GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

Verslag vergadering GMR 12 mei 2026

Aanwezig:	Marijn Leijten, voorzitter	
	Lisette Blom	
	Rick Schouten	
	Denise Tiemeijer	
	Job de Graaf	
	Marjon Liemburg	
	Daniëlle Rodenhuis (gast)	
Alsmede:	Iwan Basoski	bestuursbureau bestuurder
	Laurènce Dijkstra	Hoofd HR (agendapunt 4.1 t/m 4.8)
Afwezig:	Sylvia Mauriks	
Verslag:	Esther Demarteau	ambtelijk secretaris

1. Opening, vaststellen agenda
De heer Leijten opent de vergadering. Hij heet allen welkom.
De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Inspreekmoment MR's
Er zijn geen insprekers.

3. Mededelingen
3.1 Stand van zaken Amare
De ouders en het team van Amare hebben hun verkenningsronde met betrekking tot het voortzetten van de school afgesloten en IJmare oefent nu haar zorgplicht uit in relatie tot het herplaatsen van de kinderen. Bijna alle kinderen hebben inmiddels een plekje gevonden, waarbij een groot aantal kinderen naar de vrije school van Atlant gaat: Waldorf. Voor een klein aantal kinderen wordt de herplaatsing nog afgerond, hun ouders moeten daarin een keuze maken.
Het personeel is aangeboden om binnen IJmare een overstap te maken en sommige maken daarvan gebruik. De gesprekken hierover lopen met de betreffende personeelsleden.

3.2 Stand van zaken Ten4
Inmiddels zijn er 24 aanmeldingen en mogelijk komen er nog 3 bij. Daarmee ligt Ten4 op koers wat betreft het beoogde aantal leerlingen. Het CvB complimenteert het team met het feit dat in een kort tijdsbestek de aanmeldingen zijn binnengekomen.

3.3 Start financiering kindcentra
IJmare wil in samenwerking met allerlei partners kindcentra oprichten. De gemeente Velsen had een forse lening aangeboden, die IJmare zou kunnen terugbetalen. Dit heeft echter niet de voorkeur van IJmare. Na gesprekken met de gemeente is sprake van een investering die via de verhuur van vierkante meters aan de opvangpartner terugvloeit. IJmare treedt op als verhuurder, maar gaat geen grote lening aan met een vreemd vermogen op de balans.

3.4 (personeels)bezetting GMR
Het CvB geeft aan geen bezwaar te hebben als een schooldirecteur zitting neemt in de GMR. In het kader van transparantie moet wel prudent worden omgegaan met bepaalde dossiers.

4. Ter behandeling in aanwezigheid bestuurder

4.1 Bestuursformatieplan 2026-2027
Mevrouw Dijkstra is aanwezig voor een toelichting.
De gesprekken met de directeuren rondom het formatieproces verlopen prettig. De frictie is toegekend en het is mogelijk om ruim te formeren. Volgens HR is geen sprake van boventalligheid en is er voor

ieder personeelslid een plek binnen de organisatie. De personeelsleden van Amare krijgen loopbaanbegeleiding aangeboden en als zij dat wensen, kunnen zij binnen IJmare een werkplek krijgen.
Het lukt HR om de vacatures te vullen en de formatie op de eerste scholen is rond. IJmare heeft tot nu toe geen afscheid hoeven te nemen van personeel. Opvallend is dat op de scholen die achterstandsmiddelen ontvangen ook ruim geformeerd kan worden. HR houdt rekening met de scholen die geen frictietoekenning hebben en er wordt gehandeld vanuit het solidariteitsprincipe rondom scholen die minder subsidie ontvangen.

HR is tevreden over hoe het formatieproces is verlopen en tracht een extra boost te geven aan het werkgeverschap door studenten aan te bieden dat zij met voorrang bij IJmare kunnen werken. Overall kijkend naar het hele personeelsbestand, is IJmare in control en is het mogelijk om via de frictie wat extra's te bieden.

Mevrouw Tiemeijer meent dat sprake is van een duidelijk en overzichtelijk plan, dat inzicht geeft in de werkwijze rondom de formatietoekenning.
De heer Leijten heeft signalen ontvangen dat sommige scholen hard groeien en informeert of IJmare hier rekening mee houdt qua formatie.
Mevrouw Dijkstra bevestigt dat hier naar wordt gekeken. Stel dat een school start met een kleutergroep van 30 leerlingen, dan wordt gelijk een tweede groep gestart. Ook om aantrekkelijk te blijven voor ouders.

