie accountants honoraria			
- Onderzoek van de jaarrekening	9.000	8.000	12.694
- Andere controleopdrachten	0	0	0
- Fiscale adviezen	0	0	0
- Andere niet-controlediensten	0	0	0
Totaal	9.000	8.000	12.694

B7 Verantwoording OWR

Verantwoording subsidie OWR	2025
	€
Activiteiten	
OWR: Anders organiseren	162.142
OWR: (HR thema) bijeenkomsten	14.269
OWR: Loket en vacaturebank	14.463
OWR: Loopbaancentrum	32.639
OWR: Professionalisering	4.539
OWR: Programmamanagement	9.902
OWR: Strategische Personeels Planning	90
OWR: Versterken Transvita voor de regio	13.110
OWR: Vervangingspool	3.453
OWR: Werving	5.640
OWR: Zij-instroom	97.254
	357.500*

* Hiervan bedraagt €115.741 personeelskosten d.m.v. lonen en slarissen.

B8 Niet uit balans blijvende verplichtingen

Crediteur	Looptijd	Bedrag per jaar
		€
Huurovereenkomst		
SynVest Dutch Real Estate B.V. per 1-9-2025	5 jaar	28.225*
*exclusief BTW		
Contractuele verplichtingen		
InvalPool Axilium per 1-8-2023	5 jaar	36.912



**Overige
gegevens**



C1 Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat

De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van het resultaat. Er is dus geen statutaire regeling resultaatsbestemming.

Over 2025 is er een nihil resultaat gerealiseerd. Er is daardoor geen resultaatbestemming.

Vaststelling jaarverslag

Ondertekening door de directeur-bestuurder A. de Groot:

A. de Groot
Plaats, datum

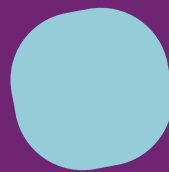
Ondertekening namens het Algemeen Bestuur:

Naam
Plaats, datum



Transvita





Jaarverslag 2025

Transvita

Marconibaan 57
3439MR Nieuwegein

info@transvita.nl
T 030 - 600 88 18

