

DE OPVOEDPOLI

BESTUURSVERSLAG 2020 DE OPVOEDPOLI BV



De Nieuwe Kans ■■■■

DE OPVOEDPOLI



Voorwoord

Met trots presenteren wij het Bestuursverslag en de Jaarrekening 2020 van De Opvoedpoli BV. De Opvoedpoli is onderdeel van de Stichting iHUB, samen met Altra, Horizon en de Nieuwe Kans. Dit is het allerlaatste bestuursverslag van De Opvoedpoli. In 2020 hebben we alle voorbereidingen getroffen voor de juridische vereenvoudiging van onze organisatie en op 1 januari 2021 zijn vanuit de Stichting iHUB Groep de Stichting iHUB Onderwijs en iHUB Zorg BV opgericht. De ondersteunende diensten voor zowel onderwijs als zorg zijn samengebracht in het Service Centrum iHUB. De activiteiten van de Opvoedpoli zijn ondergebracht bij iHUB Zorg en blijven herkenbaar met de merknaam Opvoedpoli.

Veel energie en inspanning lag dit jaar op het verder vorm en inhoud geven aan onze missie voor een veerkrachtige generatie. Binnen de zorg- en onderwijsactiviteiten wisten de Opvoedpoli, Horizon, Altra en De Nieuwe Kans elkaar steeds beter te vinden. Zo werd een residentiële voorziening van Horizon afgebouwd en omgezet in alternatieve (ambulante) alternatieven, die nu samen met de onderwijs afdelingen en de Opvoedpoli worden vormgegeven. Vanuit de afdeling Innovatie en Kwaliteit werden diverse programma's ontwikkeld en begeleid waarbinnen professionals uit de verschillende onderdelen bestaande interventies verbeterden en nieuwe innovatieve zorg- en onderwijsvormen ontwikkelden.

We hebben grip gekregen op de ondersteunende processen en kunnen veel kinderen en gezinnen ondersteunen, begeleiden en onderwijs geven. Uiteraard merken we de effecten van corona, zowel inhoudelijk als financieel, maar we hopen dit in 2021 achter ons te kunnen laten, nu het vaccineren op gang komt. Door de organisatie in regio's onder te verdelen, waarbinnen de regiodirecteur acteert, werken de diverse zorg- en onderwijslocaties steeds beter samen. Binnen iHUB zijn er vijf zorgregio's en drie onderwijsregio's.

We hebben in 2020 fors geïnvesteerd in de harmonisatie van onze systemen en processen en tevens een aantal eenmalige investeringen gedaan om onze organisatie juridisch te vereenvoudigen. Zo kunnen we in de komende jaren de kwaliteit van onze dienstverlening nog verder verbeteren en de kosten van onze overhead structureel verder verlagen. Ondanks deze investeringen op inhoud en bedrijfsvoering is het negatieve resultaat voor heel iHUB ten opzichte van 2019 gehalveerd en ligt er een realistische én sluitende begroting voor 2021. We hebben veel vertrouwen in de toekomst en rapporteren daarover volgend jaar graag in het iHUB Bestuursverslag 2021.

Met vriendelijke groet,

Hans du Prie
Bestuurder iHUB

Jasper ten Dam
Bestuurder iHUB

Kerngegevens

Naam: De Opvoedpoli B.V.
Adres: Rode Kruisstraat 32, 1025KN Amsterdam
Email: info@opvoedpoli.nl
Internet: www.opvoedpoli.nl
KvK-nummer: 34279530

