



JAARVERSLAG 2022

Stichting iHUB Onderwijs

Stichting iHUB Onderwijs
Bestuursnummer 62077
Mozartlaan 148, 3055 KL Rotterdam
Tel: 088-9961000
bestuurssecretariaat@ihub.nu
www.ihub.nu
KvK: 81562101

Voorwoord

iHUB werkt aan de twee grote maatschappelijke opdrachten van dit moment: de transformatie van de jeugdzorg en het realiseren van passend en inclusief onderwijs. Bij de meest kwetsbare jongeren en gezinnen komen deze opdrachten samen en dat is waar iHUB een unieke bijdrage levert. We bieden specialistische jeugd- en familiehulp en speciaal onderwijs: maatwerk dat bijdraagt aan leren en ontwikkelen van kinderen, jongeren en gezinnen. We bieden trajecten, altijd gericht op perspectief.

Om onze rol in het landschap van (speciaal) onderwijs en jeugdhulp verbindend, stoutmoedig en vanuit veerkracht te kunnen vervullen en tegelijkertijd ook koers te houden op het dagelijks functioneren van onze organisatie, ontwikkelt iHUB zich voortdurend. In 2022 deden we dat opnieuw langs onze strategische doelen: veerkracht van kinderen, jongeren en gezinnen ondersteunen, een leidende rol in het ecosysteem van jeugdhulp en speciaal onderwijs vervullen en ons ontwikkelen tot een vitale, lerende organisatie met ruimte en aandacht voor onze medewerkers.

Ons jaarplan 2022 was in al zijn facetten gericht op het verstevigen van de interne, lerende organisatie, op het wendbaar zijn om flexibel te kunnen acteren op de toekomst. We geloven dat veerkracht bijdraagt aan regie over je leven. Maar veerkracht gaat ook over het omgaan met tegenvallers en over het anticiperen op uitdagingen. Dat gold ook voor iHUB in 2022.

iHUB blikt in dit bestuursverslag terug op een bewogen jaar 2022. Het tweede jaar van iHUB in de nieuwe vereenvoudigde juridische structuur waarin Stichting iHUB Onderwijs samen met iHUB Zorg BV en het iHUB Service Centrum BV de Stichting iHUB Groep vormen.

In Stichting iHUB Onderwijs krijgen de twee onderwijsregio's en de twee zorg- onderwijsregio's en de onderlinge samenhang steeds meer vorm. De financiële samenhang tussen de regio's is verankerd in een gezamenlijk opgestelde begroting en jaarplan voor iHUB Onderwijs voor 2023. Voor de kwalitatieve versteviging werken we op basis van de pijlers van het Schoolplan: samen sterker, steeds inclusiever, steeds specialistischer, steeds beter onderwijs. Op de zorg-onderwijslocaties is er een nauwe samenwerking tussen Stichting iHUB Onderwijs en iHUB Zorg BV.

In 2022 hebben we de doelen uit ons Schoolplan weten te realiseren:

- Er wordt gewerkt aan een regio-overstijgend veiligheidsplan.
- Via de diensten van Educé ondersteunen we op steeds grotere schaal in het reguliere onderwijs.
- De uitstroom naar regulier onderwijs vanuit het SO is dit jaar gestegen naar 18%. Verschillende scholen nemen uitstroom naar regulier onderwijs mee in het evaluatieproces van het OPP.
- Er zijn diverse 'Samen Sterker' overleggen geweest, waarin ondersteunende diensten en schooldirecteuren werken aan gezamenlijke doelen.
- In regio Noord wordt samengewerkt in een project om kansengelijkheid in het onderwijs te verbeteren.
- Er zijn regio-overstijgende studiedagen voor het onderwijs georganiseerd, waarbij er in- en externe expertise werd gedeeld.
- Er zijn samenwerkingsovereenkomsten getekend om de overgang van speciaal naar regulier onderwijs te verbeteren in ondersteuning, expertise en begeleiding, zoals op locatie Rijnstroom College.

In 2022 hebben we bij de Samenwerkingsverbanden en andere externe stakeholders inclusie en inclusiever onderwijs op de agenda's gezet. Samenwerkingsverbanden formuleren op dit belangrijke thema stevigere ambities richting de toekomst. Wij zetten onze expertise in om ervoor te zorgen dat leerlingen binnen het regulier onderwijs kunnen blijven.

Alle VSO scholen in de regio's in Noord hebben minstens één samenwerking met een reguliere VO school opgezet. Hiermee verbreden we perspectieven voor leerlingen en werken we samen aan inclusief onderwijs. Alle scholen in de regio's in Noord hebben de subsidie homogene brugklas/verbreding onderbouw ontvangen. In gezamenlijkheid wordt gewerkt aan een herorganisatie van het onderwijs om een betere doorstroom naar het regulier onderwijs te realiseren vanuit een verlengde onderbouw: inclusief onderwijs.

De Gelinckschool in Spijkenisse heeft in 2022 voldaan aan de eisen van de hercertificering voor het certificaat 'Leader in me school' vanuit het gedachtengoed van Steven Covey. De Gelinckschool Spijkenisse is in Nederland de enige speciaal onderwijs school met dit certificaat en heeft daarmee een unieke prestatie neergezet.

De Bets Frijlingschool in Purmerend is de enige SO school van iHUB in Noord. In 2022 is onderzocht of deze school overgedragen kan worden naar een ander bestuur. Dit onderzoek heeft een positieve uitkomst en het is de verwachting dat de overdracht in 2023 zal plaatsvinden. Daarmee wordt de Bets Frijlingschool onderdeel van een schoolbestuur met meer dan 30 basisscholen in de omgeving Waterland, waaronder ook een aantal SO en SBO scholen .

In december 2022 is het contract getekend voor de bouw van een geheel nieuw schoolgebouw voor het Schreuder College Taborstraat in Rotterdam. Het schoolgebouw is straks geschikt voor 150 leerlingen en krijgt een grote gymzaal. De sloop van het oude gebouw vangt aan in februari 2023. Ook het Kesper College in Gouda staat aan de vooravond van een grote uitbreiding en renovatie van het schoolgebouw.

Transformatie residentiële jeugdzorg heeft effect op onderwijs

De transformatie van de residentiële jeugdzorg naar kleinschalige liefdevolle en effectieve zorg en onderwijs is een belangrijk thema voor iHUB en heeft in 2022 opnieuw veel effect. Doordat het steeds vaker lukt om residentiële jeugdzorg te voorkomen, te verkorten en te verbeteren nam de bezetting af. Dit betekent wel een inkomstendaling en dat heeft directe consequenties voor het aantal inzetbare docenten en de kwaliteit van het residentieel onderwijs. We zijn over deze kwestie dringend in gesprek met het ministerie van OCW, de inspectie en de sectorraad Gespecialiseerd Onderwijs.

Deze transformatie zorgt anderzijds ook voor een versnelde en verbeterde integratie van onderwijs en zorg op de residenties via het Doorlopend en Integraal Dagprogramma. Dit is een leidend principe geworden op alle locaties van iHUB en vindt zijn oorsprong in de School2Care methodiek. In 2022 is gestart met de doorontwikkeling van de methodiek om deze onderwijszorginterventie te kunnen onderbouwen als alternatief voor residentiële jeugdzorg.

Vitale, lerende organisatie met aandacht en ruimte voor onze medewerkers

Werken bij iHUB betekent werken in een lerende organisatie waarin medewerkers de aandacht en ruimte krijgen om zich persoonlijk te ontwikkelen en waarin leren met en van elkaar vanzelfsprekend is. Eén van de grootste uitdagingen is om voldoende gekwalificeerde, ervaren docenten binnen te halen en te behouden.

In 2022 was daarom het succesvol binden en boeien van medewerkers een van de belangrijkste doelen. We voerden een nieuwe geharmoniseerde gesprekkencyclus in, implementeerden het 'Hi Welkom bij iHUB' programma met introductiedagen voor nieuwe medewerkers en een programma voor de 1e 100 dagen met een o.a. een buddytraject. Daarnaast ontwikkelden we een leiderschapsprogramma voor alle managementlagen binnen iHUB waarbij de vijf iHUB waarden leidend zijn.

In 2022 zijn we een samenwerking in Zuid Holland aangegaan met de Pabo van Hogeschool Inholland voor het zij-instromers traject. Inmiddels zijn er door deze constructie 10 zij-instromers werkzaam bij iHUB. Door de samenwerking met OSR (Opleidingsschool Rotterdam) hebben we een continue stroom aan stagiaires vanuit de lerarenopleidingen. Dit doen we in samenwerking met het gespecialiseerd onderwijs in Rotterdam voor de regio's in Zuid en in samenspraak met de Hogeschool van Amsterdam voor de regio's in Noord. Samen met het samenwerkingsverband in Amsterdam wordt voor de scholen in Amsterdam Centrum en Zuidoost gewerkt aan kleinschalig en specialistisch VSO. Gesprekken over andere vormen van bekostiging zijn gestart.

In dit bestuursverslag gaan we nader in op de onderwijskwaliteit, NPO, de beoordeling van de inspectie, ons (wetenschappelijk) praktijkonderzoek, het personeelsbeleid en het financieel beleid.

We wensen u veel leesplezier!

Jasper ten Dam en Lieke van Domburgh
Raad van Bestuur

Inhoud

Voorwoord	2
1. Het bestuur en de organisatie van Stichting iHUB Onderwijs.....	7
1.1 Profiel	7
1.1.1 Missie, visie en waarden	7
1.1.2 Kernactiviteiten	8
1.1.3 Schoolplan 2021 - 2025	8
1.1.4 Strategisch beleidsplan iHUB Groep 2020-2025	9
1.1.5 Toegankelijkheid & Toelating	10
1.2 Organisatie	10
1.2.1 Juridische structuur	10
1.2.2 Raad van Bestuur.....	10
1.2.3 Organisatiestructuur	11
1.2.4 Gemeenschappelijke Medezeggenschap	12
1.2.5 Horizontale dialoog en verbonden partijen	12
1.2.6 Klachtenbehandeling.....	13
1.2.7 Code Goed bestuur en Functiescheiding.....	13
2 Verantwoording van het beleid.....	14
2.1 Onderwijs & kwaliteit	14
2.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg	14
2.1.2 Doelen en resultaten	14
2.1.3 Overige en toekomstige ontwikkelingen.....	16
2.1.4 Onderwijsresultaten.....	17
2.1.5 Leerlingaantallen	21
2.1.6 Sociale veiligheid	22
2.1.7 Inspectie	23
2.1.8 (Wetenschappelijk) praktijkonderzoek	24
2.1.9 Passend onderwijs.....	25
2.2 Personeel & Professionalisering.....	26
2.2.1 Doelen en resultaten	26
2.2.2 Toekomstige ontwikkelingen	28
2.2.3 Uitkeringen na ontslag	28
2.2.4 Strategisch personeelsbeleid.....	28
2.2.5 Resultaten banenafpraak.....	29
2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken.....	30
2.3.1 Doelen en resultaten	30

2.3.2	Toekomstige ontwikkelingen, duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen.....	31
2.4	Financieel beleid.....	31
2.4.1	Doelen en resultaten.....	31
2.4.2	Opstellen meerjarenbegroting.....	32
2.4.3	Toekomstige ontwikkelingen.....	32
2.4.4	Investeringsbeleid.....	33
2.4.5	Treasury.....	33
2.4.6	Fiscaal beleid.....	33
2.4.7	Nationaal Programma Onderwijs.....	34
2.4.8	Allocatie van middelen.....	35
2.4.9	Onderwijsachterstandenmiddelen.....	35
2.4.10	Prestatiebox.....	35
2.4.11	Professionalisering startende leraren en schooldirecteuren.....	36
2.5	Continuïteitsparagraaf.....	36
2.5.1	Intern risicobeheersingssysteem.....	36
2.5.2	Belangrijkste risico's en onzekerheden.....	37
3	Verantwoording financiën.....	39
3.1	Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	39
3.1.1	Meerjaren staat van baten en lasten.....	39
3.1.2	Balans in meerjarig perspectief.....	40
3.2	Financiële positie.....	41
3.2.1	Financiële positie per 31-12-2022.....	41
3.2.2	Analyse van het resultaat.....	41
3.2.3	De financiële positie 2022-2025.....	42
4	Verslag Intern Toezicht.....	44
4.1	Raad van Toezicht.....	44
4.2	Samenstelling Raad van Toezicht.....	44
4.3	Werkwijze.....	44
4.4	Verslag inhoudelijk toezicht.....	45
5	Jaarrekening.....	48
6	Controleverklaring.....	48

1. Het bestuur en de organisatie van Stichting iHUB Onderwijs

1.1 Profiel

1.1.1 Missie, visie en waarden

Onze missie is: 'een veerkrachtige generatie in 2040, waarin jongeren en ouders met speciale behoeften zelf regie hebben over hun leven. Een generatie die handelt vanuit eigen kracht en mogelijkheden'.

Veerkracht is voor iHUB:

Het gebruikmaken van je eigen krachten, je contacten met andere mensen en hulpbronnen in de omgeving om goed te kunnen omgaan met tegenvallers in het leven. Veerkracht zie je bij mensen van alle leeftijden: kinderen, jongeren en volwassenen. Tegenvallers kun je hebben bij wonen, school of werk, maar ook in de vrije tijd en bij social media-gebruik. Het doel van veerkracht is mee te kunnen blijven doen in de maatschappij, niet om problemen weg te nemen.

Onze visie en strategische doelen:

- Wij ontwikkelen ons samen naar een vitale, lerende organisatie met aandacht en ruimte voor al onze medewerkers
- Wij ondersteunen aantoonbaar de veerkracht van kinderen met als uitgangspunt het kind en zijn relaties, autonomie en competenties
- Wij hebben een leidende rol in de transformatie van het ecosysteem van jeugdzorg en speciaal onderwijs

Onze leidende principes:

De levenslust van het kind is ons vertrekpunt

We stellen niet het probleem, de diagnose, centraal. Ons vertrekpunt is altijd de levenslust van het kind. Levenslust vormt de basis voor geluk en persoonlijke ontwikkeling. Die mindset helpt ook ouders om anders naar hun kind te kijken. Want als we ons richten op de levenslust van het kind, heeft dit positieve impact op het hele gezin. We ondersteunen aantoonbaar de veerkracht van kinderen met als uitgangspunt het kind en zijn relaties, autonomie en competenties.

We stimuleren ouderverantwoordelijkheid

We leggen de verantwoordelijkheid voor de zorg en opvoeding van kinderen waar die hoort: bij de ouders, of anderen uit de nabije omgeving indien dat niet anders kan. Wij zijn hun integere gids, adviseur en begeleider bij het maken van de keuzes in onderwijs en zorg. Maar de ouders houden de regie. Natuurlijk zijn er gevallen waarin dit niet lukt. Maar onze norm is: zo veel mogelijk autonomie. Want hoe professioneel we ook zijn, de rol van de ouders kunnen we niet overnemen. Als ze die rol zelf niet op zich willen of kunnen nemen, dan stimuleren en helpen we ze om dit toch te doen. We sluiten een persoonlijk contract met kind en ouders, maar ook met klanten en samenwerkingspartners. We houden ons daar aan. Datzelfde commitment verwachten we ook van de ander.

De vijf waardenbril

Door **Stoutmoedig Verbindend Deskundig Betrokken Koersgericht** te zijn, brengen we onze visie planmatig in de praktijk. Dit is **onze vijf-waarden-bril**.

Kort samengevat:

iHUB

Waarom/waartoe

Een veerkrachtige generatie in 2040!

Leidende principes

De levenslust en het perspectief van het kind staat centraal

We stimuleren ouderverantwoordelijkheid

Strategische doelstellingen

Wij ontwikkelen ons samen naar een vitale, lerende organisatie met aandacht en ruimte voor al onze medewerkers

Wij ondersteunen aantoonbaar de veerkracht van kinderen met als uitgangspunt het kind en zijn relaties, autonomie en competenties

Wij hebben de leidende rol in de transformatie van het ecosysteem van jeugdzorg en speciaal onderwijs

Hoe

Stoutmoedig Verbinden Deskundig Betrokken Koersgericht

1.1.2 Kernactiviteiten

iHUB Onderwijs biedt op haar scholen in Noord- en Zuid-Holland (voortgezet) speciaal onderwijs aan kinderen tussen 4 en 18 jaar voor wie het volgen van onderwijs binnen een reguliere setting (tijdelijk) niet passend of niet mogelijk is, omdat zij ondersteuningsvragen hebben op het gebied van gedrag, leren en/of hun ontwikkeling.

Wij bieden tevens onderwijs aan leerlingen die geplaatst zijn in een residentiële setting. Wij werken daarbij nauw samen met onze partners in de jeugdzorg.

Wij leveren onze expertise aan docenten in het regulier onderwijs bij de ondersteuning van leerlingen die problemen hebben op het gebied van gedrag en/of hun ontwikkeling.

1.1.3 Schoolplan 2021 - 2025

iHUB Onderwijs heeft een integraal strategisch schoolplan voor vier jaar met daarin de 4 pijlers waar wij ons onderwijs de komende jaren op stoelen:

1. **Samen sterker**

Wij willen ons meer verbinden met ouders en leerlingen door het neerzetten van een stevigere medezeggenschap, met onderwijspartners en samenwerkingsverbanden, met zorgpartners en gemeenten, met bedrijven en met de omgeving (denk aan religieuze instellingen, (sport)clubs en cultuursector).

2. **Steeds inclusiever**

Binnen regulier onderwijs heb je meer onderwijsmogelijkheden en diplomaperspectieven dan in speciaal onderwijs. Met de juiste ondersteuning, aandacht en zorg geloven wij dat we meer leerlingen kunnen behouden of terug laten stromen in het regulier onderwijs. Zo zorgen we voor meer kansengelijkheid.

3. **Steeds specialistischer**

We hebben schitterende onderwijslocaties die voor een specifieke doelgroep de enige juiste plek blijft. Voor kortere of langere tijd. Wél geloven we dat we onze locaties nóg specialistischer moeten vormgeven. Ook moeten we groeien naar kleinschalige scholen die draaien om een divers programma van onderwijs, zorg en vrijetijdsbesteding voor kinderen, jongeren en hun omgeving. Daarnaast moeten leerlingen op deze scholen zoveel mogelijk dezelfde kansen krijgen als op reguliere scholen.

4. Steeds beter onderwijs in een veilige en inspirerende omgeving

In ons onderwijs hebben we evenwichtige aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsvorm. Gebaseerd op de behoefte van de individuele leerling of groep. Dit doen we in een veilige en inspirerende leeromgeving.