Mevrouw Tiemeijer heeft als teamlid de nieuwe gesprekcyclus meegemaakt en vraagt zich af hoe de directeuren worden beoordeeld. Een teamlid vraagt bijvoorbeeld de collega's om feedback, maar gebeurt dat ook bij de directeuren.
Het CvB is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de directeuren. De gesprekken met de directeuren worden gevoerd door het CvB en HR en collega directeuren worden om feedback gevraagd. Verder is nauw contact met de scholen om te horen of daar zaken spelen.

Het CvB is verheugd te melden dat IJmare in control is met betrekking tot de formatieve middelen en daar complimenteert hij HR mee. Doel is dat proces op onderdelen nog beleidsrijker te maken. Extra budget wordt in de frictiepot gedaan en wordt transparant en conform het solidariteitsprincipe toebedeeld aan scholen.
Als het gaat om groei, is er behoefte aan kengetallen om het formatieproces nog steviger te kunnen maken.

4.2 Instemmingsverzoek IB naar KC, inclusief beantwoording vragen
In bijgaande memo zijn de vragen van de GMR beantwoord.

Binnen IJmare wordt steeds duidelijker dat onderwijskundig leiderschap een steeds belangrijkere rol speelt. Vanuit die ontwikkeling is de wens ontstaan om een kwaliteitsslag te maken binnen de organisatie. Daarbij wordt ingezet op sterke directeuren en intern begeleiders (IB'ers) die zich verder ontwikkelen richting de rol van kwaliteitscoördinator (KC). Het doel is om meer aan de voorkant het onderwijsproces te monitoren en de onderwijskwaliteit structureel te versterken.
Voor deze ontwikkeling heeft IJmare samenwerking gezocht met de partij Zien in de Klas. Zij hebben een leergang ontwikkeld, waarmee IB worden opgeleid tot KC. Deze opleiding sluit goed aan bij de profielen van de landelijke vereniging. HR is aanwezig geweest bij het IB-netwerk van IJmare om hierover uitleg te geven, vragen te beantwoorden en een presentatie te verzorgen.
Vervolgens is via de directeuren contact gelegd met alle intern begeleiders, met de vraag of zij interesse hebben in deze doorontwikkeling. Het merendeel van de medewerkers gaf aan zich verder te willen ontwikkelen richting de KC-rol. Twee medewerkers hebben aangegeven deze stap niet te willen maken.
Ook de positionering en inschaling van de functie zijn besproken. De voorkeur ging uit naar behoud van de LC-schaal, zonder overstap naar het OOP-profiel. HR heeft hierover overleg gevoerd met het ABP, waaruit bleek dat behoud van de LC-schaal mogelijk is. In de praktijk betekent dit dat de functie inhoudelijk verandert richting KC, terwijl de beloning gelijk blijft. Er is dus sprake van een doorontwikkeling van de huidige functie.

Daarnaast is uitgesproken dat kwaliteitscoördinatoren primair in hun KC-rol werkzaam blijven en in principe niet meer voor de klas staan, behalve in noodgevallen. Hiermee wil men de verschillende rollen helder en zuiver houden.
Tegelijkertijd leeft bij een aantal jongere medewerkers de wens om fulltime te blijven werken, terwijl de beschikbare formatie voor de KC-functie beperkt is. Daarom wordt gedacht aan een maximale inzet van ongeveer drie dagen per school als IB of KC. Wanneer medewerkers daarnaast meer uren willen werken, bestaat de mogelijkheid om aanvullend les te geven op een andere school. Op die manier kunnen zij fulltime blijven werken én hun LC-inschaling behouden.

De GMR geeft aan dat daadwerkelijk sprake is van een andere functie en vraagt zich af hoe IJmare handelt als blijkt dat de betreffende medewerker niet geschikt is voor de rol van KC.
Mevrouw Dijkstra geeft aan dat HR met alle IB'ers in gesprek gaat, de directeur is ook aanwezig. In basis is iedere IB'er geschikt voor deze rol en er is genoeg ruimte om zich te ontwikkelen.
Het CvB vult aan dat een accentverlegging naar preventieve leerlingzorg aan de orde is, met als uitgangspunt een kwaliteitsverbetering.