Inhoud

Voorwoord	1
Hoofdstuk 1 - Algemene informatie	4
1.1 Doelstellingen	4
1.2 Missie en visie	4
1.3 Strategische doelen – Meerjarenbeleid 2020-2025	5
1.4 Kernactiviteiten	6
1.5 Juridische structuur	6
1.6 Interne organisatiestructuur	7
1.7 Personeel	8
1.8 Medezeggenschap	11
1.9 Klachtafhandeling	12
1.10 AVG en Privacy	13
Hoofdstuk 2 - Financiële informatie	14
2.1 Toestand op de balansdatum	14
2.2 Ontwikkelingen gedurende het boekjaar	14
Hoofdstuk 3 - Continuïteitsparagraaf	18
3.1 Toekomstverwachting / Continuïteitsveronderstelling 2020	18
3.2 Toekomstverwachting	20
3.3 Meerjarenbegroting	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3.4 Kengetallen Personeel en Cliënten	21
Hoofdstuk 4 - Risico's en Onzekerheden	22
4.1 Strategische risico's	22
4.2 Operationele risico's	22
4.3 Financiële risico's	23
4.4 Weerstandsvermogen	23
4.5 Vennootschapsbelasting	23
Hoofdstuk 5 – Governance - Raad van Toezicht	24
5.1 Governance	24
5.2 Samenstelling Raad van Toezicht	24
5.3 Werkwijze Raad van Toezicht	25
5.4 Contacten met de organisatie	25
5.5 Samenstelling en functioneren RvB	26
5.6 Inhoudelijk toezicht	26
Hoofdstuk 6 - Maatschappelijke aspecten ondernemen	29
6.1 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	29

6.2	Samenwerking met Partners	29
6.3	Social Return.....	29
	Hoofdstuk 7 – Kwaliteit, onderzoek en ontwikkeling.....	31
7.1	Kwaliteit.....	31
7.2	Onderzoek en ontwikkeling.....	32
	Jaarrekening 2020 Opvoedpoli BV	36

Hoofdstuk 1 - Algemene informatie

1.1 Doelstellingen

De Opvoedpoli vindt het belangrijk om altijd de eigen kracht van kinderen, jongeren en het gezin in te zetten; ook wanneer er specialistische hulp nodig is. Het versterken en benutten van eigen kracht is niet iets van jeugd en ouders alleen. Beroepsopvoeders, onderwijszorg- en andere professionals spelen in de versterking van de eigen kracht een belangrijke rol. We gaan uit van eigen verantwoordelijkheid en eigen mogelijkheden en wij ondersteunen jeugd en ouders hierbij.

Versterken probleemoplossend vermogen

Uitgangspunt is dat jongeren en opvoeders de regie houden over hun eigen leven en zoveel mogelijk zelf én samen met hun netwerk opgroeien, opvoeden en alledaagse opvoedingsproblemen leren oplossen. Wij vinden dat begeleiding en ondersteuning gericht moeten zijn op het versterken van het probleemoplossend vermogen van jongeren en opvoeders en van hun sociale netwerk. Op die manier kun je werken aan duurzame effecten.

Rol sociaal netwerk

De inzet van sociale netwerken bij het aanspreken van de eigen kracht is een rode draad in de geschiedenis van de Opvoedpoli. Jeugdigen en gezinnen worden door het versterken van hun sociale netwerken minder afhankelijk van hulp. Het informele sociale netwerk van een gezin blijft functioneren, waar ondersteuning van professionals ophoudt. Gezinnen kunnen meer aan wanneer er mensen in hun nabijheid zijn die hen praktisch en emotioneel ondersteunen.

1.2 Missie en visie

Onze missie en visie: een veerkrachtige generatie

Stel je eens voor, het is 2040. Nieuwssites melden prominent dat de jeugdzorg en het speciaal onderwijs in Nederland tot de top 3 van de wereld behoren. We zien een veerkrachtige generatie waarin ouders en jongeren met speciale zorg- en onderwijsbehoeftes zelf de regie hebben over hun leven. Nog maar 1 op de 30 ouders doet een beroep op jeugdzorg en speciaal onderwijs. Kinderen én ouders voelen zich volwaardig onderdeel van de samenleving. In deze visualisatie van de toekomst gebruiken we nu nog de woorden jeugdzorg en speciaal onderwijs. We zijn er echter van overtuigd dat we deze woorden in 2040 bijna niet meer zullen gebruiken. Ze voelen dan ouderwets aan.