In het schoolplan staat uitgebreid beschreven hoe we de komende jaren aan de pijlers willen werken. Het complete schoolplan staat op onze website. Elke school heeft het generieke schoolplan met een school specifiek deel. Dat is te vinden op onze website via de schoollocaties.

1.1.4 Strategisch beleidsplan iHUB Groep 2020-2025

iHUB Onderwijs is onderdeel van de iHUB Groep, samen met iHUB Zorg en het iHUB Service Centrum. Om onze ambities en visie, die **veerkrachtige generatie in 2040**, te realiseren hebben we in ons meerjarenbeleid 2020-2025 drie strategische doelen geformuleerd op het niveau van organisatie, doelgroepen en samenleving, die ons daarbij richting geven.

1. Wij ontwikkelen ons samen naar een vitale, lerende organisatie met aandacht en ruimte voor al onze medewerkers.

Werken bij iHUB betekent werken in een vitale organisatie. Een organisatie waarin medewerkers de aandacht en ruimte krijgen om zich persoonlijk te ontwikkelen en waarin leren met en van elkaar vanzelfsprekend is. We onderzoeken, komen tot nieuwe inzichten en realiseren samen doorbraken. Dit doen we altijd in dienst van het kind en zijn zorgende omgeving. Dat vereist een open houding, toewijding en daadkracht. Wat in de praktijk werkt verheffen we tot de standaard en maken we steeds weer beter. Wat níet werkt leren we af en nemen we mee als ervaring. We kwantificeren heldere doelen op het gebied van medewerkersbetrokkenheid, welbevinden en inclusie. We organiseren en monitoren instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers op een kwalitatief goede manier en hebben daarbij aandacht voor diversiteit. We werken voortdurend aan innovatie. We zijn daarbij transparant over de kosten en opbrengsten van trajecten. Dit eerste strategische doel staat bovenaan omdat kennis, kunde en welbevinden van onze medewerkers randvoorwaarden zijn om de volgende twee doelen te kunnen realiseren.

2. Wij ondersteunen aantoonbaar de veerkracht van kinderen met als uitgangspunt het kind en zijn relaties, autonomie en competenties.

Dit was ooit de reden van onze oprichting en dat staat nog steeds als een huis. We spannen ons in voor een veerkrachtige generatie in 2040. Dat klinkt ver weg, maar de toekomst begint nu. De levenslust van het kind vormt onze bron. De veerkracht van de nieuwe generatie kinderen, jongvolwassenen en familie is onze bestemming. We beloven te werken aan veerkracht, competenties en autonomie en vragen er commitment voor terug. Daarbij beschouwen wij de ouders of de nabije omgeving van het kind als eerstverantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. Jeugdzorg wordt zo familie­zorg. We bieden een uitgebalanceerd pakket aan diensten op het gebied van jeugdzorg en speciaal onderwijs. Impact, kwaliteit en bereik van onze dienstverlening vormen de ijkpunten. Met de verantwoordelijkheid daar waar die hoort: in het primaire proces.

3. Wij hebben een leidende rol in de transformatie van het ecosysteem van jeugdzorg en speciaal onderwijs. iHUB heeft een leidende rol in het ecosysteem van jeugdzorg en speciaal onderwijs.

Dat schept ook verplichtingen. We nemen de verantwoordelijkheid op dit niveau in het belang van het geheel. Het ecosysteem groeit en bloeit alleen als het leidt tot levenslust van het kind en zijn nabije omgeving (ouders/verzorgers/familie). Leiderschap vraagt om kracht en waardigheid in lastige tijden. Om impact te maken stellen we doelen met betrekking tot prangende vraagstukken als ambulantisering en de doorstroom van speciaal onderwijs naar regulier onderwijs. Dat vereist slim navigeren tussen weerbaarheid, wendbaarheid en waardencreatie voor stakeholders en de iHUB organisatie. Een ecosysteem laat zich niet managen, maar je kunt het wel beïnvloeden. Dat zien we als onze opdracht.

1.1.5 Toegankelijkheid & Toelating

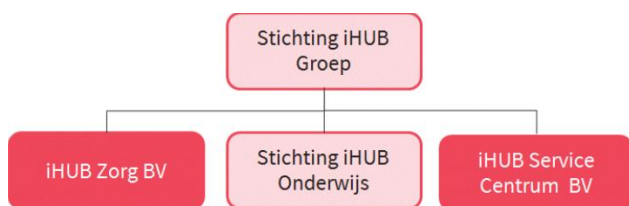
De scholen van iHUB Onderwijs bieden onderwijs aan leerlingen voor wie het volgen van onderwijs binnen een reguliere setting niet passend/mogelijk is. Per regio en per soort school kan de aanmeldprocedure voor onze scholen verschillen. Dit is afhankelijk van de reden waarom een leerling op onze scholen wordt aangemeld. Voor sommige leerlingen wordt een Toelaatbaarheidsverklaring (TLV) aangevraagd bij het samenwerkingsverband, andere leerlingen worden aangemeld via de gemeente, een jeugdbeschermer of leerplichtambtenaar en voor weer andere leerlingen kan het zijn dat zij volgens een rechterlijke plaatsing of met een voorwaardelijk gesloten machtiging bij ons worden geplaatst. De procedures staan uitgelegd in onze schoolgidsen.

1.2 Organisatie

1.2.1 Juridische structuur

De Stichting iHUB Onderwijs bestaat sinds 1 januari 2021 en is gevormd door samenvoeging van de onderwijsactiviteiten van Horizon en Altra. De Stichting iHUB Onderwijs is het bevoegd gezag van de scholen van Horizon en Altra.

Onderstaand organogram geeft de juridische structuur weer:



1.2.2 Raad van Bestuur

De Stichting iHUB Groep kent een tweehoofdige Raad van Bestuur (RvB), die ook de RvB is van Stichting iHUB Onderwijs. De Raad van Toezicht bespreekt jaarlijks het functioneren van de RvB op basis van vooraf gemaakte afspraken en met aandacht voor de wijze van functioneren. Daarbij wordt zowel met de leden van de RvB individueel gesproken, als met de RvB als totaal. Er wordt gebruik gemaakt van 360 graden feedback, waarbij feedback van leden van het management en de medezeggenschap worden meegenomen.

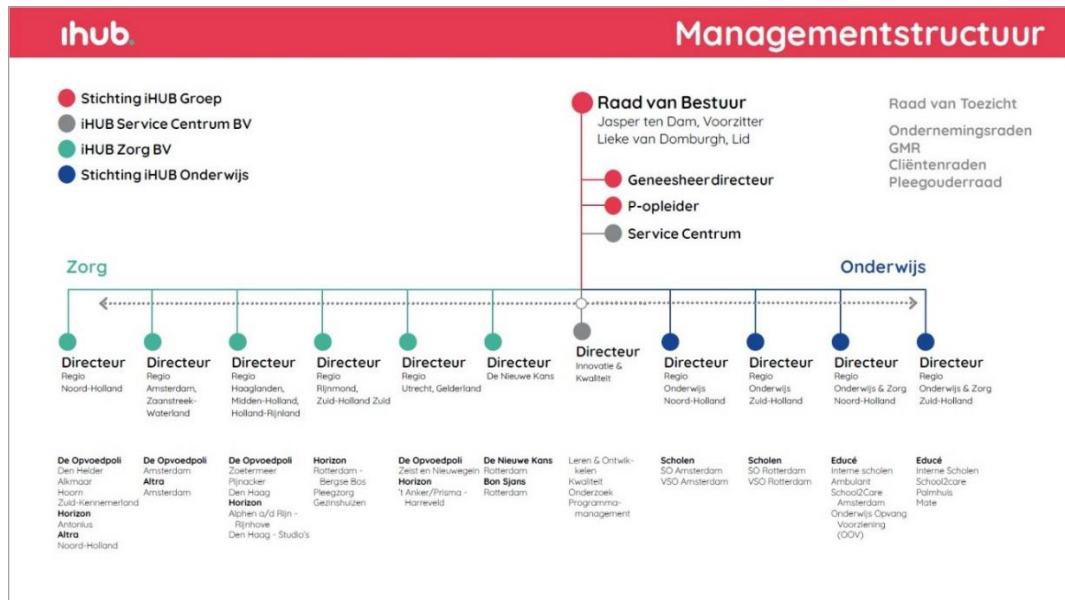
De RvB bestond in 2022 uit:

Naam	Functie	Nevenfuncties
Dhr. J. ten Dam	Voorzitter RvB	Geen
Mw. L. van Domburgh	Lid RvB	Senior onderzoeker Amsterdam UMC; lid bestuur Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie, lid rvt Schouwborg en Vereniging Nijmegen

De RvT heeft in 2022 de WNT bezoldigingsklasse voor Stichting iHUB Onderwijs vastgesteld op klasse D.

1.2.3 Organisatiestructuur

iHUB verzorgt onderwijs en zorg in 2022 vanuit negen regio's. Elke regio heeft een regiodirecteur die integraal verantwoordelijk is voor zijn of haar regio. Vanaf medio 2022 zijn er twee regiodirecteuren onderwijs en twee regiodirecteuren onderwijs&zorg. De onderwijslocaties worden aangestuurd door schooldirecteuren. Zij zijn integraal verantwoordelijk voor de school en tevens het eerste aanspreekpunt voor ouders.



De regio-indeling voor iHUB Onderwijs ziet er als volgt uit:

Regio Onderwijs Noord Holland	Regio Onderwijs Zuid Holland
<p>Speciaal onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> Bets Frijlingschool <p>Voortgezet speciaal onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> Altra College Bleichrodt Altra College Centrum Altra College Haarlemmermeer Altra College Waterland Altra College Zaanstreek Altra College Zuidoost 	<p>Speciaal onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> Gelinckschool Oostvoorne Gelinckschool Spijkenisse Mr. Schats Noord Mr. Schats Zuid BeO groepen <p>Voortgezet speciaal onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> Kesper College Schreuder College Taborstraat Schreuder College Slinge Schreuder College Quackstraat Schreuder College Villeneuvestraat
Regio Onderwijs-Zorg Noord-Holland	Regio Onderwijs-Zorg Zuid-Holland
<p>Voortgezet speciaal onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> Altra College Arkin Altra College Koppeling School2Care Amsterdam Purmer College <p>Ambulante onderwijsondersteuning</p> <ul style="list-style-type: none"> Educé Ambulant Amsterdam incl. TOP Educé Ambulant Rotterdam Onderwijs Opvang Voorziening 	<p>Speciaal (basis)onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bergse Veld School (incl. BeO) SBO Op Maat <p>Voortgezet speciaal onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> Schakenbosch College Educatief Centrum en MATE School2Care De Vliet School2Care Laakhaven Rijnstroom College intern en extern

Informatie over de scholen is terug te vinden op www.altrahorizononderwijs.nl

1.2.4 Gemeenschappelijke Medezeggenschap

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad is, na een tijdelijke samenvoeging in 2021 van de raden van Altra en Horizon, in 2022 geformeerd tot een GMR met een gekozen vertegenwoordiging vanuit de MR-en van de scholen van Stichting iHUB Onderwijs. De iHUB Groep kent tevens een centrale ondernemingsraad (COR). In deze COR zitten vertegenwoordigers van de GMR van Stichting iHUB Onderwijs, de OR van iHUB Zorg BV en de OR van iHUB Service Centrum BV. Daarnaast heeft iHUB een centrale cliëntenraad (Masterpanel). De GMR heeft ongeveer zes keer per jaar een overlegvergadering met de Raad van Bestuur.

In 2022 zijn de volgende instemmings- en adviesaanvragen voorgelegd aan de GMR (of de COR bij iHUB brede aanvragen):

Instemming:

- Hybride werken (COR)
- Gesprekkencyclus (functioneren en beoordelen) (COR)
- NPO Arbeidsmarkttoelage
- Periodiek medisch onderzoek (COR)
- Gedragscode zorgvuldig handelen (COR)

1.2.5 Horizontale dialoog en verbonden partijen

De regiodirecteuren onderwijs vertegenwoordigen de scholen bij de bijeenkomsten van de verschillende samenwerkingsverbanden waar iHUB lid van is of bij aangesloten is. Samen met de reguliere scholen zoeken we naar oplossingen voor leerlingen die dreigen vast te lopen, of uit te vallen op de reguliere scholen. Binnen het samenwerkingsverband zoeken we naar een passende plek voor leerlingen en zorgen voor een goede besteding van de OCW-gelden voor passend onderwijs. In het afgelopen jaar hebben de regiodirecteuren gezorgd voor betere positionering van iHUB binnen de samenwerkingsverbanden. Daar staat inclusie en inclusiever onderwijs nu steviger op de agenda. De samenwerkingsverbanden doen steeds verderstreckende uitspraken en formuleren stevige ambities richting de toekomst. Een belangrijke rol is hierin weggelegd voor onze scholen en voor onze expertise die we inzetten om ervoor te zorgen dat leerlingen ondanks hun (gedrags)problematiek binnen het regulier onderwijs kunnen blijven

iHUB is aangesloten bij onderstaande Samenwerkingsverbanden t.b.v. SO

Plaats school	Samenwerkingsverband
Rotterdam	Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Rotterdam
Spijkenisse, Oostvoorne, Hellevoetsluis	Samenwerkingsverband Onderwijscollectief
Gouda, Schoonhoven	Samenwerkingsverband PO Midden Holland
Alphen aan de Rijn	Stichting SWV Passend Onderwijs Rijnstreek
Leidschendam	Stichting Passend Primair Onderwijs Haaglanden (SPPOH)
Purmerend	Stichting Samenwerkingsverband Waterland PO

iHUB is aangesloten bij onderstaande Samenwerkingsverbanden t.b.v. VSO

Plaats school	Samenwerkingsverband
Alphen aan de Rijn, Gouda, Schoonhoven	Samenwerkingsverband VO/VSO Midden-Holland en Rijnstreek
Leidschendam, Den Haag	Samenwerkingsverband V(S)O Zuid Holland West
Rotterdam	Samenwerkingsverband Koers VO
Amsterdam	Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen

Purmerend	Stichting Samenwerkingsverband Waterland VO
Hoofddorp	Stichting VO Samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden
Krommenie	Coöperatief Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Zaanstreek U.A.

1.2.6 Klachtenbehandeling

De visie van iHUB op het afhandelen van onvrede en klachten is, dat deze bij voorkeur worden afgehandeld op de plek waar ze ontstaan: zo dicht mogelijk bij het primaire proces. Direct en open het gesprek aangaan over onvrede helpt om het zo snel mogelijk op te kunnen lossen en focus te houden op elkaar te begrijpen in plaats van te escaleren. Dat voorkomt dat een behandel- of onderwijstraject niet succesvol kan worden afgerond vanwege verstoorde verhoudingen tussen de klant/leerling/ouder en de professional/docent.

Als zij er niet samen uitkomen, kan de ouder of leerling zijn of haar onvrede voorleggen aan de betrokken schooldirecteur. Dan is de onvrede uitgegroeid tot een klacht die op informeel niveau wordt afgehandeld. Formele behandeling van een klacht vindt plaats door de regiodirecteur en/of de klachtencommissie.

iHUB informeert ouders en jeugdigen via de wegwijzer op de website(s) en de schoolgidsen over de mogelijkheden om een klacht in te dienen. Er zijn klachtenreglementen passend bij de marktmerken, scholen of zorgvormen. Afgelopen jaar is hard gewerkt aan een harmonisatie hierin. Op dit moment ligt er een voorstel tot harmonisatie bij het bestuur. Doel is dat in 2023 de klachtenregeling geharmoniseerd is. Klagers kunnen ondersteund worden door onafhankelijke interne vertrouwenspersonen.

Niveau van afhandeling	2022	2021
<i>Informeel</i> Schooldirecteur	3	3
<i>Formeel</i> Regiodirecteur of klachtencommissie	2	7 2
<i>Afgehandeld door bestuur</i>		2
Totaal	5	11

Ons klachtenbeleid is te vinden onder: [Wegwijzer Klachten \(ihub.nu\)](https://www.ihub.nu/wegwijzer-klachten)

1.2.7 Code Goed bestuur en Functiescheiding

Vanuit de maatschappelijke, zorg- en onderwijsdoelstellingen van iHUB ziet de Raad van Toezicht toe op het beleid van de Raad van Bestuur van Stichting iHUB Groep en de uitvoering daarvan binnen Stichting iHUB Onderwijs, iHUB Zorg BV en iHUB Service Centrum BV. De Raad van Toezicht (RvT) en de Raad van Bestuur (RvB) volgen de Governance Code Goed Bestuur PO en de Governance code Zorg. De code Goed bestuur PO wordt onverkort gehandhaafd.

Er sprake van organieke scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht (een two-tier board). De governance binnen iHUB is met het invoeren van de nieuwe juridische structuur per 1-1-2021 aangepast aan de geldende normen. De nieuwe structuur met bijbehorende statuten en reglementen voldoet aan de moderne governance richtlijnen (governancecode zorg 2022 en code goed bestuur po raad) en de vereisten van de nieuwe wetgeving (wet medezeggenschap cliënten in zorginstellingen). In het komende jaar wordt het bestuursreglement aangevuld met een managementstatuut waarin ook de onderwijsinhoudelijke verantwoordelijkheden worden vastgelegd.

2 Verantwoording van het beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

2.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Het geven van kwalitatief goed onderwijs staat bij Stichting iHUB Onderwijs voorop. De organisatie wil de eigen kwaliteit van het onderwijs én de tevredenheid over het functioneren van de medewerkers en het kwaliteitssysteem verbeteren door normen te stellen voor goed onderwijs, deze te meten en hierop te verantwoorden. De kwaliteitszorg is het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te borgen en te verbeteren. Onderstaande uitgangspunten zijn leidend voor de kwaliteitscultuur:

- Kwaliteit is van iedereen en is lean georganiseerd; gezond verstand is daarbij een belangrijke raadgever;
- Iedereen draagt daarmee verantwoordelijkheid voor het leveren van kwalitatieve goede zorg, goed onderwijs en goede diensten;
- De vraag aan team kwaliteit is het controleren en waarderen, faciliteren en ondersteunen van collega's om de verantwoordelijkheid voor het leveren van kwalitatieve goede zorg, onderwijs en diensten, waar te maken, binnen de gegeven wettelijke en gezamenlijk overeengekomen en vastgestelde kaders;
- Deze wettelijke en gezamenlijk kaders en bijbehorende normeringen dienen ter discussie gesteld te worden om te beproeven of ze nog bijdragen aan “het ‘juiste’ juist doen”;
- Legitimiteit voor kwaliteitscontrole ligt besloten in de functie kwaliteitsadviseur, en de bijbehorende rollen en taken;
- Ondersteunen is niet expertise overnemen, maar vindt plaats door het proces te organiseren, de juiste betrokkenen bij elkaar te brengen en vragen te stellen;
- In contact zijn, ervaren en reflecteren (de inzichten delen), leren en planmatig veranderen zijn de motor van een goed kwaliteitsbeleid;
- Wanneer de organisatie of een onderdeel ervan onacceptabele kwaliteitsrisico's loopt dient de kwaliteitsmedewerker te escaleren.

