

## REGIONAAL TRANSFERCENTRUM TRANSVITA:

# ‘We maken de route naar het onderwijs voor kansrijke mensen zo gemakkelijk mogelijk’

Regionaal Transfercentrum Transvita werd vijf jaar geleden opgericht als initiatief om leerkrachten te behouden voor de arbeidsmarkt. Die markt is anno 2019 essentieel veranderd: dreigden leerkrachten voorheen boventallig te worden, inmiddels tekent zich een tekort aan vakmensen in het onderwijs af. Transvita beweegt in haar dienstverlening mee met deze veranderende markt met als doel de kwaliteit en continuïteit voor het onderwijs te behouden.

**O**ns land telt inmiddels tien Regionale Transfercentra; Transvita richt zich op Midden-Nederland. ‘Als serviceorganisatie zonder winstoogmerk zetten wij ons in voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijsproces. Onze kernactiviteit is het organiseren van vervangingen’, aldus Marcel Hermens, Senior Coördinator Talentenpool. ‘Zo’n vijf jaar geleden hadden we te maken met een krimp in leerlingenaantallen en dreigden leerkrachten boventallig te worden. Wij besloten een invalpool op te zetten die we de naam ‘Talentenpool’ gaven. Alle leerkrachten screenen we op persoon-

lijkheidskenmerken, motivatie en (onderwijs)competenties. Invalwerk vraagt immers een zekere flexibiliteit en vormt de kweekvijver voor nieuw vast personeel. Besturen die bij ons aangesloten zijn, kunnen eenvoudig vervanging realiseren via de Talentenpool. Het mes snijdt hiermee aan twee kanten: voor besturen is het fijn dat er snel een deskundige leerkracht beschikbaar is! Voor de leerkracht betekent het invullen van een mobiliteitsplek een mogelijkheid om tot vast werk met een eigen klas te komen.’

Transvita heeft momenteel zo’n 65 leerkrachten in haar Talentenpool en daarnaast nog een flexibele schil van driehonderd mensen. ‘Er zijn 36 besturen bij ons aangesloten. Zij vertegenwoordigen maar liefst 320 lagere scholen met ruim 62.000 leerlingen.’

Al die besturen zijn samen een vereniging begonnen; deze vereniging houdt de stichting in stand. ‘We werken van en voor de besturen. Onze leden hebben maximaal zeggenschap en invloed op wat wij doen’, aldus Hermens.

### FLEXIBELE SCHIL

Inmiddels is er geen sprake meer van een dreigende boventalligheid, maar hebben we juist te maken met een tekort aan leerkrachten. ‘In de vaste formatie van veel scholen is dat tekort nog

Als serviceorganisatie zonder winstoogmerk zetten wij ons in voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijsproces.



Marcel Hermens,  
Senior Coördinator  
Talentpool Transvita

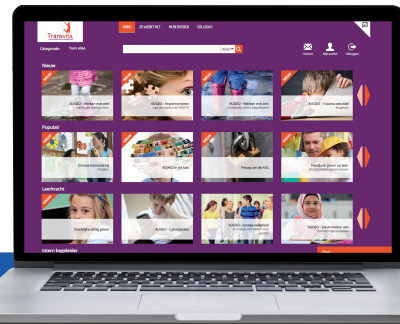
bijna niet zichtbaar. Het is vooral enorm merkbaar in de flexibele schil die wij beheren. Voor de zomervakantie van 2018 hadden we 550 leerkrachten in onze pools: 200 van hen zijn er doorgestroomd naar de vaste formatie. Tekorten zijn echter daar inmiddels ook al zichtbaar. Het gevolg daarvan is dat als we willen matchen tussen vraag en aanbod, we vooral bij korte en onverwachte vervanging steeds vaker 'nee' moeten zeggen. Dat probleem gaat de komende tijd steeds groter worden.'