Verantwoordelijkheid nemen: we zijn stoutmoedig

Terug naar de harde realiteit van vandaag. Een realiteit waarin die veerkrachtige generatie in 2040 misschien een naïeve idealistische wensdroom lijkt. Een utopie. Maar we zijn er rotsvast van overtuigd dat we dit met elkaar wel degelijk voor elkaar krijgen. Wij nemen daarin stoutmoedig onze verantwoordelijkheid. We hebben een geweldig arsenaal aan kwaliteit, kennis en kunde in huis. En het lef om doorbraken te forceren.

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.

Jeugdzorg is familiezorg. Daarom helpen we gezinnen krachtiger te worden en beter te functioneren. We doen dat samen. We praten niet over het kind en het gezin, maar met hen. 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 dan ook 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 zorg en onderwijs. 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.

1.3 Strategische doelen – Meerjarenbeleid 2020-2025

Zo maken we levenslust, veerkracht en stoutmoedigheid concreet

Om onze ambities en visie, die veerkrachtige generatie in 2040, te realiseren hebben we drie strategische doelen geformuleerd op het niveau van organisatie, doelgroepen en samenleving, die ons daarbij richting geven. Jaarlijks koppelen we aan elk doel organisatiebreed en per organisatieonderdeel concrete doelstellingen. Zo brengen we onze visie planmatig in de praktijk.

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

Als levenslust een leidend principe is, dan zijn positiviteit en professionele eigenwijsheid onze kernwaarden. Werken bij iHUB betekent werken in een vitale organisatie waarin alle medewerkers de rust en ruimte krijgen om zich persoonlijk te ontwikkelen. Een organisatie 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 níét 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, jongeren, 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 waardecreatie voor stakeholders en de iHUB-organisatie. Een ecosysteem laat zich niet managen, maar je kunt het wel beïnvloeden. Dat zien we als onze opdracht.

1.4 Kernactiviteiten

De Opvoedpoli behandelt kinderen en jongeren met (complexe) psychische problemen. We doen dat in combinatie met ondersteuning bij opvoeden en het aanpakken van eventuele andere problemen die spelen bij het gezin. De Care Express is onderdeel van De Opvoedpoli en richt zich op jongeren tussen de 12 en 25 jaar.

De Opvoedpoli en de Care Express bieden top-specialistische integrale jeugdhulp en GGZ-behandeling voor jongeren en multi-stress gezinnen, gericht op stressreductie, herstel van patronen, versterking van vaardigheden en duurzame relaties binnen het contextuele netwerk. Wij doen dit vanuit de volgende uitgangspunten:

- waardegestuurde verbindende zorg
- jongeren en ouders in de leiding
- patronen herkennen en duurzaam herstellen

In de snel veranderende wereld van onderwijs en jeugdhulp, moeten we flexibel, wendbaar en (financieel) gezond zijn. Om onze inhoudelijke opdrachten te kunnen blijven uitvoeren, werken we sinds 2016 nauw samen met Horizon, Altra en De Nieuwe Kans in stichting iHUB.

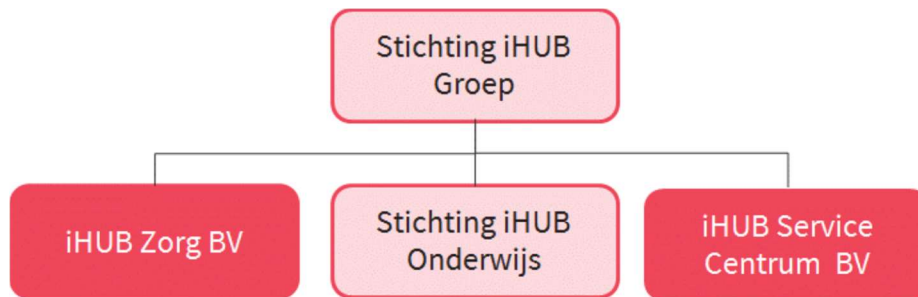
De Opvoedpoli werkt vanuit 12 poli's in Noord- en Zuid-Holland en Utrecht. Stichting iHUB is met jeugdhulp en scholen voor speciaal onderwijs actief in de regio's: Noord-Holland Noord, Amsterdam, Haaglanden en Midden-Holland, Rijnmond en Zuid-Holland Zuid, Utrecht en Gelderland.