Het externe toezicht en relevante kaders zijn gevormd door:

- Inspectie van het Onderwijs;
- Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- Autoriteit persoonsgegevens;
- Accountant;
- Daarnaast toezicht i.v.m. “vrijwillig” kwaliteitscertificaat zoals bijvoorbeeld: KSO, cedeo, veilige school, gezonde school of leader in me school

2.1.2 Doelen en resultaten

In ons Schoolplan 2021 – 2025 werken we aan de volgende doelen per pijler.

1. Samen sterker

Met ouders en leerlingen

- Stevigere medezeggenschap op schoolniveau
- Actieve betrokkenheid bij leer- en ontwikkelproces
- Passend leiderschap en stoutmoedigheid
- Grotere kennis
- Positievare beeldvorming

- Samen verder komen
- Locatie overstijgend werken

Met onderwijspartners en samenwerkingsverbanden (SWV)

- Niet speciaal of regulier, maar gewoon onderwijs
- Speciaal onderwijs in het centrum van een SWV

Met zorgpartners en gemeenten

- Stevigere verbinding met zorgpartners
- Onderwijs en jeugdzorg hervormen

Met bedrijven

- Samenwerking met bedrijfsleven uitbreiden

Met de omgeving

- Samenwerken met (leef)omgeving van kinderen en jongeren

2. Steeds inclusiever

Binnen regulier onderwijs heb je meer onderwijsmogelijkheden en diplomaperspectieven dan in speciaal onderwijs. Met de juiste ondersteuning, aandacht en zorg geloven wij dat we meer leerlingen kunnen behouden of terug laten stromen in het regulier onderwijs. Zo zorgen we voor meer kansengelijkheid. Dit doen we door:

- Ons te profileren als expert naar partners in regulier onderwijs
- Onze expertise over te dragen
- Het ondersteuningsprofiel van reguliere scholen te versterken
- Meer door- en terugstroom naar regulier onderwijs te realiseren
- Medewerkers te ondersteunen.

3. Steeds specialistischer

We hebben schitterende onderwijslocaties die voor een specifieke doelgroep de enige juiste plek blijft. Voor kortere of langere tijd. Wél geloven we dat we onze locaties nóg specialistischer moeten vormgeven. Ook moeten we groeien naar kleinschalige scholen die draaien om een divers programma van onderwijs, zorg en vrijetijdsbesteding voor kinderen, jongeren en hun omgeving. Daarnaast moeten leerlingen op deze scholen zoveel mogelijk dezelfde kansen krijgen als op reguliere scholen.

- Ruimer aanbod en meer (uitstroom)perspectieven
- Intensiever samenwerken met zorgpartners
- Onze scholen gaan verder dan onderwijs
- Een veilige leeromgeving
- Sterke profilering van onze scholen

4. Steeds beter onderwijs in een veilige en inspirerende omgeving

In ons onderwijs hebben we evenwichtige aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsvorm. Gebaseerd op de behoefte van de individuele leerling of groep. Dit doen we in een veilige en inspirerende leeromgeving.

- Een veilige leeromgeving
- Steviger onderwijsaanbod
- Planmatiger werken
- Kwalificatiemogelijkheden
- Passende leeromgevingen met genoeg faciliteiten
- Nieuwe concepten

- Investeren in goede leerlijn PO-SO (SO-VSO)
- Samenwerken met ouders
- We zijn alert op (sociale) veiligheid van leerlingen

Terugblik 2022

In 2022 zijn we als bestuur hard aan het werk geweest om de doelen van ons Schoolplan te realiseren. De scholen hebben doelen gekoppeld aan de pijlers gesteld op locatieniveau.

Enkele voorbeelden van gerealiseerde doelen:

- Er wordt gewerkt aan een regio-overstijgend veiligheidsplan
- Via de diensten van Educé ondersteunen we in het reguliere onderwijs op steeds grotere schaal.
- De uitstroom naar regulier onderwijs vanuit het SO is dit jaar gestegen naar 18%. Verschillende scholen nemen uitstroom naar regulier onderwijs mee in het evaluatieproces van het OPP.
- Er zijn diverse ‘Samen Sterker’ overleggen geweest, waarin ondersteunende diensten en schooldirecteuren werken aan gezamenlijke doelen.
- In regio Noord wordt samengewerkt in een project om kansengelijkheid in het onderwijs te verbeteren.
- Er zijn regio-overstijgende studiedagen voor het onderwijs georganiseerd, waarbij er in- en externe expertise werd gedeeld.
- Er zijn samenwerkingsovereenkomsten getekend om de overgang van speciaal naar regulier onderwijs te verbeteren in ondersteuning, expertise en begeleiding, zoals op locatie Rijnstroom College.
- Uit het oogpunt van bereikbaarheid, verminderen van kwetsbaarheid en het verlagen van kosten is een deel van de ICT ondersteuning succesvol ondergebracht bij RAM IT. De outsourcing is in goed overleg met de medezeggenschap tot stand gekomen en de eerste evaluaties zijn veelbelovend.

2.1.3 Overige en toekomstige ontwikkelingen

iHUB biedt onderwijs(oplossingen) voor jongeren voor wie het tijdelijk, langdurig of helemaal niet lukt in het regulier onderwijs. Onze interventies richten zich op leerlingen en hun ouders. Ook ondersteunen we professionals en leerlingen binnen andere onderwijsinstanties. Zo zorgen wij voor steeds inclusiever en steeds specialistischer onderwijs. En: zo dragen we bij aan vernieuwing van het onderwijssysteem. Deze uitdagingen zien we:

- Kansengelijkheid verminderen. Niet alle kinderen en jongeren hebben dezelfde kansen en perspectieven. Niet binnen het onderwijs, maar ook niet op hun vervolgbestemming in het werkveld en de maatschappij.
- Omgaan met toenemende problematiek. We signaleren steeds vaker gestapelde problematiek met vaak ook grote zorgen in de (gezins-)omgeving. Ook maken wij ons zorgen over grootstedelijke problematiek die zich uit in straatcultuur, criminaliteit en toenemend geweld.
- Ononderbroken onderwijsloopbanen garanderen. Tussen regulier en speciaal onderwijs is nog te weinig sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid voor onderwijs en zorg. Muren worden lager, maar bestaan nog steeds. De stap van speciaal naar regulier wordt zelden gezet. Samenwerkingen ontstaan, maar moeten we verder uitbouwen.
- Passend onderwijs aanbieden. We zien grote regionale verschillen in visie. Ook zien we dat passend onderwijs realiseren een veeljarig traject is waarvoor doorzettingsvermogen en moed nodig is.

- Ongezonde bedrijfsvoering. De kleinschaligheid van het speciaal onderwijs is kwetsbaar. Kleine scholen zijn moeilijk overeind te houden. Dit vraagt investeringen van samenwerkingspartners en lokale, regionale en landelijke overheden.
- Zorg ambulantisieren en JeugdzorgPlus transformeren. Als speciaal onderwijs zien we een belangrijke taak voor ons weggelegd om aan beide bij te dragen.
- Strijd blijvend aangaan tegen ongelijkheid tussen professionals. De cao-verschillen werken niet in ons voordeel. Het wordt steeds complexer om de beste professionals voor de moeilijkste taak te vinden die willen werken tegen een lager salaris.
- Lerarentekort. Al het bovenstaande moeten we realiseren met een landelijk tekort aan goed personeel.

2.1.4 Onderwijsresultaten

Uitstroom conform OPP 2021-2022

School	op niveau OPP	onder niveau OPP	boven niveau OPP	Onbekend
AC centrum	53%	12%	0%	35%
AC waterland	x	x	x	x
AC Haarlemmermeer	x	x	x	x
AC Bleichrodt	52%	40%	2%	6%
AC Zuidoost	x	x	x	x
AC Zaanstreek	55%	24%	14%	7%
AC Arkin	57%	17%	3%	23%
Purmer college	65%	14%	7%	14%
De Koppeling	89%	11%	0%	0%
School2Care Amsterdam	60%	40%	0%	0%
School2Care de Vliet	54%	3%	36%	7%
School2Care Laakhaven	40%	7%	0%	53%
Educatief Centrum	62%	8%	22%	8%
Rijnstroom intern	x	x	x	x
Rijnstroom extern	89%	2%	9%	0%
Schaken Bosch college	47%	7%	5%	41%
Bergse Veld Extern	80%	20%	0%	0%
Bergse Veld Compleet	80%	10%	0%	10%
SBO op Maat	84%	0%	16%	0%
Mr. Schats Noord	68%	16%	16%	0%
Mr. Schats Zuid	55%	5%	30%	10%
Gelinckschool Oostvoorne	94%	0%	6%	0%
Gelinckschool Spijkenisse	81%	7%	12%	0%
Bets Frijlingschool	x	x	x	x
Schreudercollege Slinge	74%	20%	x	6%
Schreudercollege Taborstraat	58%	36%	6%	x
Schreudercollege Villeneuvestraat	72%		28%	x
Schreudercollege Quackstraat	x	x	x	x
Kespercollege	77%	21%	2%	x

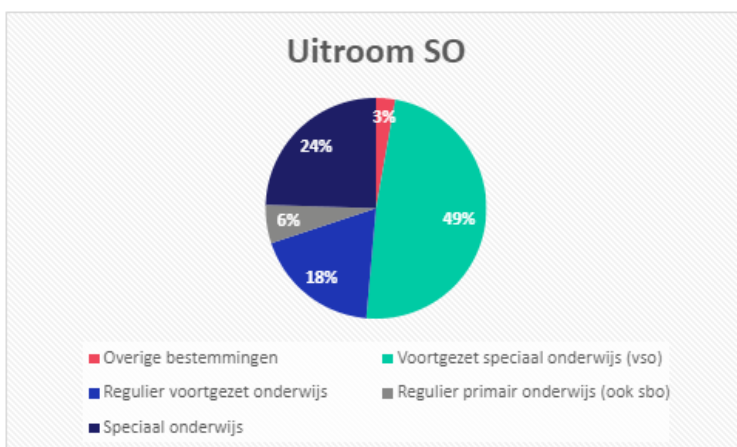
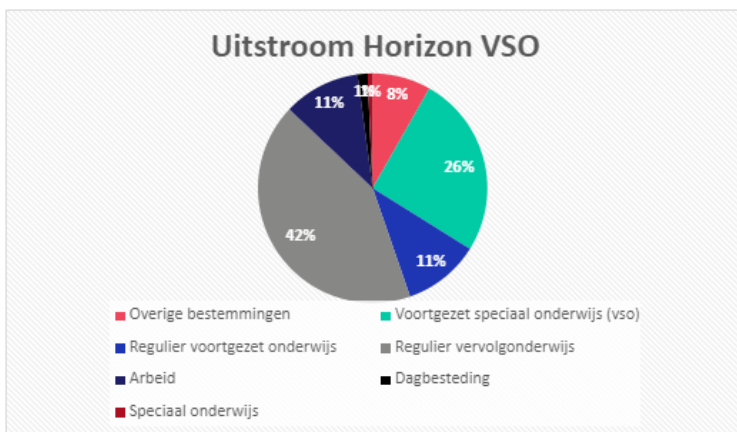
Uitstroombestemmingen

In de grafiek hieronder is te zien waar leerlingen naartoe uitstromen wanneer zij een iHUB-school verlaten. Onder de categorie 'overig' vallen leerlingen die bijvoorbeeld thuiszitter zijn geworden.

Er is een onderscheid te maken tussen leerlingen die:

- niet meer leerplichtig zijn;
- leerlingen die leerplichtonthefving hebben gekregen;
- leerlingen die thuiszitten zonder leerplichtonthefving.

Daarnaast vallen onder de categorie overig ook leerlingen die naar het buitenland zijn verhuisd of zorg en/of behandeling krijgen zonder onderwijs. In de grafieken is te zien dat bij de Horizon vso-scholen 11% van de leerlingen zijn uitgestroomd/ doorgestroomd naar het regulier voortgezet onderwijs. Voor de Altra vso-scholen is dit een percentage van 7%. Bij de so-scholen van iHUB Onderwijs is te zien dat 24% van de leerlingen naar het regulier primair onderwijs is uitgestroomd.



Behaalde diploma's

School	Diploma	Totale deelnemers	Totaal geslaagd t.o.v. deelname	Schoolnorm
Altra College Centrum	VBMO T	13	85%	75%
Altra College Waterland	VMBO T	10	100%	Nb
Altra College Haarlemmermeer	Mavo	2	100%	Nb
	VMBO B	5	80%	Nb
	VMBO K	5	80%	Nb
	MBO 1	27	85%	Nb
Altra College Bleichrodt	Mavo	13	85%	75%
	Havo	22	82%	75%
	Vwo	7	71%	75%
Altra College Zuid Oost	x	x	x	X
Altra College Zaanstreek	Vso-diploma	2	50%	75%
	MBO1	11	90%	75%
	TL	1	0%	75%
School2Care Amsterdam	MBO 1	2	100%	75%
Purmer College	X	x	x	x
De Koppeling	MBO 1	3	100%	75%
Altra College Arkin	Vwo	1	100%	60%
	Havo	8	88%	60%
	VMBO T	4	75%	75%
School2Care de Vliet	VMBO TL	4	100%	75%
	MBO 1	1	100%	75%
School2Care Laakhaven	Mavo	1	100%	75%
	MBO 1	6	100%	75%
Educatief Centrum	MBO 1	14	93%	80%
	Examen Matroos	3	100%	80%
Rijnstroom intern	x	x	x	X
Rijnstroom extern	VMBO B	4	100%	75%
	VMBO K	5	100%	75%
Schakenbosch College	x	x	x	X
Schreuder College Slinge	VMBO B	24	100%	100%
	VMBO K	5	100%	100%
Schreuder College Taborstraat	VMBO TL	14	54%	75%
	HAVO	7	43%	75%
Schreuder College Villeneuvestraat	Rotterdams Praktijkdiploma	2	100%	100%
	MBO 1/Entree	14	64%	90%
	MBO 2	4		
Kesper College	Vmbo TL	16	94%	75%
	HAVO	4	75%	75%
	VWO	3	33%	75%

Behaalde certificaten

School	Certificaten	Totale deelnemers	Totaal geslaagd t.o.v. deelname	Schoolnorm
Altra College Centrum	Nederlands	16	63%	75%
	Engels	15	73%	75%
	Rekenen	5	80%	75%
	Maatschappijleer	15	67%	75%
	Aardrijkskunde	12	92%	75%
	Biologie	4	75%	75%
	Economie	10	80%	75%
	Geschiedenis	10	90%	75%
	Maatschappijkunde	12	92%	75%
	Nask 1	2	50%	75%
	Wiskunde	9	33%	75%
	Profielwerkstuk	20	60%	75%
Altra College Waterland	VMBO B	-	66%	Nb
	VMBO T	-	80%	Nb
Altra College Haarlemmermeer	Mavo	16	75%	Nb
	VMBO B	5	80%	Nb
	VMBO K	12	58%	Nb
Altra College Bleichrodt	Havo Engels	25	92%	Nb
	Havo Maatschappijleer	30	93%	Nb
	Vwo Maatschappijleer	13	92%	Nb
	Vwo Engels	13	100%	Nb
Altra College Zuid Oost	x	x	x	X
Altra College Zaanstreek	Tractorrijbewijs	1	100%	Nb
	Brommercertificaat	1	100%	Nb
	TL Nederlands	4	75%	75%
	TL Engels	3	67%	75%
	TL Maatschappijleer	3	100%	75%
	TL Profielwerkstuk	1	100%	75%
	TL Biologie	3	0%	75%
	TL Aardrijkskunde	2	50%	75%
Scool2Care Amsterdam	VMBO-T Nederlands	3	0%	65%
	VMBO-T Engels	3	33%	65%
	VMBO-K Nederlands	1	0%	65%
	VMBO-T Engels	1	0%	65%
	Maatschappijleer	1	0%	65%
	Sectorwerkstuk	3	100%	65%
Purmer College	x	x	x	X
De Koppeling	Zwemcertificaat A	2	100%	75%
	Zwemcertificaat B	1	100%	75%
	Survival 1	1	100%	75%
Altra College Arkin	Vwo	24	79%	65%
	Havo	47	72%	65%
	VMBO-T	14	50%	80%
School2Care De Vliet	x	x	x	X
School2Care Laakhaven	Havo	1	0%	75%
	IVIO NL	17	94%	75%
	IVIO EN	4	40%	75%

	IVIO RW	14	36%	75%
	IVIO EC	2	0%	75%
Educatief Centrum	VCA	13	100%	80%
	Heftruck	8	100%	80%
	Reachtruck	6	100%	80%
	IVIO Ned.	10	100%	80%
	IVIO Rek.	8	100%	80%
	IVIO Eng.	11	100%	80%
	IVIO Sleuteldipl.	6	100%	80%
	BHV	7	93%	80%
	Rijnstroom College intern	x	x	x
Rijnstroom College extern	VCA	4	100%	75%
	Trekkerrijbewijs	1	100%	75%
Schakenbosch College	Ivio Nederlands 1	5	60 %	Nb
	Ivio Nederlands 2	4	75 %	Nb
	Ivio Nederlands 3	2	100 %	Nb
	Ivio Burgerschap 2	1	100 %	Nb
	Ivio RW1	3	0 %	Nb
	Ivio RW2	4	25 %	Nb
	Ivio En1	3	66 %	Nb
	Ivio En2	3	66 %	Nb
	Ivio En3	2	50 %	Nb
Schreuder College Slinge	x	x	x	X
Schreuder College Taborstraat	VMBO TL	1	100%	75%
	HAVO	2	50%	75%
Schreuder College Villeneuvestraat	Lascertificaat Basisvaardigheden lassen	8	100 %	100 %
	metaalbewerking SVA1	3	100 %	100 %
	Werken in de keuken SVA-1	2	100 %	100 %
Kesper College	MY en PWS VMBO	34	94%	75%
	MY en PWS HAVO	45	80%	75%
	MY en PWS VWO	4	75%	75%
	½ pakket VMBO	2	50%	75%
	½ pakket HAVO	6	50%	75%

2.1.5 Leerlingaantallen

In de onderstaande tabel is te zien hoeveel leerlingen er binnen iHUB Onderwijs geteld zijn op peildatum 1 oktober 2022 in vergelijking met 1 oktober 2021 en 2020. De krimp in de leerlingenaantallen ten opzichte van 2020 is in lijn met de maatschappelijke opdracht van steeds inclusiever onderwijs. Ook zien we aan de stagnatie in 2022 dat de reguliere scholen dit nog ingewikkeld vinden.