## BUFFER

Volgens Hermens ligt de kracht van Transvita in het matchen van kwaliteit. 'We hebben geleerd dat er veel mensen zijn die belangstelling voor het onderwijs hebben als zijinstromers. Daarmee gaan we altijd goed in gesprek, om te kijken wat de kansen en mogelijkheden zijn. Op die manier zijn we een buffer tussen deze kandidaten en besturen die openstaan voor zijinstromers.' Transvita heeft een flink netwerk in de regio Midden-Nederland. 'Binnen onze Talentenpool hebben we de afspraak met onze besturen dat wij voor leerkrachten gedelegeerd werkgeverschap zullen verzorgen: alle leerkrachten hebben op deze manier een vaste aanstelling of een tijdelijke aanstelling met zicht op een vast contract en zijn verzekerd van dezelfde (cao-)rechten als een leerkracht met een eigen klas. Hierbinnen valt ook het recht op professionalisering; we voeren ontwikkelingsgerichte gesprekken met onze leerkrachten.' Een hulpmiddel bij deze gesprekken is het ontwikkelingsinstrument dat Transvita maakte om leerkrachten te observeren in de klas. 'Wij werken ook samen met twee pabo's in de omgeving om af te stemmen welke scholing bij de zijinstromers past. We kopen via de pabo's de bij- en nascholing in die nodig is.'

## E-LEARNING

Toch blijkt die bij- en nascholing voor veel mensen een probleem. Hermens licht toe: 'We bevinden ons in een grote regio. Veel mensen hadden weliswaar belangstelling om scholing te volgen, maar vonden het praktisch gezien lastig in verband met de grote reisafstand. Daarom keken we naar andere mogelijkheden om mensen te helpen met professionalisering en richtten we de Transvita e-learning Academie op. Hiermee geven we ook leerkrachten uit onze flexpool die al een aantal jaren niet hebben ingevallen en zijn bijgeschoold, de mogelijkheid om op een eigentijds niveau te komen.' Inmiddels maken ruim 150 leerkrachten gebruik van deze e-learningmogelijkheid. 'De Academie blijkt absoluut van waarde te zijn en wordt door de deelnemers zeer hoog gewaardeerd met een 8,1.' De e-learningmodules sluiten aan bij de competenties binnen de Wet beroepen in het onderwijs. 'Daarnaast sluiten de modules aan bij een scala aan thema's: van 21st Century Skills tot coöperatieve werkvormen. Al het lesmateriaal is evidencebased en wetenschappelijk onderbouwd.'



## DE TRANSVITA ACADEMIE

De Transvita Academie is gemaakt door E-learning Wizard en bevat meer dan 100 e-learningcursussen. Kijk voor meer informatie over het inrichten van een eigen academie op [www.lerarenacademie.nl](http://www.lerarenacademie.nl).

## ZIJINSTROMERS

De zijinstromers die zich melden bij Transvita komen uit allerlei branches, vertelt Hermens: van de bank- en verzekeringswereld tot de commerciële sector. 'In de bank- en verzekeringswereld zijn veel banen door ICT-toepassingen overbodig geworden en wordt mensen actief gevraagd te zoeken naar andere mogelijkheden. Ook zien we een groep die in de harde commerciële wereld actief is geweest maar nu zijn of haar hart wil volgen. Een derde groep komt uit de kinderopvang, jeugdzorg en aanpalende gebieden, of volgde een universitaire opleiding pedagogiek en wil nu op een praktisch niveau basisonderwijs geven. Een vierde groep, tot slot, is wat kleiner: deze mensen willen het onderwijs combineren met een andere carrière.'



Zijnstromers komen uit allerlei branches.