1.5 Juridische structuur

Samen met Altra, Horizon en De Nieuwe Kans maakt de Opvoedpoli onderdeel uit van de alliantie iHUB. iHUB en haar werkmaatschappijen worden aangestuurd door de Raad van Bestuur bestaande uit bestuursvoorzitter Hans du Prie en lid RvB Jasper ten Dam. De Raad van Toezicht van iHUB houdt toezicht op het bestuur van iHUB en daarmee op het bestuur van Horizon. Meer informatie over de Raad van Toezicht is opgenomen in hoofdstuk 5.

In 2020 is het besluit genomen om een vereenvoudiging van de juridische structuur van iHUB door te voeren per 1 januari 2021. De onderlinge samenwerking binnen iHUB wordt daardoor makkelijker. De afzonderlijke merken Altra, Horizon, de Opvoedpoli en De Nieuwe Kans blijven bestaan met hun eigen kenmerken en cultuur. De zorgactiviteiten van alle merken zijn ondergebracht in iHUB Zorg BV, de onderwijsactiviteiten in Stichting iHUB Onderwijs. Het gehele ondersteuningsapparaat, waaronder de bedrijfsvoering en de kwaliteitsafdeling, is ondergebracht in Service Centrum iHUB BV. iHUB is en blijft een publieke organisatie die niet gericht is op winst.

Onderstaand organogram geeft de nieuwe juridische structuur per 1 januari 2021 weer:



1.6 Interne organisatiestructuur

Per 1 april 2020 zijn we overgestapt van het werken vanuit de werkmaatschappijen de Opvoedpoli, Altra, Horizon en De Nieuwe Kans naar werken vanuit acht regio's; vijf zorgregio's en drie onderwijsregio's. De achtergrond hiervan is dat iHUB nog meer invulling wil geven van haar rol als belangrijke partner voor de gemeenten bij het realiseren van de gewenste inhoudelijke ontwikkelingen in speciaal onderwijs en jeugdzorg. Het is daarnaast onze ambitie om zowel in onderwijs als in zorg ouders meer verantwoordelijk te houden voor de ontwikkeling van hun kind en ze te helpen om deze verantwoordelijkheid vorm en inhoud te geven in hun eigen omgeving. Daarbij is van belang dat je als leerkracht of hulpverlener samen met collega's op een vanzelfsprekende manier arrangementen of trajecten kunt maken. Onderwijs en zorg kunnen elkaar ondersteunen bij de participatie van ouders bij het leerproces van hun kind. Ook door de gemeenten en regio's wordt steeds meer gevraagd om een samenhangend aanbod; ze kopen ambulante zorg of residentiële zorg niet meer los in, maar vragen ons om een integrale oplossing voor ouders en kind te vinden. Deze ontwikkelingen en ambities – gezin centraal, samenhangend aanbod, medewerkers goed toerusten – vormen de basis van de nieuwe regiostructuur van iHUB.

De zorgactiviteiten zijn beschikbaar in 5 regio's:

1. Noord Holland (Noord Holland Noord, Purmerend)
2. Amsterdam (Amsterdam, Zaanstad, Waterland)
3. Haaglanden, Midden Holland (Haaglanden, Zoetermeer, Leiden, Alphen)
4. Rijnmond/Zuid Holland Zuid (Rotterdam en omgeving, incl. Pleegzorg en De Nieuwe Kans)
5. Utrecht/Gelderland (Utrecht en omstreken en provincie Gelderland)