	1-10-2022	1-10-2021	1-10-2020
VSO iHUB	1852	1770	1833
SO iHUB	661	732	819
Totaal	2.513 leerlingen	2.502 leerlingen	2.652 leerlingen

2.1.6 Sociale veiligheid

In de onderstaande tabel zijn de cijfers van de veiligheidsbeleving per schoollocatie te zien. Op alle scholen is het leerklimaat onderzoek uitgezet en wordt een rapportcijfer sociale veiligheid gehaald vanuit het programma Zien!VO. Gemiddeld behaald iHUB Onderwijs het rapportcijfer van een 7,7 voor veiligheid met een gemiddelde respons op de vragenlijst van 77%. iHUB Onderwijs blijft sturen om de respons van de vragenlijst te verhogen.

School	Leerklimaat onderzoek rapportcijfer 2021-2022					Rapportcijfer sociale veiligheid
	seizoen	Leerklimaat	Veiligheid	eindcijfer	Respons	
Altra College Centrum	Voorjaar	3,67	4,02	7,7	64%	7,7%
Altra College Waterland	Voorjaar	3,93	3,61	7,1	55%	Nb
Altra College Haarlemmermeer	Voorjaar	3,39	3,61	7,1	55%	7,1
Altra College Bleichrodt	Voorjaar	3,4	3,36	6,2	32%	6,2
Altra College Zuidoost	Voorjaar	4,05	4,23	8,6	67%	Nb
Altra College Zaanstreek	Voorjaar	3,61	3,66	6,9	69%	6,9
Altra College Arkin	Voorjaar	4,40	4,35	8,6	90%	8,6
Purmer college	Najaar	3,52	3,93	7,8	65%	7,8
De Koppeling	Najaar	4,24	4,43	9,4	82%	9,4
School2Care Amsterdam	Najaar	3,18	3,65	7,8	45%	7,8
School2Care De Vliet	Najaar	3,14	3,38	6,0	68%	7,3
School2Care Laakhaven	Voorjaar	3,75	3,82	7,9	46%	7,9
Educatief Centrum	Najaar	4,52	4,56	9,4	88%	9
	Voorjaar	4,33	4,45	9	71%	
Rijnstroom College intern	Najaar	3,58	4,04	7,2	Nb	Nb
Rijnstroom College extern	Najaar	3,52	3,56	6,9	87%	6,9
Schakenbosch college	Najaar	3,66	3,92	7,2	Nb	7,2
Kesper College	Najaar	3,73	3,82	7,7	71%	Nb
	Voorjaar	3,69	3,82	7,7	68%	
Schreuder College Slinge	Najaar	3,89	4,09	8,2	79%	Nb
	voorjaar	3,87	4,09	8,2	77%	
Schreuder College Quackstraat	Najaar	3,76	3,95	7,6	92%	Nb
	Voorjaar	3,44	3,65	7,9	87%	
Schreuder college Taborstraat	Najaar	3,67	3,77	7,3	85%	Nb
	Voorjaar	3,66	3,66	7	77%	
Schreuder College Villeneuvestraat	Najaar	3,86	3,90	7,2	62%	Nb
	Voorjaar	3,74	3,90	7,4	Nb	
Bergse Veld School	Voorjaar	3,54	3,74	7,3	86%	7,3
SBO Op Maat	Najaar	3,71	3,91	7,6	93%	7,3
	Voorjaar	3,65	3,81	7,3	88%	
Mr. Schats Noord	Najaar	3,48	3,74	6,9	100%	6
	Voorjaar	3,35	3,53	6,0	97%	
Mr. Schats Zuid	Najaar	3,90	4,13	8,6	82%	Nb
	Voorjaar	3,77	3,92	7,8	93%	
Gelinckschool Oostvoorne	Najaar	3,89	4,09	8,0	85%	Nb
	Voorjaar	3,83	4,00	8,5	90%	
Gelinckschool Spijkenisse	Najaar	3,99	4,30	8,8	92%	Nb

	voorjaar	3,75	4,01	8,1	88%	
Bets Frijlingschool	Voorjaar	3,88	4,00	8,6	95%	8,6
Totaal		3,74	3,91	7,7	77%	7,59

Binnen onze scholen voor SO en VSO staat (sociale) veiligheid altijd voorop. Onze leerlingen en ook onze medewerkers zijn gebaat bij een veilige en positieve sfeer op school. Wij hebben dit geborgd in een schoolveiligheidsplan, waarin we afspraken met elkaar gemaakt hebben over omgangsvormen, over pestgedrag en discriminatie, over grensoverschrijdend gedrag, seksuele intimidatie en radicalisering. Daarnaast hebben we beleid vastgelegd in onder meer gedragsprotocollen, onze klachtenregeling en de klokkenluidersregeling. Deze regelingen zijn voor iedereen beschikbaar op het Portaal van iHUB. Ouders en leerlingen kunnen relevante zaken terugvinden in onze schoolgidsen en op de websites van de scholen. Daarnaast zijn op alle scholen vertrouwenspersonen aangesteld.

Aan deze regelingen en protocollen wordt aandacht besteed tijdens de lessen en tijdens teamvergaderingen met als doel om binnen de school hierover de dialoog te voeren in een cultuur waarin iedereen er open met elkaar over van gedachten kan wisselen en elkaar in voorkomende gevallen ook veilig kan aanspreken op gedrag.

De veiligheidsbeleving van leerlingen en medewerkers wordt jaarlijks middels een vragenlijst gemonitord. Lering uit de evaluatie van de resultaten wordt meegenomen in de jaarplannen van het volgende schooljaar.

Het doel is dat leerlingen op school zichzelf kunnen zijn, ruimte krijgen om zich te kunnen ontwikkelen en fouten mogen maken en te leren zelf verantwoordelijkheid te nemen. Daarnaast dat medewerkers hun werk goed en veilig kunnen doen en zich gezien en gehoord voelen.

2.1.7 Inspectie

De scholen van iHUB verzorgen onderwijs aan leerlingen die door complexe problemen op meerdere leefgebieden tijdelijk of helemaal geen regulier onderwijs kunnen volgen. Soms maken we daarom stoutmoedige keuzes die niet altijd overeenkomen met de wettelijke eisen op het gebied van de door de inspectie vereiste basiskwaliteit. Het tot ontwikkeling laten komen van jongeren en zorgen dat zij weer perspectief krijgen, staat bij iHUB voorop.

In 2022 is een aantal scholen bezocht door de Inspectie van het Onderwijs en er was een bestuursgesprek.

Bestuursgesprek

In februari 2022 is er een gesprek geweest met het bestuur van iHUB Onderwijs. Er is gesproken over de ontwikkelingen in de kwaliteitszorg van het bestuur en over de mogelijke risico's voor de kwaliteit van scholen op basis van de prestatieanalyse van iHUB, als de analyse van de inspectie. Daarnaast zijn er een aantal thema's besproken, waaronder de ontwikkelingen in de jeugdzorg, de beweging van iHUB Onderwijs naar meer inclusief onderwijs en de veranderingen in de doelgroep van onze scholen. Afsluitend zijn er een aantal afspraken gemaakt met betrekking tot het voeren van gesprekken en onderzoeken.

Altra College Bleichrodt

Op 12 mei 2022 vond er een voortgangsgesprek plaats op Altra College Bleichrodt. Naast het voortgangsgesprek, heeft de Onderwijsinspectie ook gesprekken gevoerd met een vertegenwoordiging van leraren, leerlingen en een ouder. Uit de audit is gebleken dat de school tekortschoot op een aantal fundamentele onderdelen, waaronder het onderwijsproces. De inspectie heeft op basis van de gesprekken ook een beeld gevormd van de school. Er is een 'sprintplan'

opgesteld om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Het bestuur houdt verder zicht op de effecten van het 'sprintplan' en er wordt gekeken wanneer een kwaliteitsonderzoek zal plaatsvinden.

Purmer College

Op 10 mei 2022 vond er een (digitaal) voortgangsgesprek plaats naar aanleiding van de herstelopdrachten van de school. Er is een presentatie gegeven over de ontwikkelingen van de locatie sinds het vorige bezoek van de inspectie. Er wordt afgesproken dat het herstelonderzoek in oktober 2022 zal plaatsvinden.

Herstelonderzoek Purmer College

Op 7 november 2022 vond het herstelonderzoek op het Purmer College plaats. De inspectie heeft de school als zeer zwak beoordeeld.

De inspectie heeft de volgende indicatoren als onvoldoende beoordeeld:

OP 2 – Zicht op ontwikkeling

OP 3 – Didactisch handelen

OR 1 – Resultaten

OR 2 – Sociale en maatschappelijke competenties

De standaarden OP2 en OP3 zijn doorslaggevend bij de beslisregels voor het oordeel Zeer zwak.

We krijgen als bestuur de opdracht van de Onderwijsinspectie om de onderwijskwaliteit binnen een jaar te verbeteren. Hierna volgt een herstelonderzoek. In maart 2023 zal er een voortgangsgesprek plaatsvinden.

School2Care Laakhaven

Er heeft op 2 juni 2022 een bezoek plaatsgevonden op School2Care Laakhaven. Tijdens dit bezoek is er gesproken met leerlingen, leraren, de Commissie van Begeleiding, het managementteam en het projectteam waarin de gemeente en het samenwerkingsverband in vertegenwoordigd is. Daarnaast zijn er enkele lessen bezocht. Dit bezoek betrof een kennismaking en open uitwisseling over de ontwikkelingen van de school en de wijze waarop het onderzoekskader van de onderwijsinspectie hierbij aansluit. In overleg met de inspectie van het Onderwijs en de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd wordt er een vervolg van het toezicht gepland.

2.1.8 (Wetenschappelijk) praktijkonderzoek

In het speciaal onderwijs ligt de focus op het de jeugdige aanleren van nieuwe kennis en vaardigheden en het stimuleren van de ontwikkeling van de jeugdigen. De hulpverleners en docenten die werken bij iHUB zijn cruciaal om een positieve ontwikkeling bij jeugdigen en ouders te stimuleren en bevorderen. Om jongeren, ouders, hulpverleners en docenten de best mogelijke kansen te bieden op een positieve ontwikkeling, doet de afdeling onderzoek praktijkgericht onderzoek naar het ontstaan en oplossen van problemen in hun ontwikkeling, om met de uitkomsten de onderwijsmedewerkers te ondersteunen in hun taak.

In 2022 zijn meerdere onderzoeken ingezet om input te geven aan het optimaliseren van de kwaliteit van het onderwijs binnen iHUB. Onderstaand volgt een korte omschrijving van lopende en afgeronde onderzoeken.

Er zijn periodiek leerklimateonderzoeken ingezet, waarbij onderzocht wordt hoe jongeren het leerklimaat op hun locatie ervaren. Wat vinden zij bijvoorbeeld van de veiligheid, van wat ze leren, of van de ondersteuning die ze krijgen? In 2022 zijn ook de scholen van werkmaatschappij Altra gestart met het afnemen van het leerklimateonderzoek, gemeten met de vragenlijst van de Hogeschool Leiden. Hiervoor werd deze vragenlijst alleen binnen de werkmaatschappij Horizon afgenomen, en werd er bij de Altra scholen een andere vragenlijst afgenomen om de ervaringen van leerlingen op te halen. In 2022 is dit geharmoniseerd. In totaal zijn er 41 leerklimateonderzoeken op onderwijslocaties uitgevoerd. Alle scholen mochten aangeven of ze een of tweemaal per jaar het

ervaringsonderzoek af te nemen in het schooljaar 2022-2023, omdat er in beide werkmaatschappijen een andere frequentie hadden voorafgaand aan de harmonisatie.

Eind 2022 zijn twee onderzoeksrapporten opgeleverd rondom het thema schoolloopbanen van leerlingen in kwetsbare onderwijsposities. Dit was in het kader van de pilot transferbegeleiding. De onderzoeken werden samen met de HvA en het Verwey Jonker Instituut uitgevoerd binnen de Kenniswerkplaats Jeugd Amsterdam-Amstelland (KeTJA-A), met subsidie van ZonMw en de gemeente Amsterdam. Een rapport betrof interviews naar de schoolloopbanen van leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs en onderwijs-zorgvoorzieningen en daarbinnen de meegemaakte gebeurtenissen en hulp die zij nodig hebben gehad. Het rapport levert aanknopingspunten en handvatten op om ondersteuning aan jongeren en transferbegeleiding verder vorm te geven. Het andere rapport betrof een secundaire analyse op een bestaand databestand over de schoolloopbanen en hulpverleningsgeschiedenissen van leerlingen in verschillende onderwijsvoorzieningen, om na te gaan of er specifieke momenten aan te wijzen zijn voor het vroegtijdig bieden van ondersteuning gedurende de schoolloopbaan. De resultaten laten twee duidelijke momenten zien waarop problemen bij leerlingen duidelijk worden en waarbij het vroegtijdig bieden van ondersteuning gedurende de schoolloopbaan aangeraden wordt.

Het promotieonderzoek van Sanne Pronk naar de ontwikkelingen van jongeren binnen School2Care, een interventie om een plaatsing in de gesloten jeugdzorg te voorkomen, is afgerond. De inzichten zullen worden gebruikt om de doorontwikkeling van School2Care verder vorm te geven en zo voor steeds meer jongeren schooluitval en/of uithuisplaatsing te kunnen voorkomen. De verdediging van het proefschrift staat ingepland op januari 2023.

Onlangs gestart is het promotieonderzoek van Kiki Bruidegom naar traumasensitief onderwijs. Er zal onderzocht worden welke factoren samenhangen met de schooluitkomsten van leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs. Gestart is met een literatuuronderzoek met als hoofdvraag “hoe voorspellen ouderbetrokkenheid en de leerkracht-leerling relatie de schooluitkomsten van leerlingen in het speciaal voortgezet onderwijs?” Daarnaast is het project ‘Stay on Track’ vanuit de Rotterdamse academische werkplaats jeugd (ST-RAW) een onderdeel van het promotieonderzoek. Stay on Track heeft als doel het verbeteren van de terugkeer naar school van uithuisgeplaatste jongeren van 12 tot 23 jaar, waarbij met hulp van levensloopinterviews praktische oplossingen gezocht worden voor knelpunten bij deze terugkeer, en waarbij deze oplossingen getoetst worden in de praktijk.

Ook net gestart is een pilot om te onderzoeken hoe bruikbaar de inzet van robot ‘Kaspar’ is in het langer behouden van concentratie bij basisschool leerlingen tot en met 10 jaar. In de pilot wordt gekeken hoe bruikbaar Kaspar is op praktisch gebied. Dit wordt onderzocht middels observatie via videobeelden, ervaringsregistratie door focusgroepen, de inzet van vragenlijsten bij de begeleiders en inzet van emoticons voor de leerlingen.

2.1.9 Passend onderwijs

Stichting iHUB Onderwijs koerst op:

1. Samen sterker: door middel van de actieve verbinding en samenwerking met ketenpartners;
2. Steeds inclusiever: door middel van het inzetten op de versteviging van het po/vo;
3. Steeds specialistischer: door middel van het inzetten op steeds specialistischer (v)so;
4. Steeds beter onderwijs in een veilige en inspirerende omgeving: door middel van het inzetten op de juiste voorwaarden.

Bovenstaande koers ligt in lijn met de Wet op Passend Onderwijs. Onze koers is tot stand gekomen in samenwerking met verschillende ketenpartners: jongeren, medewerkers, samenwerkingsverbanden, gemeenten. We hielden verschillende inhoudelijke sessies met ondersteuning van de

ondersteunende diensten. De regiodirecteuren participeren actief in verschillende ‘algemene ledenvergaderingen’. Naast participatie op het strategisch bestuurlijk niveau van de verbanden zijn we door docenten en ouders vertegenwoordigd in de ondersteuningsplanraden. En ook op praktisch niveau denk aan TLV’s plaatsingen van leerlingen, terugstroom naar regulier en speciale onderwijszorgarrangementen. Afstemming van de papieren werkelijkheid alsmede het concrete Stichting iHUB Onderwijs – Jaarverslag 2021 35 onderwijsaanbod van de dagelijkse realiteit op leerling niveau vindt intensief plaats met ouders, leerlingen, leerplicht en zo nodig gemeenten. Indien nodig wordt afgestemd met de Inspectie. Per locatie zijn vanuit de koers doelstellingen op schoolniveau uitgewerkt in jaarplannen. Medezeggenschap is op schoolniveau (per subbrinnummer) geborgd. De lumpsum wordt ingezet om bovenstaande doelen te verwezenlijken. Bij eventuele aanvullende ondersteuningsbehoefte werken we samen met ketenpartners om hierop in te spelen en waar nodig financieel te compenseren, vanuit zowel onderwijs als zorg.

Binnen Stichting iHUB Onderwijs bieden we onderwijs aan:

- jongeren die in het regulier onderwijs zijn vastgelopen;
- jongeren die een JZ-behandeltraject volgen;
- aan residentieel geplaatste jongeren
- aan jongeren met een strafrechtelijk kader.

Vanuit de gelden die verkregen zijn vanuit de Samenwerkingsverbanden zijn wij in staat om al deze doelgroepen passend onderwijs te bieden. Deze gelden worden bijvoorbeeld ingezet om arrangementen aan te bieden aan meer complexe doelgroepen of het bieden van een passend onderwijsaanbod voor leerlingen op een school met sterk schommelende leerlingaantallen. Hierbij streven wij continu naar het bieden van een passend onderwijsaanbod voor elke leerling.

Naast onderwijs op de verschillende cluster 4-scholen, zowel SO als VSO, streven we bovenstaande koers na. Hierop treden we in overleg met ketenpartners om zorg te integreren op onze eigen scholen, om tegemoet te komen aan de Wet op Passend Onderwijs en om vraaggericht te kunnen voldoen aan de ondersteuningsbehoefte van de jongeren. Dit wordt integraal met ketenpartners uitgewerkt en geïmplementeerd als doorontwikkeling of transformatie op onze eigen scholen, als nieuwe voorziening of als ambulante dienst. Dit doen we op om de gedeelde verantwoordelijkheid te dragen alsmede een transparant en gedragen aanbod te kunnen bieden aan de jongeren.