Voorts wordt goed gekeken naar de profielen en de inschaling van de KC, daarbij heeft IJmare een soortgelijke beloning dan andere besturen en de concurrentiepositie van de organisatie is daarmee goed. Verder is sprake van budgetneutraal handelen met een investering op het gebied van scholing. HR voorziet geen problemen in het feit dat de functie voor drie dagen is. Indien een medewerker dat wenst, kan hij/zij nog op de twee andere dagen lesgeven. Een KC'er die op twee scholen werkt, is niet wenselijk.

4.3 Functie staffunctionaris B
Door eerdere bezuinigingen is het stafbureau sterk verkleind, omdat beschikbare middelen zoveel mogelijk naar de scholen moesten gaan. Nu IJmare zich verder ontwikkelt en nieuwe plannen worden uitgevoerd, ontstaat behoefte aan extra ondersteuning. Daarom wordt voorgesteld een functie structureel op te nemen in het functiehuis, mogelijk via het bestaande profiel Staffunctionaris B, zodat de inzet flexibel kan worden verdeeld over onderwerpen als onderwijs, huisvesting en ICT.
Daarnaast wil IJmare kennis die voorheen extern werd ingehuurd, met name op het gebied van huisvesting, meer intern beleggen. Ook voor ICT is behoefte aan een bredere functie die naast operationele taken verantwoordelijk is voor beleid en ontwikkelingen rond onder meer AVG, informatiebeveiliging en het cybernormenkader. Hierdoor kan de organisatie zowel de uitvoering als de beleidsmatige ondersteuning beter borgen. Doel is één profiel waar verschillende specialisaties van toepassing zijn.
De GMR geeft aan dat scholen behoefte hebben aan (bovenschools) beleid op het gebied van ICT en digitale vaardigheid.

4.4 Aankondiging bestuursbezoek inspectie
De inspectie heeft aangegeven IJmare te gaan bezoeken. Een delegatie van de GMR, RvT, schoolleiders en het bestuur worden aan tand gevoeld. IJmare heeft documenten aangeleverd en het document met betrekking tot de kwaliteitscyclus wordt nog gedeeld met alle gesprekspartners. Op 8 juni 2026 worden de gesprekken gevoerd en de GMR geeft nog aan wie daarbij aanwezig kan zijn.

4.5 Processchema analyse en PvA
De kern van de ontwikkeling is het realiseren van een sterker en toekomstbestendig scholenpalet voor IJmare. Hiervoor wordt eerst een analyse uitgevoerd, die inzicht moet geven in wat daarvoor nodig is. Op basis van die analyse wordt een plan uitgewerkt. Pas wanneer er een concreet plan ligt voor het versterken van het scholenpalet, heeft de GMR instemmingsrecht. Het tijdpad hiervoor is nog niet vastgesteld. In de laatste vergadering voor de zomer zal het CvB de voorlopige analyse delen, waarna het verdere besluitvormingsproces kan starten. **Actie CvB**

4.6 Beantwoording vragen GMR naar aanleiding van jaarplan IJmare
Tijdens de vorige GMR-vergadering werd opgemerkt dat er wellicht collega's 'boventallig' zouden zijn. Dit heeft volgens het CvB te maken met het feit dat niet op elke school de formatie anders vorm wordt gegeven. Voor zover hij weet, zijn er geen medewerkers in beeld die uiteindelijk niet voor de klas staan.

Binnen IJmare wordt steeds sterker ingezet op onderwijskundig leiderschap en kwaliteitsverbetering. IB'ers krijgen de mogelijkheid zich via een leergang van Zien in de Klas te ontwikkelen tot KC. HR heeft bij dit agendapunt al een toelichting gegeven. Verder verschillen scholen in mogelijkheden door subsidies en eigen keuzes, bijvoorbeeld voor projectfuncties of coördinatoren.
Ook het lerarentekort kwam aan bod. De afgelopen jaren zijn verschillende pilots en tijdelijke oplossingen ingezet, zoals themadocenten en samenwerking met FlexKracht voor vervanging. Hoewel deze oplossingen helpen om klassen draaiend te houden, wordt erkend dat goed onderwijs uiteindelijk afhankelijk blijft van bevoegde leerkrachten. De focus verschuift daarom steeds meer naar goed werkgeverschap, arbeidsmarktcommunicatie en het behouden en binden van personeel op de lange termijn.