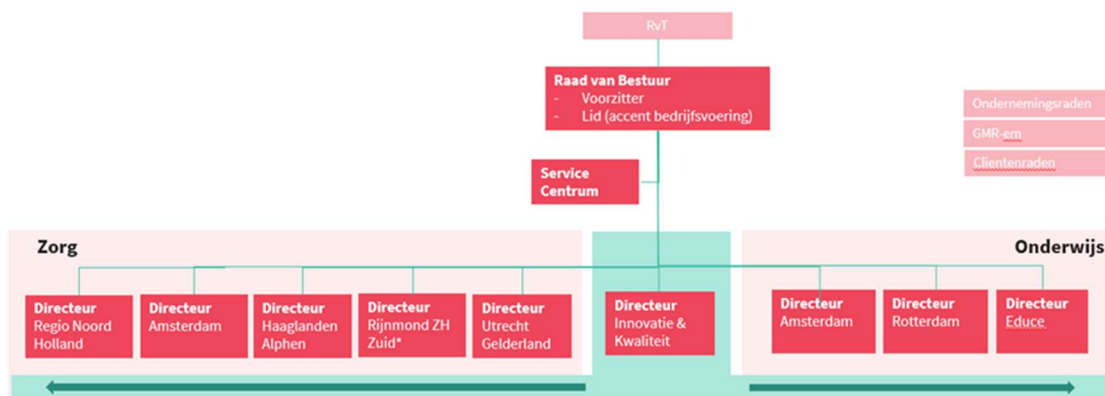
In alle regio's is het aanbod van Horizon, Altra en de Opvoedpoli beschikbaar. Elke regio wordt aangestuurd door een regiodirecteur. De Nieuwe Kans werkt alleen vanuit Rotterdam en heeft een eigen directeur.

De scholen en onderwijs-zorgarrangementen worden aangeboden vanuit drie onderwijsregio's:

1. Amsterdam en omgeving (scholen van Altra)
2. Rotterdam en omgeving (scholen van Horizon)
3. Educé, een inhoudelijk regio, die onderwijs-zorgcombinaties aanbiedt in beide andere regio's. Binnen Educé worden zowel activiteiten van Altra als Horizon opgenomen:
 - Het huidige Educé (Amsterdam en Rotterdam) en TOP
 - Interne scholen Horizon
 - School 2 Care Altra en Horizon
 - Het Palmhuis
 - Mate

Elke onderwijsregio wordt aangestuurd door een regiodirecteur. Van april tot november 2020 was een overkoepelend directeur-bestuurder onderwijs verantwoordelijk voor de gehele onderwijsafdeling van iHUB en de transitie naar het nieuwe regiomodel.

Onderstaand organogram geeft de nieuwe managementstructuur per 1 april 2020 weer. De zorgregio's vormen vanaf 1.1.2021 iHUB Zorg BV; de onderwijsregio's Stichting iHUB Onderwijs.



1.7 Personeel

Personeelsbeleid en kwaliteit van werk

De activiteiten van HR stonden in 2020 sterk in het teken van de steeds intensievere samenwerking tussen Horizon, Altra, de Opvoedpoli en de Nieuwe Kans en de voorgenomen juridische vereenvoudiging. Het volledig integreren van werkzaamheden en het implementeren van de PDCA cyclus stonden daarbij centraal. De uitvoering van de werkzaamheden werd niet meer gekoppeld aan de oude werkmaatschappijen, maar aan de nieuwe regiostructuur. De regie voor onze zorg- en onderwijsactiviteiten ligt bij de regio's. In iedere regio is een regio MT actief, waarin ook adviseurs vanuit het Service Centrum participeren op o.a. HR, business control, verkoop en marketing/communicatie, waardoor een stevige verbinding ontstaat tussen de regio's en iHUB.

Verzuimbegeleiding

Voor de begeleiding van het verzuim werkten Horizon en Altra samen met verschillende arbodiensten en de Opvoedpoli werkte per regio samen met verschillende losse bedrijfsartsen. Om daar eenheid in te brengen, heeft een aanbesteding plaatsgevonden die heeft geresulteerd in de keuze voor een nieuwe Arbodienst, Equilar, die ons met ingang van 1 augustus 2020 iHUB breed ondersteunt. Om de rol van de leidinggevendenden te versterken, zijn ook twee extra casemanagers gestart.