2.2 Personeel & Professionalisering

2.2.1 Doelen en resultaten

De opdracht die de onderwijsregio’s hebben, is bepalend voor de verdere ontwikkeling en de samenstelling van de teams. Op dit moment bestaan de teams vooral uit docenten en onderwijsondersteunend personeel. Naar de toekomst toe zal dit voor een aantal reguliere VSO- en SO-locaties zeker nodig blijven. Daarnaast zijn inmiddels meerdere VSO locaties bezig met een transitie naar vraag gestuurde (kleinschalige) expertisecentra met een regionale functie. Ten behoeve van de onderwijszorglocaties binnen Educé ontstaat er tegelijkertijd en parallel hieraan de behoefte aan een inrichting van interdisciplinaire teams die meer en meer aangepast zullen worden aan de specifieke doelgroep. Voor het bedienen van de jongeren in een 24-uurs geïntegreerd dagprogramma, in kleinschaligheid, met een voortdurend wisselend aanbod van onderwijs, therapie en zorg en, uiteindelijk, het verlenen van ambulant onderwijs en ambulante zorg en therapie, is diversiteit in achtergrond, ervaring, kennis, opleiding, persoonlijkheid, cultuur, jeugdigen en senioriteit binnen de teams een noodzaak.

De uitdaging is om een leeromgeving te creëren waarin docenten en leerlingen de uitdagingen en voordelen van diversiteit omarmen en iedere leerling de kans krijgt om succesvol te zijn en dat daarmee de kansengelijkheid wordt vergroot.

Het bovenstaande betekent dat we de komende jaren blijven investeren in onze professionals. Dit betekent werken aan meer maatwerk, meer gepersonaliseerd leren en differentiatie naar zowel excellente leerlingen als leerlingen met een extra ondersteuningsvraag. Meer digitaliseren, meer verbinding met de zorg en verdere en duurzame verbetering van de onderwijskwaliteit.

Het bovenstaande vraagt voortdurende aandacht voor de professionele ontwikkeling van onze professionals. Kernthema's hierbij zijn bevoegdheid en bekwaamheid, academisering (kenniseconomie), een grondige kennis van de specifieke doelgroep, verdere verbetering van communicatieve, didactische, pedagogische en ICT-vaardigheden, differentiatie in vakken en op uiteenlopende niveaus, het kunnen schakelen tussen de diverse rollen van de docent, zoals instrueren, trainen, coachen, en gewoon lesgeven, het vergroten van flexibele inzet en creativiteit, goede begeleiding van startende professionals. Het werken in interdisciplinaire teams en netwerken wordt steeds belangrijker.

De inzet voor de komende jaren zal dus gericht moeten zijn op een goed gekwalificeerd en gevarieerd personeelsbestand dat flexibel kan worden ingezet daar waar het nodig is. We willen hierbij uitgaan van het concept "lerende organisatie". Een lerende organisatie is een organisatie die haar medewerkers in staat stelt de dienstverlening aan te passen aan een voortdurend veranderende omgeving door scholing, ontwikkeling en initiatief te stimuleren. We hebben de inrichting van de organisatie hier inmiddels op aangepast en de uitwerking van dit concept zal in de komende jaren hoog op onze agenda worden geplaatst door het verder ontwikkelen van eerdergenoemde instrumenten. Het is dan ook onderdeel van één van onze strategische doelstellingen.

Eén van de grootste uitdagingen voor de komende jaren zal blijven om voldoende gekwalificeerde, ervaren medewerkers binnen te halen en te behouden. De arbeidsmarkt ten aanzien van docenten en schooldirecteuren is krap en daarnaast moeten we concurreren met het VO ten aanzien van 1e en 2e graads vakdocenten en schooldirecteuren. Een stabiel personeelsteam is voor ons de kern om goed onderwijs en goede zorg-onderwijs in een veilig klimaat te kunnen geven. Personeelstekort, de complexiteit van het werk en corona leggen daar druk op. We hebben dit jaar met elkaar op allerlei manieren gewerkt aan zo min mogelijk lesuitval en dat was soms ook echt kunst- en vliegwerk. In 2022 was daarom het succesvol binden en boeien van medewerkers een van de belangrijkste doelen. Zo hebben we bijvoorbeeld op een aantal scholen ingezet op het geven van extra tijd aan nieuwe docenten voor het inwerken. Dit trekken we door naar heel iHUB onderwijs in 2023. Er wordt tevens geïnvesteerd in gezamenlijke overleggen SSO (samen sterker overleg) en leermomenten tussen de scholen. Ook dat hoort wat ons betreft bij professionalisering, lerend klimaat en behoud van medewerkers.

Gerealiseerd in 2022:

- Zij-instroomtrajecten in samenwerking met partners in Zuid-Holland
- Invoering van een nieuwe geharmoniseerde gesprekkencyclus
- Trainingen en inspiratiesessies als ondersteuning van de gesprekkencyclus hebben plaatsgevonden
- Hi Welkom bij iHUB programma is geïmplementeerd
- Introductiedagen nieuwe medewerkers en Programma 1e 100 dagen zijn gerealiseerd
- (buddytraject, hand-outs, checklists)
- Implementatie exitgesprekken; deze zijn onderdeel van het feedbacklandschap, uitgevoerd door Effectory
- Aanscherping van werving- en selectietools recruitment
- Verzuimtraining schooldirecteuren heeft plaatsgevonden

Gestart in 2022 en voortgezet in 2023/2024:

- Ontwikkeling van een leiderschapsprogramma voor alle managementlagen binnen iHUB
- Het vaststellen van gedragsankers voor leiderschap, waarbij de vijf iHUB waarden leidend zijn
- Beleid op talent ontwikkeling wordt ontwikkeld en opgenomen in de gesprekkencyclus
- Vlootschouw, iHUB brede methodiek wordt ontwikkeld en vastgesteld
- Medewerkers bevoegenheidsonderzoek heeft plaatsgevonden en de uitkomsten worden geborgd in de school jaarplannen
- Beloningsbeleid onderwijs implementeren
- Harmonisatie en updaten Onderwijs functiehuis

2.2.2 Toekomstige ontwikkelingen

Binnen iHUB zal altijd sprake zijn van een sterke samenhang van activiteiten tussen Onderwijs en Jeugdzorg. Het belang daarvan zal eerder toenemen dan afnemen, de organisatie zal zich blijven ontwikkelen naar een divers aanbod, maar we blijven wel afhankelijk van de wettelijke kaders daarvoor.

Binnen de VSO – scholen is het de verwachting dat, in samenhang met de ontwikkelingen in het passend onderwijs, er meer samenhang en samenwerking zal ontstaan tussen VO en VSO, nieuwe vormen van ondersteuning: symbioses en arrangementen, het sturen op integratie en inclusie van alle leerlingen in het reguliere onderwijs. Het al dan niet realiseren daarvan zal invloed hebben op de aantrekkelijkheid voor onze professionals om binnen het Speciaal Onderwijs te (blijven) werken. In 2022 is hier op alle scholen al een start mee gemaakt.

2.2.3 Uitkeringen na ontslag

Onderwijswerkgevers zijn eigenrisicodragers voor wat betreft de werkloosheidskosten van hun medewerkers. De kosten voor werkloosheid werden tot en met 31 juli 2022 geheel vergoed door het Participatiefonds mits aan alle voorwaarden voor vergoeding werd voldaan. Met ingang van 1 Augustus 2022 is het reglement van het Participatiefonds gemoderniseerd en betalen werkgevers in de meeste gevallen 50% van de werkloosheidskosten voorkomend uit ontslag van medewerkers.

Het is dus van groot belang dat werkloosheid zo veel als mogelijk wordt voorkomen door in een vroegtijdig te anticiperen op afloop van tijdelijke contracten, ontslag op initiatief van de werkgever of bij ontslag met wederzijds goedvinden. We geven dit vorm vanuit goed werkgeverschap, met oog en oor voor de behoeften van de medewerker, in de vorm van maatwerk trajecten gericht op begeleiding van werk naar werk.

Om medewerkers een goede start te geven bij iHUB hebben we het Hi, Welkom bij iHUB programma ontwikkeld, zodat medewerkers in korte tijd in staat worden gesteld om de organisatie goed te leren kennen, snel wegwijs te worden op de eigen werkplek. Er wordt een buddy ingezet die hen met raad en daad bij staat gedurende de eerste 100 dagen van indiensttreding. Daarnaast bieden we medewerkers in het eerste jaar van indiensttreding extra uren voor leren en ontwikkelen in de functie. We communiceren helder en transparant over de verwachtingen in het eerste jaar van indiensttreding en geven uiterlijk in de 9e maand van indiensttreding aan als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet verlengd gaat worden, gelijktijdig met het aanbod van een werk naar werk traject.

Er worden jaarlijks ontwikkel- en reflectiegesprekken gevoerd.

2.2.4 Strategisch personeelsbeleid

Binnen iHUB wordt ten aanzien van het strategisch personeelsbeleid uitgegaan van de visie en de missie van de organisatie.

Aan de hand van het Strategisch formatieplan wordt tijdens de kwartaal (Q) gesprekken aan de schooldirecteuren gevraagd om, met ondersteuning van de HR-adviseur, overzicht te geven van de

huidige en gewenste formatie en bezetting, het verloop, het ziekteverzuim, de gesprekkencyclus, de werkbeleving en de kwaliteit van de formatie (vlootshouw) en te rapporteren wat de te verwachten en gewenste ontwikkelingen zijn.

Vanuit de te verwachten ontwikkelingen worden er op locatieniveau jaarplannen gemaakt. Bij de uitwerking van deze plannen zijn de professionals op school in de lead.

Met de business (medewerkers en managers) blijven we onze dienstverlening afstemmen, voelen we ons eigenaar voor ons deel van het resultaat en waar nodig pakken we regie. Dit doen we door een intensieve verbinding met de gehele organisatie en het in lijn brengen van de HR-prioriteiten met de business prioriteiten. Zo bereiken we samen het beste resultaat. Mensgericht én resultaatgericht.

2.2.5 Resultaten banenafpraak

We willen met elkaar een inclusieve arbeidsmarkt bereiken, waarin mensen met een arbeidsbeperking volop meedoen. Daar hebben we allemaal een bijdrage aan te leveren. Voor wie vanwege zijn arbeidsbeperking onder aangepaste omstandigheden kan werken, kennen we de beschutte werkomgeving. Voor wie enkel met een steuntje in de rug aan het werk kan bij een reguliere werkgever, kennen we de banenafpraak. Een afspraak die bijdraagt aan de ambitie van dit kabinet om zo veel mogelijk mensen mee te laten doen op de reguliere arbeidsmarkt.

IHUB wil een diverse en inclusieve organisatie zijn met medewerkers die diversiteit, inclusie en gelijkheid ervaren in een werkomgeving waarin ze zichzelf kunnen zijn en waar ze het beste uit zichzelf kunnen halen.

Inclusie, is het creëren van een omgeving waarin elk individu of elke groep wordt gerespecteerd, ondersteund, gehoord en gewaardeerd en zich welkom voelt om volledig deel te nemen.

Diversiteit omvat alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Daarbij gaat het zowel zichtbare als onzichtbare kenmerken, zoals geslacht, gender, etniciteit, geloof, leeftijd, seksuele voorkeur, persoonlijke eigenschappen, kwaliteiten, lichamelijke en psychische beperkingen, prikkelverwerkingen en manieren van werken.

Gelijkheid is de eerlijke behandeling van en toegang, kansen & vooruitgang voor alle mensen, terwijl tegelijkertijd wordt gestreefd naar het identificeren en elimineren van barrières die de volledige deelname van bepaalde groepen verhinderen.

Bron (Overheid)

IHUB creëert geen extra banen in het kader van de banenafpraak. Er is geen sprake van ‘positieve discriminatie’ in het aannamebeleid binnen iHUB. Wij hechten belang aan ‘de juiste persoon op de juiste plek’ om bij te dragen aan een veerkrachtige generatie in 2040 MR, waarbij we niemand uitsluiten.

Een kijkje op de werkvloer van iHUB maakt de elementen inclusie, diversiteit en gelijkheid zichtbaar, evenals de cijfers.

In dienst gekomen in 2022	Arbeidsovereenkomsten (inclusief oproep en min/max contracten)		
	Onderwijs	Zorg	Service Centrum
	148	263	46
Totaal	457		
Banenafpraak	5	7	3
Uit Participatiewet	3	4	0
56+ met LKV	2	1	1
Totaal	10	12	4

Medewerkers uit de participatiewet en medewerkers die ouder dan 56 jaar zijn opgenomen in het overzicht, omdat zij evenals personen uit de banenafpraak worden ervaren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dit geeft eveneens aan dat de organisatie iHUB een afspiegeling van de maatschappij is.

Bij de volgende conclusies is uitgegaan van nieuwe medewerkers die in dienst zijn gekomen in de kolom 'Arbeidsovereenkomsten'.

- IHUB totaal: 6% van alle nieuwe medewerkers in 2022 behoort tot een kwetsbare doelgroep op de arbeidsmarkt.
- iHUB Onderwijs: 8% van alle nieuwe onderwijs en service centrum medewerkers in 2022 (10 + 2 van Service Centrum) behoort tot een kwetsbare doelgroep op de arbeidsmarkt, waarvan 4% specifiek uit de doelgroep banenafpraak.

Binnen de banenafpraak is afgesproken dat er tot 2026 125.000 extra banen gerealiseerd worden. Dit betekent 1,4% van de beroepsbevolking. Binnen iHUB Onderwijs maakt 4% van de nieuwe medewerkers die in 2022 in dienst zijn gekomen deel uit van de banenafpraak. IHUB creëert geen inclusiviteit, maar laat zien dat ze een inclusieve organisatie is.

2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken

2.3.1 Doelen en resultaten

Op het gebied van huisvesting, inkoop en facilitaire zaken kwamen de belangrijkste doelstellingen voor 2022 voort uit hetgeen in 2021 in gang is gezet:

1. Opstellen en realiseren van het strategisch huisvestingsplan
2. Realiseren en borgen van veiligheid op de locaties
3. Ontwikkelen beleid duurzaamheid/SROI
4. Realiseren van de geplande inkoopbesparingen
5. Optimaliseren bestelproces en inrichting contractmanagement
6. Ontwikkelen intern klantmanagement

Ad 1. Huisvestingsplan

De in 2021 opgestarte planvorming heeft in 2022 een inhoudelijk vervolg gekend. Per school is er een dashboard opgesteld waarin zowel bezetting/gebruik, staat van het gebouw als bepalende ontwikkelingen staan benoemd. Dit dashboard vormt de basis voor nader overleg per locatie/gebied. Belangrijke ontwikkelingen zijn daarbij het streven naar inclusiviteit (afnemende aantallen) en het verder ontwikkelen van onderwijs/zorg-combinaties.

iHUB is in de diverse gemeenten daarnaast actief betrokken bij de totstandkoming en actualisatie van de zgn. IHP's.

In het Horizon-domein lopen de voorbereidingen door voor renovatie/uitbreiding van het Kesper College (Gouda) en de nieuwbouw aan de Taborstraat (Rotterdam).

Ad 2. Veiligheid

De in 2021 opgestelde veiligheidsmonitor is in 2022 verder bestendigd en geborgd op de scholen. BHV-plannen zijn geactualiseerd en oefeningen gemonitord.

Voor de Altra-scholen zijn de geplande bouwkundige voorzieningen gerealiseerd, voor de Horizon-scholen staat geagendeerd dat ook daar het benodigde vooronderzoek wordt gedaan.

Ad 3. Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen/SROI

Voor alle schoolgebouwen is het afgelopen jaar een analyse gedaan op het gebied van duurzaamheid, in eerste instantie toegespitst op energievoorziening. Er is op basis van drie mogelijke scenario's doorgerekend wat maatregelen en investering zou moeten zijn in het geval iHUB:

1. zich beperkt tot hetgeen wettelijk wordt voorgeschreven;

2. alle acties oppakt die financieel een positieve business case opleveren (terugverdiendtijd < 5 jaar)
3. het maximale zou willen doen.

Vooralsnog is voor de Onderwijs-locaties scenario 2 bepaald, de uitwerking en besluitvorming moet in het nieuwe jaar 2023 zijn beslag krijgen..

In overleg met de aangestelde SROI-coördinator is er in het kader van het herziene inkoopbeleid een concrete target gesteld bij het aangaan van contracten met leveranciers.

Ad 4. Besparingen op inkoop

In 2022 zijn de beoogde besparingen ruimschoots gehaald. Aan de hand van de begin van het jaar vastgestelde inkoopkalender zijn de diverse inkoopprojecten gerealiseerd met een goede betrokkenheid vanuit de organisatie.

Belangrijk aandachtspunt bij de komende inkoopprojecten betreft de aanbestedingsplicht die er geldt voor het onderwijs. Er zijn (praktische) uitgangspunten bepaald voor aanbestedingen binnen iHUB Onderwijs.

Ad 5. Bestelproces en contractmanagement

De mate van gebruik van het bestelsysteem Proquro bleef ook in 2022 een duidelijk aandachtspunt. Enerzijds is er met behulp van een ingesteld gebruikerspaneel gewerkt aan het verbeteren van het gebruikersgemak. Anderzijds is er in overleg met alle managementteams een analyse gedaan op het gebruik, zowel kwantitatief als in gedrag, met als doel om de managers te laten sturen op verhoging van het % gebruik van proquro. Als laatste is er in samenwerking tussen inkoop en de financiële administratie gewerkt aan het onderbrengen van terugkerende betalingen (contractverplichting), ook met als doel om orderfacturen en matching te bereiken. Dit alles leidt ertoe dat het gebruik van Proquro is toegenomen, maar nog niet tot op het niveau dat gewenst is.

Invulling van professioneel contractmanagement behoeft aandacht binnen iHUB. In het kader van het herziene inkoopbeleid is concreet beschreven wat de rollen en verantwoordelijkheden zijn, voor de komende periode vraagt dit nadere invulling bij zowel ondersteunende diensten als zorg en onderwijs.

Ad 6. Intern klantmanagement

De ontwikkeling van het intern klantmanagement is achtergebleven bij de vooraf bepaalde ambitie. De doelstelling om met zorg en onderwijs te komen tot goede afstemming op basis van afgesproken beschrijving van producten/diensten/SLA's is niet gehaald, met name door werkdruk en benodigde focus op nieuwe prioriteiten. Om de verwachting naar elkaar toe transparant en concreet te maken, is het nodig dat die invulling er wel komt en op de agenda blijft, ook voor 2023.