## MOBILITEITSKANDIDATEN

Transvita doet er alles aan om ‘gaten’ in de formatie van scholen voor te zijn. ‘We richten ons daarom ook op de mensen die uit de vaste formatie stappen en ergens anders willen lesgeven. Door binnen onze pool te blijven, kunnen we doorstroming op gang helpen. We richten ons op deze mobiliteitskandidaten, die mogelijk interesse hebben vervangingswerk te gaan doen met de kans zich verder te ontwikkelen en misschien wel op een betere plek te komen.’ Een tweede doelgroep is volgens Hermens de oudere leerkracht die dicht tegen de pensioengerechtigde leeftijd aan zit. ‘Deze mensen willen vaak wel lesgeven, maar alle rompslomp daar omheen, zoals de administratie en zitting hebben in commissies, zien zij soms niet zitten, want dat veroorzaakt vaak een hoge werkdruk. Binnen onze seniorenpool, die we Zilverpool noemen, bieden we deze leerkrachten een platform om als vervangingsleerkracht aan de slag te gaan; een functie waarbij ze zich volledig kunnen richten op de kern van het vak: het voorbereiden van lessen, het lesgeven en de overdracht. Tegelijk zijn zij een enorme meerwaarde voor onze besturen, want zij kunnen rekenen op vervangers met ervaring.’

## VERBINDEN

Transvita is een relatief kleine organisatie die als spin in het web het hele speelveld rond het onderwijs monitort. ‘We zijn heel goed in staat om al die partijen – van ministerie tot PO-Raad – bij elkaar te brengen. We weten heel goed wat er speelt in de markt en fungeren als de olie tussen de radertjes. Nu willen we boven de sector uit de handen ineenslaan en besturen van vo en mbo met elkaar verbinden, om met elkaar te kijken naar de belangstelling van potentiële zijnstromers voor het onderwijs en verbetering van de klantreis die mensen maken. Als wij hier iemand aan tafel krijgen die beter past bij het voortgezet onderwijs, is het fijn dat we kunnen doorverwijzen: zo werkt dat ook andersom.’ Transvita sluit daarom actief aan bij gezamenlijke wervingsevents waarbij alle partijen uit het onderwijs – po,

universiteiten, vo en mbo – samen met het UWV talent voor het onderwijs proberen te trekken. ‘Bestuurlijke samenwerking is het antwoord op de tekorten. Samen hopen we de route naar het onderwijs voor kansrijke mensen zo gemakkelijk mogelijk te maken.’ In het kader van regionale bestuurlijke samenwerking zijn er onlangs drie subsidies gericht op het verbeteren van de arbeidsmarkt aan Transvita toegekend. ‘Wij vormen drie werkgroepen van ‘deskundigen’ uit onze besturen om gericht op de thema’s ‘werving en imago’, ‘ontwikkeling en mobiliteit’ en ‘vervangingen’ passende initiatieven te ontplooiën. Samen met pabo’s Marnix en Hogeschool Theo Thijssen hopen wij hiermee verschil te kunnen maken, waar uiteindelijk de hele regio van kan profiteren.’

## NIEUWE POOL

Plannen om de dienstverlening nog verder uit te breiden, zijn er zeker, stelt Hermens. ‘We zijn momenteel aan het bekijken of we een nieuwe pool kunnen oprichten voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Het onderwijs heeft steeds vaker een onderwijsassistent op de payroll staan; ook zij kunnen ziek worden en uitvallen. Als we daarin kunnen ondersteunen, kunnen we bijdragen aan het gezonder maken van het systeem. Dan komen we weer bij ons motto: streven naar kwaliteit en continuïteit voor het onderwijs.’

TEKST DAPHNE DOEMGES-ENGELEN  
FOTOGRAFIE AANGELEVERDE FOTO EN SHUTTERSTOCK

## RTC TRANSVITA

RTC Transvita is een Regionaal Transfercentrum (RTC) zoals uitgewerkt in het Sectorplan PO. Meer weten? Kijk op: [www.transvita.nl](http://www.transvita.nl) en [www.voordeklas.nl](http://www.voordeklas.nl). ‘Voordeklas’ is het wervingsplatform van RTC Transvita.