Ziekteverzuim

	2020	2019
Opvoedpoli	5,03%	5,00%

Bij de Opvoedpoli zagen we over het jaar eerst een daling en daarna weer een stijging van het voortschrijdend verzuim, maar over het gehele jaar genomen, is het ziekteverzuim min of meer gelijk gebleven.

Landelijk neemt het verzuim in alle branches toe als gevolg van de Corona-crisis.

Reductie van het verloop

Eén van de eerste acties die ingezet is om het verloop van personeel te reduceren is de start van een programma voor “on-boarding” van nieuwe medewerkers. Dit is een programma waarvoor steeds een groep van nieuwe medewerkers wordt uitgenodigd om ze in een breder verband te laten kennismaken met de organisatie en collega’s vanuit verschillende regio’s en afdelingen.

Na een enthousiaste start in het begin van het jaar brak helaas al snel het moment aan dat de bijeenkomsten moesten worden uitgesteld vanwege Corona. Toen duidelijk werd dat dit langer ging duren dan aanvankelijk werd verwacht, werd ervoor gekozen om de bijeenkomsten digitaal te organiseren via meetings in Zoom. Inmiddels gaat dit in een vast maandelijks patroon.

Beperken van de externe inhuur

In 2020 is administratie van de inhuur van externen en ZZP’ers gecentraliseerd voor heel iHUB. Dit heeft bijgedragen aan de bewustwording van de kosten en risico’s van inhuur. Op basis van de kennis van de arbeidsmarkt van de interne recruitment afdeling is contact gezocht met leidinggevenden in de organisatie om in gesprek te gaan over de inzet van inhuurkrachten binnen de verschillende onderdelen van iHUB. De wensen en vragen zijn geïnventariseerd en op basis daarvan zijn vacatures uitgezet voor de werving van eigen personeel, is een opzet gemaakt voor talent pools en zijn bestaande inhuurcontracten afgebouwd. Daarmee is het inzetten van externe inhuurkrachten teruggebracht tot de kern: een tijdelijke oplossing of een oplossing voor een situatie die bijzondere expertise vraagt. Tegelijkertijd realiseren we ons dat de arbeidsmarkt wel krap blijft en in de sectoren jeugdzorg en onderwijs steeds krappere wordt, terwijl het een trend is om ook in deze sectoren als ZZP-er te starten.

Recruitment

De ambitie voor 2020 was de opzet van een strategisch recruitment plan; daarvoor is het echter noodzakelijk dat eerst de basis op orde is. Na een inventarisatie is geconcludeerd dat aan de basis nog teveel werk ligt om direct een strategisch plan te schrijven. Om die reden is allereerst aandacht besteed aan de interne werkprocessen en de bijbehorende administratieve acties. Deze zijn geoptimaliseerd en gebruikt als basis voor de iHUB brede inrichting van HR systeem AFAS. Tegelijkertijd is gewerkt aan de relatie met de stakeholders, regiodirecteuren en leidinggevenden binnen iHUB en haar onderdelen. Recruitment is nu bekend als toegangsdeur voor een carrière binnen iHUB. De basis is nu gelegd om in de komende jaren een strategisch recruitment plan op te zetten.

HR Services

Bij het verbeteren van de dienstverlening vanuit HR speelt de afdeling HR Services een belangrijke rol. Omdat ook daar de processen steeds meer zijn gedigitaliseerd, is er opnieuw gekeken naar de systemen voor de salarisverwerking en de personeelsinformatie en zijn de modules van RAET die bij HR in gebruik waren nog een keer tegen het licht gehouden. Deze zijn in een aanbesteding vergeleken met die van andere aanbieders. Dat heeft geresulteerd in de keuze voor AFAS, waarmee

afscheid genomen wordt van RAET. De keuze voor AFAS is vooral ingegeven door het grotere gebruiksgemak voor medewerkers; met het AFAS systeem kunnen zij veel zaken rechtstreeks en digitaal regelen. De overstap naar een andere salarisverwerker kan eigenlijk alleen per 1 januari goed worden uitgevoerd en dat zette eind 2020 bij HR Services veel druk op de implementatie.