2.3.2 Toekomstige ontwikkelingen, duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

De toenemende druk op behalen van de klimaatdoelstellingen, in combinatie met blijvend hoge energieprijzen, vragen extra prioriteit om te komen tot verduurzaming van gebouwen en installaties, waar nodig in combinatie met een inhaalslag op benodigd onderhoud.

2.4 Financieel beleid

2.4.1 Doelen en resultaten

Het bestuur heeft een aantal doelen gesteld voor 2022. De verdeling en monitoring van werkdruk middelen, de planvorming en besteding van de budgetten uit hoofde van het Nationaal Onderwijs Programma waren aandachtspunten voor het bestuur.

Met betrekking tot de besteding van NPO middelen is 2021 duidelijk een aanloopjaar geweest naar 2022. In 2022 is ongeveer € 2,7 mln. besteed (zie onderstaande paragraaf m.b.t. NPO) en zijn € 3,4 mln. aan baten verantwoord.

Daarnaast is (en wordt) een inhaalslag gemaakt met betrekking tot investeringen in schoolgebouwen (brandveiligheid en onderhoud). Dit heeft tevens een positief effect op de signaleringswaarde van het eigen vermogen. De signaleringswaarde geeft aan dat het eigen vermogen hoger is dan nodig. Dit is een logisch gevolg van de recente overgang naar het activeren van groot onderhoud. Door het uitvoeren van onderhoud en investeringen aan het pand, zal de eigen vermogenspositie op termijn onder de signaleringswaarde uit gaan komen.

In 2022 speelde het effect van de overgang van schooljaar naar kalenderjaar bekostiging, maar dat heeft verder geen invloed gehad op doelstellingen en/of resultaten, los van de afbouw van de vordering op OC&W. Het financieel nadelig effect hiervan bedroeg in 2022 3,1 mln.

Ook het effect van de vereenvoudiging van de bekostiging is relatief gering, zeker ook omdat het nadelige effect in 4 jaar wordt verdeeld.

Voor de doelgroep residentieel geplaatste jeugdigen, waar iHUB onderwijs voor verzorgt, is het ministerie van VWS enige jaren geleden overgegaan tot capaciteitsbekostiging voor de GJI locaties (in plaats van leerling bekostiging). Dit hangt samen met de transitie die in de jeugdzorg plaatsvindt om te gaan naar kleinere groepen en dus meer aandacht voor de (zorg) leerling.

Geen doelstelling voor 2022, maar wel een gegeven, is de groei in het aantal leerlingen. Deze groei, in euro's circa € 1,2 mln., moest worden voorgefinancierd. Ook de gestegen energielasten waren een verrassing in 2022; de gestegen kosten zijn (vooralnog) niet gecompenseerd in de rijksbijdrage.

De jaarlijkse kaderbrief bij de begroting geeft de kaders aan voor de financiële ruimte en spelregels voor iHUB Onderwijs. Los van het effect van de overgang naar kalenderjaarbekostiging gold voor 2022 een resultaat doelstelling van 1% om tegenvallers in de bedrijfsrisico's (en die niet via meerjarenplanning begroot zijn) en de stijgende huisvestingslasten op te kunnen vangen. In de kaders zijn prestatie indicatoren geformuleerd op o.a. ziekteverzuim, resultaat, productiviteit en budget voor personeel niet in loondienst. Via A3's worden de plannen voorgelegd aan het bestuur en via een PDCA cyclus vond monitoring plaats op de inhoudelijke en financiële voortgang van de plannen 2022.

2.4.2 Opstellen meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting 2023-2026 is opgesteld vanuit de vastgestelde kaders en in lijn met het financieel beleid. In de meerjarenbegroting zijn de verwachte financiële effecten opgenomen van de vereenvoudiging van de bekostiging, de krapte op de arbeidsmarkt (vertaald in hoge inhuurkosten), de investeringen in schoolgebouwen en de besteding van de gelden uit het nationaal onderwijsprogramma.

Daarnaast is er in de meerjarenbegroting rekening gehouden met de strategische doelen. Zo is er ruimte opgenomen om een vitale, lerende organisatie te kunnen zijn. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de scholing van schooldirecteuren en ander schoolpersoneel en extra ruimte voor nieuwe leerkrachten. Verder is in de meerjarenbegroting rekening gehouden met de groei van het inclusief onderwijs, dus het bieden van meer specialistische ondersteuning binnen regulier onderwijs.

2.4.3 Toekomstige ontwikkelingen

Het veld waarin iHUB Onderwijs opereert is dynamisch en complex. Onderstaande problematiek is daar een voorbeeld van:

- Kansenongelijkheid in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, het bieden van perspectief aan jongeren; inclusiviteit
- Toenemende zorgbehoeften van en gestapelde problematiek bij jongeren
- Multiprobleem gezinsproblematiek, zorgvragen, beperkte draagkracht en eigen kracht

- Grootstedelijke problematiek, criminaliteit, straatcultuur
- Passend onderwijs, regionale verschillen in visie, beperkte financiële middelen
- Lerarentekort, tekort aan leidinggevendenden, krappe arbeidsmarkt, ZZP-ers
- Ziekteverzuim, Long Covid.

Met het groeiende aanbod van Educé wordt geprobeerd een oplossing te vinden voor enkele bovengenoemde punten. Daarin wordt nadrukkelijk de samenwerking gezocht met de externe omgeving, zoals collega onderwijs aanbieders, de samenwerkingsverbanden en de gemeenten. Een dilemma is de schaalgrootte van onze scholen. Het aantal leerlingen dat nodig is voor een rendabele school staat haaks op de 'beweging' om te komen naar nog specialistischer en ook kleinere (interne) scholen, o.a. in relatie tot de afbouw van JeugdzorgPlus en het in regulier onderwijs begeleiden van leerlingen met specifieke problematiek. Capaciteitsbekostiging is hiervoor een passende oplossing.

Het effect van de vereenvoudiging van de bekostigingssystematiek in het Primair Onderwijs per 1 januari 2023 is voor iHUB Onderwijs gering (-/- 0,1 mln. per jaar) en kan worden opgevangen in de meerjarenbegroting.

In 2023 zal verder geïnvesteerd worden en wordt het vermogen van stichting iHUB Onderwijs aangewend om bovengenoemde zaken te faciliteren en ontwikkelen en om (achterstallig) onderhoud van gebouwen op te pakken om zo voor onze leerlingen en medewerkers een fijne plek te realiseren.

2.4.4 Investeringsbeleid

Het bestuur heeft de investeringen in schoolgebouwen in 2022 (en de jaren daarna) vastgesteld op basis van een strategisch vastgoed plan (SVP). Het SVP is iHUB breed opgesteld en ziet enerzijds toe op nieuwbouw/renovatie en anderzijds op langjarig onderhoud om de gebouwen op peil te houden. Voor het Kesper College en het Schreuder College vindt (ver)nieuwbouw plaats. Voor de periode 2023-2026 wordt rekening gehouden met investeringen van meer dan € 10 mln. (exclusief nieuwbouw/renovatie). Het budget voor onderhoud en brandveiligheid 2023 is € 1,1 mln.

2.4.5 Treasury

Het treasurybeleid is uitgevoerd binnen de kaders van het iHUB treasury statuut en de regeling beleggen, belenen en derivaten van het ministerie van OCW. Via bedrijfsvoering rapportages wordt verantwoording afgelegd aan de Raad van Bestuur over het gevoerde treasurybeleid.

De stichting bezit geen financiële vaste activa. Ook heeft de stichting geen langlopende leningen. Liquiditeiten worden aangehouden op rekening couranten; met ingang van 15 april 2021 is op basis van toetsing aan de comptabiliteitswetgeving door het ministerie van Financiën een besluit genomen om stichting iHUB onderwijs toe te laten tot schatkistbankieren. Dat houdt in dat de middelen die van het Rijk worden ontvangen ook bij het Rijk (de schatkist) worden aangehouden (en niet bij banken) en pas worden onttrokken aan de schatkist op het moment dat er uitgaande betalingen verricht worden.

Er worden op maandelijkse basis liquiditeitsprognoses opgesteld.

2.4.6 Fiscaal beleid

De rechtsvoorgangers van iHUB Onderwijs hebben met de belastingdienst een convenant afgesloten inzake horizontaal toezicht ten aanzien van de BTW en loonheffing. Dit convenant is overgegaan op de rechtsoptvolgers per 1 januari 2021 en is op 1 december 2022 uitgebreid met andere belastingmiddelen, waaronder de VPB. Horizontaal toezicht betekent dat iHUB samenwerkt met de belastingdienst, waarbij vooraf op basis van risico analyses, monitoring en rapportage aan de belastingdienst, de belastingdienst zekerheid kan verkrijgen met betrekking tot de juistheid en volledigheid van de aangiften. Het convenant loopt af op 31-12-2025. Het convenant is gestoeld op het zogenaamde Tax Control Framework [TCF]. iHUB past dit framework toe.

Door periodieke bedrijfs gesprekken toetst de belastingdienst de voortgang van de fiscale (risico) beheersing. In 2022 hebben twee bedrijfs gesprekken plaatsgevonden.

Voor de BTW vormt de stichting iHUB Onderwijs een fiscale eenheid met de stichting iHUB Groep, iHUB Zorg BV en iHUB Service Centrum BV. In het kader van het convenant is het gebruikelijk om activiteiten ter toetsing voor te leggen aan de belastingdienst m.b.t. belastingplicht. Ten aanzien van de activiteiten van Educé is per balansdatum al wel overeenstemming over het voldoen aan de werkzaamheden-eis voor deze activiteiten maar nog niet aan de bekostigingseis. Ten aanzien van begeleiders passend onderwijs (BPO) is overeenstemming dat deze activiteiten nauw samenhangen met het onderwijs en derhalve BTW zijn vrijgesteld.

Er vindt een jaarlijkse toets door iHUB plaats van op het voldoen aan de criteria voor objectvrijstelling VPB. De stichting komt in aanmerking voor vrijstelling als ten minste 90% van de activiteiten onderwijs betreft en tenminste 70% bekostigd wordt uit publieke middelen. iHUB heeft deze toets uitgevoerd en voldoet aan deze criteria.

2.4.7 Nationaal Programma Onderwijs

De inzet van de NPO-middelen is bij iHUB onderwijs vanaf schooljaar 2021-2022 van start gegaan. Scholen zijn in 2021 begonnen met het maken van een probleemanalyse, de zogenoemde schoolscan. Alle scholen van Stichting iHUB Onderwijs hebben een schoolscan gemaakt.

In de onderstaande tabel is te lezen welke soorten interventies door de scholen zijn gekozen voor hun schoolprogramma en hoeveel procent van de totale NPO-uitgaven per interventie is ingezet.

NPO A	Meer Onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	7%
NPO B	Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	24%
NPO C	Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	17%
NPO D	Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	6%
NPO E	(Extra) inzet van personeel en ondersteuning	22%
NPO F	Faciliteiten en randvoorwaarden	25%

De ouders zijn betrokken bij de plannen via de MR-en van de schoollocaties. Niet op alle locaties is het gelukt een ouder te laten plaatsnemen in de MR, bij gebrek aan animo hiervoor. Dit is wel de route die is gekozen. Docenten hebben via de MR en de schooldirecteur input kunnen leveren voor de gewenste interventies. De MR-en hebben samen met de schooldirecteuren de definitieve inzet bepaald.

De schooldirecteuren hebben hun bestedingsplannen samen met de MR-en van de schoollocaties gemaakt en daarop instemming verkregen. De MR-en zijn door de regiodirectie op de hoogte gebracht van hun inspraakrecht en de manier en tijdstippen waarop zij deze kunnen laten gelden, zodat zij ook op evaluatiemomenten samen met de schooldirecteuren kunnen bijsturen indien nodig. In totaal is 31,4% van de middelen ingezet voor de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL).

De scholen/leraren zien met name resultaten van de inzet onder projectcode C voor de onderdelen welbevinden en sport. Op onze scholen voor speciaal onderwijs werd in de schoolscan met name contact met leeftijdsgenoten, sociale bezigheden en sport genoemd als gebieden waarop leerlingen tekort zijn gekomen tijdens de sluitingen. Hierop is volop ingezet, en zijn resultaten te zien. Er zijn gezamenlijk met leerlingen plannen gemaakt voor de aankoop van materiaal die samenspel bevorderen, extra sportlessen na school, extra uitjes, schoolkampen. De resultaten hiervan zijn moeilijk kwantitatief te meten (ook door gebrek aan een 0-meting) maar wel kwalitatief te beschrijven. Schooldirecteuren zien meer contact, een positiever schoolklimaat, meer onderlinge verbinding tussen leerlingen onderling en leerlingen-leraren.

Ook zijn er resultaten te zien van de inzet van extra personeel voor onderwijsassistentie, pedagogische assistentie en sport. Dit resulteert in een beter pedagogisch-didactisch klimaat, meer persoonlijke aandacht voor leerlingen en meer sport en spel gedurende en na de schooldag. Hoewel de exacte kwantitatieve gegevens niet geheel inzichtelijk zijn, geven schooldirecteuren aan dat didactische resultaten verbeteren. NPO-middelen zijn ingezet om de basisvaardigheden op scholen te verbeteren door de inzet van huiswerkbegeleiding, één-op-één begeleiding, ondersteuning van onderwijsassistenten en door de aanschaf en/of het implementeren van nieuwe (digitale) methoden.

De NPO-middelen zijn niet bovenschools ingezet. De mogelijkheid daartoe is wel met schooldirecteuren en MR-en besproken en akkoord bevonden wanneer daar aanleiding toe is (bijvoorbeeld wanneer het een school zelf niet lukt de middelen goed te besteden). Hiervoor is een aantal meetmomenten ingezet. Vooralsnog is bovenschoolse inzet niet aan de orde geweest.

In onderstaande tabel is per BRIN nummer (school) weergegeven wat de bestedingen zijn geweest voor de verschillende programmaonderdelen van het nationaal onderwijs programma. Ook is weergegeven welke baten zijn verantwoord per BRIN nummer in 2022.

2022	00AW	01AI	01BS	01KX	03TU	04AD	05XY	07IQ	overig	Eindtotaal
NPO A	18.902	9.522	6.200				141.545	1.825	172	178.167
NPO B	1.645	52.640	410.482	1.134		48.201	29.120	54.721		597.943
NPO C	42.198	53.772	29.082	613		7.802	115.918	171.026		420.411
NPO D	15.000	15.923	477			6.999	3.406	96.883		138.688
NPO E	12.344	78.496		34.650			122.687	297.749		545.925
NPO F	11.289	74.333	105.705	22.981	11.352	78.257	149.346	182.501		635.766
Toelage			-15.604			6.436	157.750	42.930	34.366	225.878
Baten	<u>-134.468</u>	<u>-329.752</u>	<u>-715.164</u>	<u>-70.868</u>	<u>-133.662</u>	<u>-329.169</u>	<u>-678.648</u>	<u>-1.071.470</u>		<u>-3.463.200</u>
	-33.090	-45.067	-178.822	-11.490	-122.310	-181.473	41.125	-223.834	34.538	-720.423

2.4.8 Allocatie van middelen

De rijksmiddelen worden binnen de stichting gealloceerd per BRIN nummer naar de onderwijslocaties (nevenvestigingen) op basis van de leerlingaantallen (t-1) per vestiging. Per onderwijslocatie wordt een exploitatie opgesteld. Er is een bijdrage van de locaties aan de bovenschools georganiseerde ondersteunende diensten en bestuur. Dit gebeurt op basis van een verdeelsleutel, welke zich vertaalt tot een percentage van de baten van een onderwijslocatie.

2.4.9 Onderwijsachterstandenmiddelen

Er worden middelen ontvangen om onderwijs achterstanden te bestrijden. Deze middelen worden met name ingezet om de klassen te verkleinen, extra onderwijsassistenten in te zetten en extra taal onderwijs te geven. Met name is dit gericht op taalachterstanden en rekenen. Verdeling van de middelen vindt plaats op basis het aantal zogenaamde CuMi leerlingen en gaan daarmee naar de locatie. Deze allocatie vloeit feitelijk voort uit de rijkssystematiek en is onderdeel van het financieel beleid.

2.4.10 Prestatiebox

In 2021 is voor 368.593,- besteed ten laste van de prestatiebox middelen. Deze regeling is in 2022 onderdeel van de lumpsum geworden.

2.4.11 Professionalisering startende leraren en schooldirecteuren

Voor 2022 zijn er gelden beschikbaar gesteld voor de professionalisering en begeleiding van startende leraren en schooldirecteuren. De ontvangen middelen zijn als volgt besteed:

Brin nummer	Naam hoofdlocatie			2022
00AW	Bergse Veld School			€ 10.138,60
01AI	Gelinckschool			€ 24.448,11
01BS	Schreuder College			€ 44.877,90
01KX	Bets Frijling			€ 5.298,77
03TU	SBO Op Maat			€ 12.767,21
04AD	Mr. Schats			€ 21.071,89
05YX	Rijnstroom College			€ 50.321,22
07IQ	Altra College			€ 73.145,37
Totaal				€ 242.069,07

2.5 Continuïteitsparagraaf

De financiële positie van stichting iHUB Onderwijs is te kwalificeren als zeer goed, op basis van de kengetallen. Deze goede financiële uitgangspositie is nodig om toekomstige uitdagingen te kunnen financieren. De ambities, zoals geformuleerd in het meerjarenbeleidsplan 2023-2026 zijn hoog. Tegelijkertijd is er een aantal hardnekkige problemen in de sector waarvoor grote inspanningen van iHUB Onderwijs nodig zijn. De krapte op de arbeidsmarkt, het ziekteverzuim en de beloning zijn knelpunten bij de realisatie van de ambities. Die ambities gaan over de transformatie in de jeugdzorg en het speciaal onderwijs (kleinere klassen en eventuele capaciteitsfinanciering), de ambitie om te krimpen (minder instroom in speciaal onderwijs) en meer inclusie.

Daarnaast verwachten we de komende jaren stijgende huisvestingslasten, als gevolg van de recente overgang (2019) naar het activeren van groot onderhoud en verplichte investeringen in het licht van ventilatie en duurzaamheid.

Beide aspecten, ambities en knelpunten, kunnen afdoende worden ondervangen in de meerjarenbegroting. Daarbij helpen de extra investeringen door het rijk inzake het dichten van de loonkloof tussen Primair Onderwijs en Voortgezet Onderwijs, het opvangen van effecten van de corona epidemie (Nationaal Onderwijs Programma), de werkdrukmiddelen e.d.

Het meerjarenbeleidsplan 2023-2026 en de meerjarenbegroting 2023-2026 geven aan dat de stichting blijvend goede perspectieven heeft.

