

Factsheet deelname in het Regionaal TransferCentrum Midden Brabant

In het kader van de nieuwe Wet voor Werk en Zekerheid

	Voordelen	nadelen
Organisatorische argumenten	Door de WWZ zullen schoolbesturen veel meer flexibele invallers nodig hebben om aan de vraag te kunnen voldoen, want zij mogen allemaal maar 3 periodes invallen, zonder dat schoolbesturen verplichtingen aan hen krijgen. Door de omvang van het RTC zal een grote groep invallers zich aan het RTC binden, waardoor er veel meer keuze is dan wanneer het schoolbestuur zelf invallers werft.	Deelname aan een samenwerkingsverband betekent je conformeren aan de samen opgestelde regels. Schoolbesturen kunnen niet meer alleen bepalen hoe zij alles regelen.
	Voor (V)SO en SBO-scholen. Door deelname van meerdere (V)SO- en SBO-scholen in het RTC Midden Brabant zullen er meer kwalitatief goede invallers zijn voor deze groep scholen.	
	Door de werkwijze van het RTC krijgt de personele administratie van schoolbesturen veel minder werk aan het zoeken van invallers.	
Onderwijskundige argumenten	De bestuursinvallers van de schoolbesturen (de vaste schil) kunnen gedeeld worden met andere schoolbesturen, waardoor de kans op een ervaren invaller groter wordt en de kans op leegloop (geen werk voor de bestuursinvaller) kleiner.	Als besturen hun bestuursinvallers delen kan het gebeuren dat besturen de eigen invaller niet kan inzetten omdat die al bij een ander bestuur invalt. Door bestuursinvaller zo veel mogelijk kort invalwerk te geven wordt dit nadeel beperkt.
	Door de grote groep invallers die zich aan het RTC bindt, zal de kans veel kleiner zijn dat er geen invaller beschikbaar is. (Voor VSO/SO en SBO) Door de deelname van meerdere (V)SO- besturen zullen er meer invallers beschikbaar zijn die ervaring hebben in het (V)SO.	Besturen kunnen niet altijd zelf de invaller kiezen, zij kunnen wel voorkeuren doorgeven en een invaller afwijzen als die niet bevalt
	De begeleiding van de invallers in de flexibele schil wordt centraal georganiseerd. Hierdoor wordt de kwaliteit van deze groep invaller beter en hoeven de individuele scholen hier minder tijd aan te besteden.	
Personeelsmatige argumenten	Door het RTC krijgt een groep leerkrachten en onderwijsassistenten een vast baan en veel werkervaring omdat zij op verschillende scholen werken. Dit is een ideale opstap naar vast werk op één school.	

	Schoolbesturen zullen minder tijd hoeven te besteden aan werving en selectie, want binnen het RTC zijn veel potentiële kandidaten beschikbaar die door in te vallen, zichzelf kunnen bewijzen. Ook kunnen deelnemende schoolbesturen gebruik maken van de gezamenlijke vacaturebank.	
	Door deelname aan het RTC krijgt elk schoolbestuur in het eerste jaar de beschikking over om een aantal loopbaantrajecten onder medewerkers	
	Door intensieve contacten vanuit het RTC naar de Hogescholen en de rest van de arbeidsmarkt zal een sterke toeleiding van nieuw personeel worden georganiseerd.	
Financiële argumenten	Minder personeelskosten door minder werk voor de personele administratie	Een RTC brengt kosten met zich mee. Door het grote aantal besturen en scholen zijn deze beperkt.
	Minder kosten voor werving en selectie	
	Minder leegloopkosten (voor bestuursinvallers)	
	Geen financieel risico door per ongeluk verplichtingen te krijgen aan een flexinvaller die bovenmatig aangenomen moet worden.	
Bestuurlijk	Door samenwerken in het RTC zullen schoolbestuurders in gesprek blijven over de ontwikkelingen op het gebied van personele regelgeving. Kennisdeling zal daardoor versterkt worden.	