Ook het lerarentekort kwam aan bod. De afgelopen jaren zijn verschillende pilots en tijdelijke oplossingen ingezet, zoals themadocenten en samenwerking met FlexKracht voor vervanging. Hoewel deze oplossingen helpen om klassen draaiend te houden, wordt erkend dat goed onderwijs uiteindelijk afhankelijk blijft van bevoegde leerkrachten. De focus verschuift daarom steeds meer naar goed werkgeverschap, arbeidsmarktcommunicatie en het behouden en binden van personeel op de lange termijn.
Het CvB monitort alles dat gedaan is binnen het oplossen van het lerarentekort en komt dan met een PvA voor de komende periode. In de GMR zal hij een toelichting verzorgen.

4.7 ICT-beleid IJmare
In de ontmoeting met de MR kwam de behoefte naar voren om voor dit onderwerp overkoepelend beleid te ontwikkelen. Dan hoeven de scholen niet op hun eigen niveau 'het wiel uit te vinden'. Aandachtspunten zijn leerling – AI, maar ook hoe de leerkracht kan handelen met betrekking tot AI en het gebruik van digitale vaardigheden.
Het CvB geeft aan dat de nieuwe ICT-functionaris het ontwikkelen van beleid zal oppakken.
De GMR adviseert dit feit te communiceren met de ICT-coördinatoren van school, zodat zij weten dat dit aandachtspunt wordt opgepakt.

4.8 Jaarverslag GMR 2025
Het jaarverslag GMR 2025 wordt zonder wijzigingen vastgesteld en zal door het CvB worden opgenomen in het integrale jaarverslag van IJmare.
De secretaris zal het definitieve jaarverslag delen met de MR's. **actie secretaris.**

5. Verslag GMR-vergadering 9 maart 2026
Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

6. Rondvraag voor de bestuurder
Geen punten.

7. Standpuntbepaling
De GMR bespreekt haar standpunt ten aanzien van diverse onderwerpen. De secretaris zal middels een brief het standpunt met het CvB delen.

8. Actie & besluitenlijst maart 2026
Geen acties

9. Voorbespreken bestuursbezoek inspectie
De heer Leijten en de dames Blom en Tiemeijer zullen bij het gesprek aanwezig zijn. Zij ontvangen hiervoor een uitnodiging vanuit IJmere.
De GMR kan toelichten wat volgens haar de aandachtspunten zijn bij een bestuurswissel en de verhouding RvT – GMR. Er kan gewezen worden op het jaarverslag van de GMR over 2025. Tevens zal genoemd worden dat er een verbetering te zien is in de stukken die vanuit het CvB aangeleverd worden voor de GMR-vergadering.

10. Terugblik bijeenkomst MR-GMR 24 maart 2026
De secretaris zal het verslag onder de MR's verspreiden. **Actie secretaris**

De GMR vond de bijeenkomst waardevol en het feit dat de MR's elkaar onderling en de GMR konden spreken had een meerwaarde.
Het idee werd geopperd om een soort welkomstpakket voor nieuwe MR-leden te maken. Eventueel met een soort kader of format voor vergaderingen van de MR.
Verder bleek in de bijeenkomst dat op verschillende manieren wordt gehandeld binnen de MR's. De GMR zal in haar eigen vergadering van gedachten wisselen over de rol vanuit de GMR en het eventueel monitoren hoe een MR opereert. Belangrijk is om hierover ook met het CvB van gedachten te wisselen.

11. Vacatures/bemensing GMR in 2026
De heer Leijten is bereid om tot einde schooljaar de voorzittersrol op zich te nemen binnen de GMR.

Volgend schooljaar (2027-2027) zijn er twee OGMR- en één PMGR-lid. Afgesproken wordt dat alle leden contact opnemen met hun contactschool om te werven. Tevens wordt op intranet een (nood)oproep geplaatst. Zonder voldoende leden, kunnen er geen besluiten worden genomen. **Actie secretaris** Zij zal ook een kleine factsheet maken met betrekking tot de compensatie van de PGMR.
De GMR vergadert zesmaal per jaar: driemaal fysiek en driemaal online. De taakuren worden gecompenseerd en een GMR-lid heeft de mogelijkheid om mee te kijken met het ontwikkelen van bovenschools beleid.
De secretaris zal mevrouw Wetterhahn vragen om de noodoproep via de scholen (nieuwbrief of Pharo) te verspreiden. **Actie secretaris**

12. Inventariseren punten volgende vergadering
Kader format

13. Rondvraag en sluiting
Op 22 juni 2026 staat de laatste vergadering van het schooljaar gepland. Deze wordt verplaatst naar 23 juni 2026.

Met dank aan allen sluit de heer Leijten de vergadering om 21.45 uur.