2.5.1 Intern risicobeheersingssysteem

Binnen iHUB Onderwijs worden in de maandelijkse P&C cyclus in de financiële rapportages de risico's onderkend, de impact daarvan ingeschat en mitigerende maatregelen afgesproken. Er is voor de stichting als geheel geen financieel risicoprofiel, waarbij de inherente en bedrijfsrisico's, de kwaliteit van de beheersmaatregelen en de benodigde risicoreserve zijn opgenomen. Er zijn nog stappen te maken op het gebied van risicomangement en in 2022 is een team "interne beheersing" samengesteld dat een controle aanpak heeft opgesteld.

De gebieden waarop de stichting risicomangement voert zijn onderwijs, personeel, financiën en huisvesting. De monitoring van de risico's gebeurt aan de hand van de managementrapportages.

De organisatie bevindt zich qua risicobeheersing in de fase waarin risico's bekend en gecalculeerd zijn. Op risico's met een hoge impact wordt het risico actief gemitigeerd. Bij iHUB Onderwijs gaat het om de stijging van uitkeringslasten, het inspectieoordeel ten aanzien van onderwijskwaliteit, ziekteverzuim en de eigen investeringen met betrekking tot door de gemeente uitgevoerde renovatie of nieuwbouw.

De auditcommissie van de raad van toezicht bespreekt de interne rapportages met het oog op interne risicobeheersing. Het gaat niet alleen over de risico's en risicobeheersmaatregelen bij begrotingen en voortgangsrapportages, maar ook over de follow-up op de bevindingen van de accountant vanuit de management letter. De auditcommissie heeft de interim rapportage met de accountant besproken. De accountant heeft het jaarverslag besproken met de raad van toezicht. Met de raad van bestuur werden ook de uitkomsten van de verbijzonderde interne controles besproken.

2.5.2 Belangrijkste risico's en onzekerheden

Voor o.a. de volgende belangrijke risico's zijn beheersmaatregelen genomen of reserveringen getroffen:

- de grote verwachte of deels zelf geplande daling van het leerling aantal
- de hogere kosten van personeel of inhuur als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt
- het (langdurig) verzuim
- eigen risicodragerschap WGA
- de consequenties van de nieuwe CAO Primair Onderwijs na gelijkstelling met het Voortgezet Onderwijs.

Er bestaan echter ook risico's die moeilijker te beheersen zijn, omdat deze in verband staan en een afhankelijkheid hebben met maatschappelijke veranderingen. We zien de volgende risico's:

Invoering inclusief onderwijs

Binnen de verschillende samenwerkingsverbanden is er sprake van een verschil in tempo waarin inclusief onderwijs wordt vormgegeven.

De doelen in ons schoolplan zijn gericht op een intensieve samenwerking met het regulier onderwijs om kansengelijkheid voor onze leerlingen te vergroten. Indien wij niet de juiste voorwaarden weten te creëren met de scholen in een samenwerkingsverband brengt dat inhoudelijke en financiële risico's met zich mee.

Onveiligheid op scholen door negatieve invloed van straatcultuur, toename van (wapen)geweld en complex gedrag van leerlingen.

Op al onze scholen besteden we voortdurend aandacht aan een veilig leef en leerklimaat. Echter merken we dat het borgen van een veilig klimaat steeds meer aandacht en tijd vraagt van het personeel. Deze tijd kan op andere gebieden minder worden ingezet. Dit brengt risico's met zich mee t.a.v. een zorgvuldige werkverdeling en een verhoging van de werkdruk voor het personeel.

Kleinschalige onderwijslocaties

iHUB heeft een aantal kleinschalige onderwijslocaties die kwetsbaar zijn t.a.v. de bedrijfsvoering en onderwijskwaliteit. Op deze scholen zitten jongeren die veel baat hebben bij intensieve begeleiding in een kleinschalige omgeving vanwege hun complexe ondersteuningsbehoefte. Ondanks dat iHUB in staat is gebleken om op deze locaties de ondersteuningsvraag te beantwoorden van deze jongeren is er sprake van een financieel risico en een inhoudelijk risico t.a.v. onderwijskwaliteit.

Transformatie jeugdzorg en afbouw gesloten jeugdzorg

Aangezien wij binnen iHUB Onderwijs intensief samenwerken met de jeugdhulp ondervinden wij de gevolgen van de constante veranderingen in het jeugdzorgveld. Door inhoudelijke koerswijzingen en aanbestedingen is het moeilijk om een duurzame samenwerking vorm te geven. Onderwijs is als het

ware volgend t.o.v. jeugdhulp. Dit is een inhoudelijk en financieel risico. Een duidelijk voorbeeld hiervan is het tempo waarmee VWS de jeugdzorgplus afbouwt, dat niet overeenkomt met het tempo waarmee OC&W de voorwaarden creëert voor het residentieel onderwijs om mee te veranderen. Hierdoor is er onduidelijkheid over de toekomstige onderwijsbekostiging. Door de afbouw van de gesloten jeugdzorg zullen er leerlingen met een complexe ondersteuningsbehoefte in het speciaal onderwijs zitten. Hier is de zorgstructuur nog niet op ingericht door het gebrek aan specialistische jeugdhulp.

IHUB Onderwijs zet zich in voor een zeer complexe opdracht die veel afhankelijkheden kent vanwege de huidige maatschappelijke vraagstukken. Omdat wij veel aandacht besteden aan het bedenken van oplossingen in de scholen t.a.v. deze vraagstukken en het creëren van de juiste randvoorwaarden bestaat het risico dat er daardoor minder aandacht gaat naar de didactische ondersteuning van de leerlingen.

Onze beheersmaatregelen bestaan o.a. uit de volgende punten:

- Actieve betrokkenheid binnen de samenwerkingsverbanden waar iHUB actief is op bestuurlijk en directie niveau.
- Intensieve monitoring van het leerklimaat op alle scholen.
- Vakmanschapsontwikkeling van alle docenten.
- Veiligheidscoördinatie op alle scholen
- Aanvullende financieringsmogelijkheden benutten vanuit de samenwerkingsverbanden.
- Inzet van jeugdhulp op school benutten binnen de verschillende gemeenten waar iHUB actief is.
- Actief bijdragen aan gemeentelijke visieontwikkeling op jeugdhulp in het onderwijs
- Actief bijdragen aan beleidsontwikkeling van residentieel onderwijs en jeugdhulpplus
- Intensieve monitoring en ondersteuning op alle scholen ten aanzien van de onderwijskwaliteit.

De risico's worden tijdens de kwartaal gesprekken met de raad van bestuur besproken, waarbij zowel de risico's als ook de voortgang op de beheersmaatregelen aan de orde komen. Net als bij de financiële risico's werken we aan het samenbrengen van alle risico's in een risico matrix overzicht. Met dit overzicht houden we grip op de bestaande risico's, de beheersmaatregelen en eventuele mitigerende maatregelen. Deze worden dan periodiek op de agenda van de raad van bestuur en raad van toezicht besproken.

3 Verantwoording financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

LEERLINGEN

Het leerling aantal ontwikkelt zich de komende jaren (2023-2026) naar verwachting als volgt:

	2022	2023	2024	2025	2026
aantal leerlingen	2.358	2.503	2.543	2.546	2.546

Deze trend past in het algehele beeld in de sector maar is anderzijds ook een eigen keuze om niet zozeer naar schaalvergroting te streven.

FTE

Het aantal fte ontwikkelt zich de komende jaren (2023-2026) naar verwachting als volgt:

	2022	2023	2024	2025	2026
directie	55	56	56	56	56
OP	491	498	501	501	501
OOP	<u>170</u>	<u>172</u>	<u>173</u>	<u>173</u>	<u>173</u>
	716	726	730	730	730

De formatie blijft constant de komende jaren en is een uitkomst van eigen beleid om meer aandacht voor de leerling te creëren (meer handen in de klas).

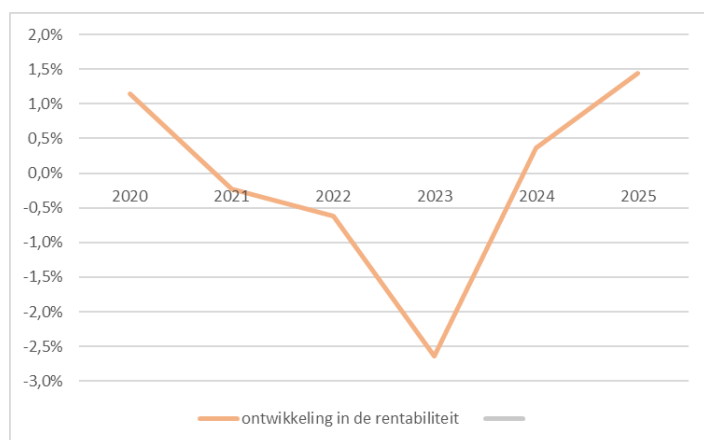
3.1.1 Meerjaren staat van baten en lasten

Rekening houdend met de vereenvoudiging van de bekostiging, het leerlingaantal maar ook met de besteding van gelden die beschikbaar zijn uit hoofde van het nationaal onderwijs programma [NPO], zal de exploitatie zich naar verwachting als volgt ontwikkelen.

	2022	2023	2024	2025	2026
Rijksbijdrage	69.653.066	68.615.705	70.430.478	71.813.162	73.282.264
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.795.535	1.768.794	1.815.575	1.851.219	1.889.089
College-, cursus- en examengelden	-	-	-	-	-
Baten werk in opdracht van derden	8.273.246	8.150.030	8.365.585	8.529.818	8.704.315
Overige baten	<u>878.556</u>	<u>865.471</u>	<u>888.362</u>	<u>905.802</u>	<u>924.332</u>
TOTAAL BATEN	80.600.403	79.400.000	81.500.000	83.100.000	84.800.000
Personeelslasten	62.944.978	63.100.000	64.400.000	65.700.000	67.100.000
Afschrijvingen	819.854	1.100.000	1.200.000	1.200.000	1.800.000
Huisvestingslasten	4.284.635	4.000.000	3.200.000	3.300.000	3.400.000
Overige lasten	<u>13.089.234</u>	<u>13.300.000</u>	<u>12.400.000</u>	<u>11.700.000</u>	<u>11.750.000</u>
TOTAAL LASTEN	81.138.701	81.500.000	81.200.000	81.900.000	84.050.000
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsuitoefeni	-538.298	-2.100.000	300.000	1.200.000	750.000
Financiële baten en lasten	39.092	-	-	-	-
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-	-
TOTAAL RESULTAAT	-499.206	-2.100.000	300.000	1.200.000	750.000

De rijksbijdrage in 2023 neemt af ten opzichte van 2022. In 2022 zijn baten verantwoord uit hoofde van het nationaal programma onderwijs. 2022 is het laatste jaar dat deze baten verantwoord worden. Besteding van de middelen zal echter nog wel plaatsvinden in 2023 en 2024.

De rentabiliteit in 2022 (het jaar dat eenmalig een resultaatseffect genomen wordt als gevolg van doorvoering van de kalenderjaar bekostiging) is negatief; dat geldt ook voor 2023 als gevolg van dalende opbrengsten. Naar verwachting herstelt de exploitatie zich vanaf 2024.



3.1.2 Balans in meerjarig perspectief

De meerjarenbalans 2022-2025 is als volgt:

	2022	2023	2024	2025	2026
Vaste activa					
- Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-
- Materiële vaste activa	8.274.216	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.600.000
- Financiële vaste activa	-	-	-	-	-
Totaal Vaste Activa	8.274.216	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.600.000
Vlottende Activa					
- Vorderingen	4.386.454	3.300.000	2.800.000	2.300.000	2.300.000
- Liquide middelen	16.727.514	12.300.000	13.100.000	14.500.000	14.600.000
Totaal Vlottende Activa	21.113.968	15.600.000	15.900.000	16.800.000	16.900.000
Totaal Activa	29.388.184	25.200.000	25.900.000	27.300.000	28.500.000
Eigen vermogen (publiek)					
- Algemene reserve	16.191.357	14.100.000	14.400.000	15.600.000	16.400.000
- Bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
- Overige reserves / fondsen	-	-	-	-	-
Totaal Eigen Vermogen	16.191.357	14.100.000	14.400.000	15.600.000	16.400.000
Voorzieningen	908.698	1.000.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000
Langlopende schulden	-	-	-	-	-
Kortlopende schulden	12.288.129	10.100.000	10.300.000	10.500.000	10.900.000
Totaal Passiva	29.388.184	25.200.000	25.900.000	27.300.000	28.500.000

Ten opzichte van 2022 neemt de liquiditeit af. Dit heeft enerzijds te maken met de besteding van reeds toegekende middelen uit het nationaal programma onderwijs. Verder zal er blijvend geïnvesteerd worden in het meerjaren onderhoud. Door deze factoren lopen de liquide middelen terug. Omdat de exploitatie van 2024 weer positief wordt, wordt geen verdere afname van de liquide positie verwacht.

In verband met het verwachte verlies over 2023 neemt de eigen vermogenspositie af om daarna weer stabiel/licht toe te nemen.

Een toelichting op de balans in de vorm van en beoordeling van de ontwikkeling van de financiële positie is opgenomen in paragraaf 3.2.3.

3.2 Financiële positie

3.2.1 Financiële positie per 31-12-2022

De stichting iHUB Onderwijs heeft per balansdatum een eigen vermogen van € 16.191.357. Het eigen vermogen is in 2022 gedaald ten opzichte van het vermogen per 31 december 2021 van € 16.690.562. Ook de voorzieningen blijven ongeveer op hetzelfde niveau als in 2021. Onder de voorzieningen zijn uitsluitend personele voorzieningen opgenomen zoals de voorziening voor jubilea uitkeringen en kosten voor langdurig zieken. De weerbaarheid van de stichting (eigen vermogen en voorzieningen) ligt daarmee in 2022 op hetzelfde, hoge, niveau als in 2021.

De materiële vaste activa zijn in 2022, net als in 2021, sterk gestegen als gevolg van investeringen in achterstallig onderhoud en brandwerende voorzieningen. Ook zijn er investeringen in uitvoering op het Schreudercollege Rotterdam op de Villeneuvestraat. Deze investeringen van € 4.131.001 verklaren voor een belangrijk deel de totale toename van de materiële vaste activa met € 3.305.801. De openstaande vorderingen zijn per saldo met € 2.121.827 gedaald. De daling wordt verklaard door de afloop van de opgenomen vordering per 31 december 2021 op het ministerie van OCW, groot € 3.027.446. Deze vordering betrof het voorziene effect van de overgang van schooljaar naar kalenderjaar bekostiging.

De liquide middelen nemen toe als gevolg van vooruit ontvangen subsidies OCW (zoals heterogene brugklassen, basisvaardigheden en kleinschaligheid GJI). Daardoor nemen ook de kortlopende schulden toe, totaal met € 3.441.697. Ook is de schuld ultimo 2022 aan groepsmaatschappijen toegenomen met € 858.831 in het kader van interne dienstverlening.

3.2.2 Analyse van het resultaat

Het resultaat van stichting iHUB Onderwijs over 2022 bedraagt € 499.206 negatief. Het begrote resultaat was € 1.674.192 negatief.

Er is een aantal factoren in 2022 die materiele impact hebben gehad op het resultaat.

Ten opzichte van de begroting 2022 komen de baten ruim 10 mln. hoger uit. De grote afwijking wordt onder meer verklaard door hogere NPO baten (effect 0,7 mln.), een laatste bijdrage vanuit het participatiefonds inzake de afwikkeling CAO 2021 deel OOP (effect 0,5 mln.), groeibekostiging (effect 1,3 mln.), de nieuwe CAO PO waarin de lonen rechtgetrokken zijn met het voortgezet onderwijs (effect 2,8 mln.), hogere Educé baten (0,6 mln.) en hogere subsidies 0,7 mln. Ook zijn door samenwerkingsverbanden hogere subsidies verstrekt (effect 1,0 mln.).

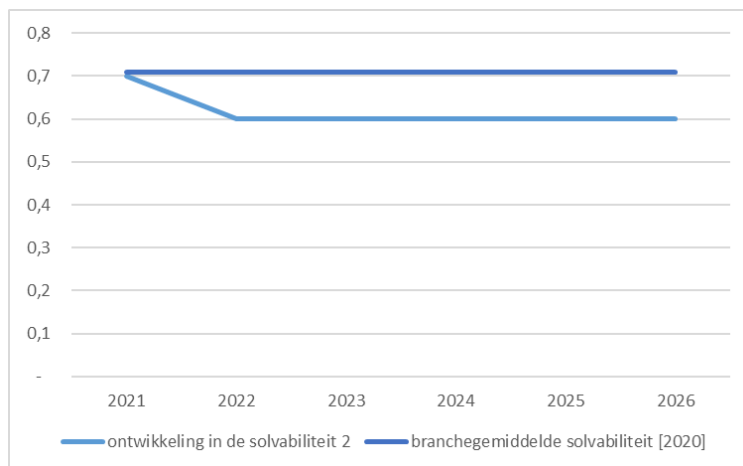
Hogere NPO baten	0,7 mln.
Bijdrage participatiefonds	0,5 mln.
Groeibekostiging	1,3 mln.
CAO compensatie	2,8 mln.
Hogere Educé baten	0,6 mln.
Hogere ov subsidies	0,7 mln.
Hogere bijdragen SWV	1,0 mln.
Overige effecten	2,4 mln.
Totaal	10,0 mln.

De personele kosten zijn navenant gestegen, enerzijds vanuit de duurdere CAO, anderzijds ook door besteding van de NPO gelden (waaronder ingehuurd personeel). De energielasten en de kosten voor inhuur van groepsmaatschappij iHUB Service Centrum komen hoger uit (resp. 0,7 mln. en 1,1 mln.). De eenmalige effecten (met name het effect van de verandering van schooljaar naar kalenderjaar financiering ad 3,1 mln.) buiten beschouwing gelaten is het genormaliseerde resultaat 2022 positief.

3.2.3 De financiële positie 2022-2025

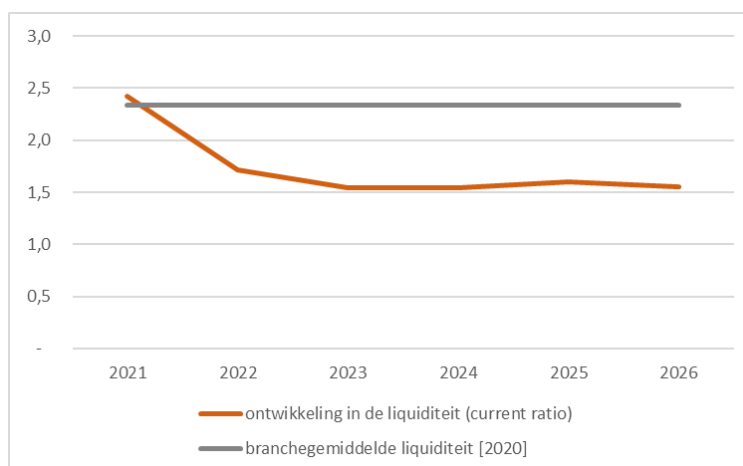
De ontwikkeling van de financiële positie is in een aantal indicatoren weer te geven. Als referentiekader zijn de signaleringswaarden gebruikt die de financiële inspectie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) vanaf 2016 hanteert.

De solvabiliteit 2 (gedefinieerd als het eigen vermogen plus voorziening, gedeeld door het balanstotaal) ligt in 2023 met 0,7 iets hoger dan in 2022 (0,5). Deze solvabiliteit betekent dat de stichting ook op langere termijn voldoende in staat is om zelf risico's te blijven opvangen.

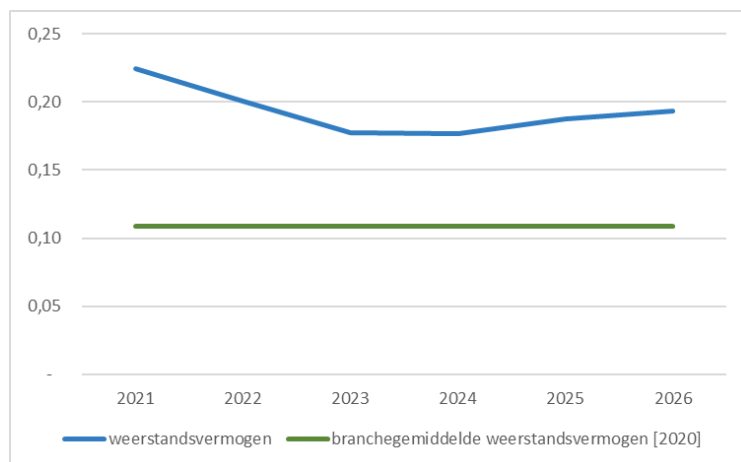


Voor de periode 2023-2026 laat de solvabiliteit een min of meer stabiel beeld zien [0,6].

De liquiditeit (gedefinieerd als vlottende activa/vlottende passiva) blijft onder het sectorgemiddelde liggen, maar is met een ratio van ongeveer 1,5 robuust te noemen. Deze liquiditeitsratio geeft aan dat de stichting op korte termijn heel goed in staat is om de aan haar financiële verplichtingen (schulden) te voldoen. In algemene zin is een ratio boven de 1,0 wenselijk.



Het weerstandsvermogen laat ook een evenwichtig beeld zien voor de periode 2023-2026. Samen met de solvabiliteit geeft deze indicator weer dat de vermogensbuffer voldoende groot is om toekomstige bedrijfsrisico's op te vangen.



Het ministerie hanteert een signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Dat betekent dat als het werkelijke eigen vermogen hoger is dan de signaleringswaarde, dit een indicatie is, dat de organisatie geld opspoot en niet voldoende in het onderwijs investeert. Het vrij vermogen van Stichting iHUB Onderwijs komt boven de signaleringswaarde uit. Dit is een logisch gevolg van de vrijval voorziening groot onderhoud van Altra (2019) en de gelijktijdige overgang naar het activeren van groot onderhoud. Het duurt jaren voordat de formule van de signaleringswaarde in dit geval toereikend is. Door het activeren van het onderhoud (en overige investeringen in het kader van ventilatie en duurzaamheid) in de komende jaren, zal het vrij vermogen op termijn onder de signaleringswaarde uitkomen.

De berekening geeft aan dat voor 2022 de signaleringswaarde uitkomt op € 10.410.558 [2021: € 9.200.000]. Het werkelijk eigen vermogen per 31-12-2022 is €16.191.357 [2021: € 16.691.000]. Er is daarmee een berekend overschot van eigen vermogen in 2022 van € 5.780.799,-. Als factor uitgedrukt is dat 1,56. In 2021 kwam deze factor uit op 1,81.

De daling is hiermee ingezet. Enerzijds is dat het gevolg van de besteding van de NPO gelden. Hiervoor wordt een bestemmingsreserve als onderdeel van het eigen vermogen aangehouden. Anderzijds is het een gevolg van de afloop van de vordering op OCW ultimo 31-12-2021 (van schooljaar naar kalenderjaarbekostiging) van € 3,1 mln. Tenslotte leidt het uitvoeren van (achterstallig) onderhoud tot een daling van het eigen vermogen

Op basis van de huidige inzichten ziet het verwachte verloop van het mogelijk bovenmatig eigen vermogen er als volgt uit:

	2022	2023	2024	2025	2026
signaleringswaarde eigen vermogen	10.410.558	10.682.426	12.403.426	13.959.000	14.752.000
Vrij vermogen ultimo	<u>16.191.357</u>	<u>14.100.000</u>	<u>14.400.000</u>	<u>15.600.000</u>	<u>16.400.000</u>
overschrijding	5.780.799	3.417.574	1.996.574	1.641.000	1.648.000

Op basis van de meerjarenbegroting en de hierboven vermelde effecten, zal het eigen vermogen in 2026 richting de signaleringswaarde zakken en zal er sprake zijn van een minimale overschrijding.

4 Verslag Intern Toezicht

4.1 Raad van Toezicht

De RvT houdt toezicht op de gang van zaken, vervult de klankbordfunctie voor de RvB, is de werkgever van de leden van de RvB en treedt op als ambassadeur voor de organisatie. De RvT bestaat uit vijf volledig onafhankelijke leden die elkaar aanvullen op het terrein van jeugdhulp, onderwijs, financiën, organisatie en bestuurlijke kennis en ervaring.

Er zijn in 2022 geen wisselingen geweest in de bezetting, wel is het gehele jaar een stagiair vanuit de opleiding “Oriëntatie aankomende Toezichthouder voor meer diversiteit binnen Raden van Toezicht 2020-2021” van de NVTZ aanwezig geweest. De stage is afgesloten met een opdracht in het kader van het toezicht op samenwerkingsvormen en consortia.

4.2 Samenstelling Raad van Toezicht

In november zijn de heren Te Loo en Voerman benoemd voor een tweede termijn. Bij herbenoeming wordt een toetsingsprocedure gevolgd. De Raad van Toezicht bestaat op 31 december 2022 uit de volgende leden:

Naam	Functie in RvT	Benoeming	Hoofd- en nevenfuncties
Dhr. R.R.A. te Loo	Voorzitter RvT Voorzitter Remuneratie commissie	7.11.2018 1 ^e termijn 7.11.2022 2 ^e termijn	Voorzitter RvT Bazalt Groep Directeur van Aap Noot Mies BV
Mw. P. Laseur	Lid RvT Voorzitter Auditcommissie Lid Remuneratie commissie	1.9.2015 1 ^e termijn 1.9.2019 2 ^e termijn	Bestuurder Stichting Volant Regent Stichting Gereformeerd Burgerweeshuis van Rotterdam
Mw. J.T.A. Wakkerman	Lid RvT Lid Auditcommissie	1.10.2020 1 ^e termijn	Voorzitter RvB Laurens a.i. (november 2021 t/m november 2022) Vicevoorzitter RvC Zorgpartners Midden Holland (en voorzitter AC) Directeur Wakkerman Financial Care
Dhr. J.W.C. Voerman	Lid RvT Voorzitter Commissie Kwaliteit en Veiligheid	7.11.2018 1 ^e termijn 7.11.2022 2 ^e termijn	Directeur Voerman Bestuursadvies Voorzitter Stichting De Wondere Wereld Regent Gereformeerd Burgerweeshuis van Rotterdam
Dhr. H. Moukaddim	Lid RvT Lid Commissie Kwaliteit en Veiligheid	15.5.2019 1 ^e termijn	Directeur onderwijs Hogeschool Windesheim Almere Lid Raad van Toezicht NTR Lid Raad van Toezicht Jeugdhulp Friesland

4.3 Werkwijze

De RvT vergaderde in 2022 zes keer en hield twee strategiebijeenkomsten. Daarnaast werden door het jaar heen werkbezoeken afgelegd aan verschillende locaties van iHUB. In 2022 was de RvT te gast bij de Opvoedpoli in Hoorn, het Schakenbosch College in Leidschendam, Rijnhove in Alphen aan den Rijn en De Nieuwe Kans in Rotterdam. De RvT kent een remuneratiecommissie, een auditcommissie en een commissie kwaliteit en veiligheid; de commissies komen drie tot zes keer per jaar bij elkaar.

De reguliere vergaderingen van de RvT worden bij gelegenheid voorafgegaan of beëindigd met een overleg buiten aanwezigheid van de RvB. Daarnaast vindt er voorafgaand aan de RvT vergaderingen een afstemmingsoverleg plaats tussen de voorzitter van de RvT en de voorzitter van de RvB ter voorbereiding van de agenda.

Jaarlijks voert de RvT een zelfevaluatie uit, waarbij de Raad een keer per drie jaar wordt begeleid door een onafhankelijk externe deskundige. In 2023 wordt een opleidingsplan voor de RvT opgesteld.

Er wordt door de RvT leden gebruik gemaakt van het scholingsaanbod van de NVTZ en andere landelijke organisaties die relevant zijn voor de rol van toezichthouder.

De RvT heeft de bezoldigingsklasse voor Stichting iHUB Onderwijs voor het jaar 2022 vastgesteld op klasse D en voor iHUB Zorg BV op klasse V. De bezoldiging van de RvT bedraagt maximaal 15% van het salaris van de voorzitter van de RvB voor de voorzitter RvT en maximaal 10% voor de leden van de RvT.

De RvT ontvangt informatie vanuit de RvB en laat zich daarnaast informeren door de extern accountant tijdens de bespreking van de jaarrekeningen en de managementletter. Verder heeft de RvT contact met verschillende stakeholders om informatie in te winnen en kennis te nemen van hun perspectieven op het functioneren van de organisatie. Daartoe spreekt de RvT met regiodirecteuren, locatiemanagers en schooldirecteuren tijdens werkbezoeken. Er is regelmatig en gepland overleg met de medezeggenschap.

Stakeholders	Frequentie
Medezeggenschap: - Centrale Ondernemingsraad (COR) - Ondernemingsraden Zorg en Service Centrum - Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad - Centrale Cliëntenraad (Masterpanel)	COR: 1x per jaar met (afvaardiging van) RvT Masterpanel: 1x per jaar met (afvaardiging van) RvT Eén maal per jaar een overleg van RvT met één van de andere raden
Regio- en stafdirecteuren	Op onderwerp bij reguliere vergaderingen RvT en bij werkbezoeken
Externe accountant (benoemd door de RvT)	2x per jaar met de auditcommissie 1x per jaar met gehele RvT
Inspectie Onderwijs Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd	1x per jaar met de commissie kwaliteit en veiligheid of vertegenwoordiging van de RvT
Locatiebezoeken	6x per jaar gehele RvT voorafgaand aan de vergaderingen 3x per jaar commissie kwaliteit en veiligheid 3x per jaar auditcommissie Aantal keer per jaar door RvT leden individueel

4.4 Verslag inhoudelijk toezicht

In de vergaderingen van de RvT is over veel onderwerpen gesproken; de belangrijkste lichten we hieronder toe.

Belangrijke besluiten:

- Vaststellen Toezichtvisie iHUB
- Goedkeuren besluit tot outsourcing van de ICT
- Goedkeuren deelname aan consortium SAMEN / Planet Young
- Goedkeuren financieringsovereenkomst met gemeente Rotterdam
- Vaststellen WNT klasse indeling
- Goedkeuren geconsolideerde jaarrekening 2020 Stichting iHUB (oud)
- Goedkeuren jaarrekening en bestuursverslag 2021 iHUB Zorg BV, Stichting iHUB Onderwijs, Stichting iHUB Groep
- Goedkeuren begroting 2023 en meerjarenbegroting van Stichting iHUB Onderwijs, iHUB Service Centrum BV, iHUB Pleegzorg en iHUB Ambulante Zorg.

In de vergaderingen van de RvT is over veel onderwerpen gesproken; de belangrijkste lichten we hieronder toe.

Continuïteit

Het belangrijkste onderwerp in 2022 was de transitie van de gesloten jeugdzorg. Deze transitie is een aantal jaren geleden ingezet en iHUB heeft veel geïnvesteerd in alternatief zorgaanbod, zoals School2care. Met als doel het aantal gesloten plaatsingen zoveel als mogelijk terug te brengen, waarbij steeds het belang van de jongere voorop staat. In 2022 bleek dat het systeem van de jeugdzorg niet tot de nodige afspraken kwam om die transitie ook financieel mogelijk te maken. Het succes in de terugloop van het aantal jongeren in (gesloten) residentiële opvang had ook effect op onderwijs. Nu was daar tot en met 2022 voor de gesloten jeugdzorg instellingen sprake van een bepaalde mate van capaciteitsbekostiging (in plaats van op leerling-telling), maar het is wel van belang dat deze vorm van capaciteitsbekostiging bestendig wordt vanuit het ministerie van OCW. Met het opstellen van een herstel- en continuïteitsplan, in samenwerking met de betrokken overheden, moet in 2023 duidelijk worden hoe de financiële toekomst van de jeugdzorg en het onderwijs van iHUB eruit komt te zien. We zijn ervan overtuigd dat hier voor iHUB een plek is om integrale zorg- en onderwijs te bieden voor een complexe doelgroep van jeugdigen en gezinnen in Nederland.

Toezichtvisie

De RvT heeft een nieuwe toezichtvisie ontwikkeld, waarin zij aangeeft op welke wijze zij aankijkt tegen haar rol en de wijze waarop zij deze uitvoert. De toezichtvisie is op de website voor iedereen te vinden via de volgende link: <https://media-01.imu.nl/storage/ihub.nu/23281/toezichtvisie-ihub-def.pdf>

Commissie Kwaliteit en Veiligheid

De commissie Kwaliteit en Veiligheid bereidt de discussie over kwaliteit en veiligheid in de RvT voor. Deze commissie is het aanspreekpunt voor de ondernemingsraden, de cliëntenraden en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. De voorzitter van de commissie kwaliteit en veiligheid is lid RvT op voordracht van de medezeggenschap.

Een aantal locaties en scholen, waar de kwaliteit onder druk stond in 2022, is besproken in de commissie en in de gehele RvT, evenals impactvolle incidenten en de wijze waarop iHUB zicht houdt op de kwaliteit. Hoewel de monitoring van de kwaliteit steeds beter wordt, blijft het voor het stabiel leveren van kwaliteit cruciaal te kunnen beschikken over het juiste personeel op de juiste plek. De markt voor goed personeel in de jeugdzorg en het onderwijs staat onder forse druk, waarbij komt dat door de discussie over de toekomst van de gesloten jeugdzorg er nog geen duidelijk perspectief is te schetsen voor de verschillende locaties. De RvT heeft grote waardering voor de inzet van alle medewerkers, die vaak onder lastige omstandigheden goede zorg en onderwijs blijven bieden voor onze jongeren. De afdeling Mens en Organisatie sluit regelmatig aan bij de commissie kwaliteit en veiligheid, waar o.a. het binden en boeien van medewerkers besproken wordt. Daarbij heeft de RvT veel waardering voor de onderzoekers die bij iHUB werken en die in 2022 en de komende jaren zorgen voor een aantal promotieonderzoeken, waarbij wetenschappelijke inzichten worden ontwikkeld die de basis zijn voor de aanpak van iHUB op het gebied van onderwijs en zorg.

Auditcommissie

De auditcommissie houdt vinger aan de pols bij de bedrijfsvoering en met name de financiële uitdagingen van iHUB. De auditcommissie heeft zes keer per jaar overleg met de RvB, de directeur bedrijfsvoering, concern controller en stafleden met specifieke expertise, afhankelijk van het onderwerp. Daarnaast spreekt de auditcommissie twee keer per jaar met de accountant. 2022 was een financieel zwaar jaar, zoals hierboven onder continuïteit al aangegeven. De auditcommissie ziet enerzijds dat de beheersing van de organisatie steeds beter wordt, maar dat de financiering van de zorgactiviteiten en het uitblijven van tijdige duidelijkheid over de toekomstige financiering leidt tot

forse verliezen en een liquiditeitsprobleem. Verder speelden in 2022 de hoge kosten van personeel niet in loondienst en de hoge energiekosten een rol in het verlies. Bij onderwijs zijn de financiën goed op orde; daar speelt alleen de overgang van bekostiging van schooljaar naar kalenderjaar.

De auditcommissie wordt goed betrokken bij het begrotingsproces en adviseert de raad van toezicht t.a.v. de goedkeuring van de begroting. De auditcommissie bevraagt de raad van bestuur op de doelmatige besteding van de ontvangen middelen aan onderwijs en zorg en kijkt daarbij zowel naar de meerjarenbegroting als de jaarbegroting. De auditcommissie bezoekt regelmatig scholen en zorglocaties en gaat dan in gesprek met medewerkers en jongeren.

Remuneratiecommissie

De RvT heeft in 2022 opnieuw gekeken naar het personeelsbeleid voor het bestuur. Daarbij is het personeelsbeleid voor het bestuur vastgesteld. Onderdeel daarvan is het beloningsbeleid; daarin is de basis voor de beloning voor het bestuur de hoogste beloning uit het loongebouw, met daarbij een toeslag voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid en het daarbij behorende risico. Dat risico is wezenlijk anders en groter dan voor de medewerkers van de organisatie. Aan de bovenkant wordt het loongebouw begrensd door de wet WNT.

De remuneratiecommissie heeft daarnaast gesprekken gevoerd met het bestuur conform de afspraken in de gesprekkencyclus. Onderdeel van de gesprekken is het bespreken van de 360 graden feedback.

Vooruitblik

2023 wordt een belangrijk jaar voor iHUB: in dat jaar zullen nieuwe afspraken moeten worden gemaakt met de overheden over de inrichting en de bekostiging van de jeugdzorg en daarbij behorende bekostiging van het onderwijs binnen de instellingen. Daarbij zal de RvT uiteraard kijken naar de continuïteit van de organisatie, maar vooral ook naar de vraag of de nieuwe afspraken leiden tot een goed en haalbaar perspectief voor onderwijs en jeugdzorg.

5 Jaarrekening

Zie volgende bladzijden.

6 Controleverklaring

Zie volgende bladzijden.



JAARREKENING 2022
Stichting iHUB Onderwijs