Harmonisatie personele regelingen

Horizon, Altra, de Opvoedpoli en De Nieuwe Kans kenden van oudsher ieder hun eigen personele regelingen. Vaak over dezelfde onderwerpen, maar verschillend in de uitvoering. Het heeft natuurlijk de voorkeur om deze regelingen te harmoniseren, zeker in het licht van de juridische vereenvoudiging per 1 januari 2021. Het bevordert de duidelijkheid, maakt een betere dienstverlening mogelijk en het voelt als rechtvaardiger: gelijke faciliteiten en regelingen voor medewerkers binnen de organisatie. Of harmonisatie ook mogelijk is, wordt voor een deel bepaald en beperkt door wat er in cao's is geregeld. Een eerste stap is in het voorjaar 2020 gezet door binnen het Service Centrum iHUB al het grootste deel van de regelingen te harmoniseren. Dat staat nu model voor hoe het in de rest van de organisatie ook kan. De nieuwe regelingen zijn in 2020 ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraden (OR en GMR), maar het traject wordt in 2021 afgerond. Het sluitstuk van de harmonisatie vormt de plaatsing van alle regelingen op de interne kennisbank, zodat ze via de iHUB Portal voor iedereen toegankelijk zijn. Inmiddels is dit gerealiseerd en staan alle regelingen geordend op rubriek.

CAO

De Opvoedpoli had tot nu toe een eigen cao, maar stapt per 1-1-2021 over naar de cao GGZ. Voor deze overstap is een aantal afspraken gemaakt met de betrokken vakbonden. De Opvoedpoli volgde al wel de salaristabellen van de cao GGZ, dus dat zal niet veranderen. Een belangrijk punt is wel dat het loonfunctiegebouw van de Opvoedpoli niet conform FWG is vastgesteld. Dat wordt in 2021 opgepakt.

Ook zijn er verschillen tussen een aantal personele regelingen zoals voor verlof, de inspanningen en loonbetalingen bij arbeidsongeschiktheid, studiefaciliteiten en allerlei vergoedingsregelingen. De verlofregelingen en de regelingen bij arbeidsongeschiktheid gaan vanaf 1 januari 2021 conform cao GGZ.

Voor de overige regelingen geldt vaak dat de cao GGZ wel een kader stelt, maar dat er met instemming van de OR ook een bedrijfsregeling mogelijk is. Voor dit deel zal daarom in eerste instantie worden aangesloten bij het overleg over de harmonisatie van de regelingen binnen iHUB.

Werkplezier en veerkracht

Het werkplezier en de veerkracht van medewerkers wordt in belangrijke mate bepaald door een veilige werk- en leeromgeving en de mogelijkheden om je talenten te ontwikkelen. iHUB onderzoekt jaarlijks het leef-, leer- en werkklimaat en kijken daarbij ook naar medewerkersbetrokkenheid, welbevinden en inclusie. De resultaten daarvan worden besproken met de medewerkers en onder aansturing van de regiodirecteuren wordt een ontwikkelplan opgesteld. Maar ook buiten deze onderzoeken vinden we het belangrijk dat we steeds aandacht hebben voor een veilige werk- en leeromgeving. Daarom wordt er tijdens de kwartaalgesprekken aandacht besteed aan dit onderwerp. Indien een individuele medewerker of een team extra ondersteuning in de opbouw van dit veilige klimaat nodig heeft, is daarvoor ruimte bijvoorbeeld door het inzetten van coaching en trainingen. Het verlagen van de administratieve werkdruk willen we bereiken door het in gebruik nemen van integrale systemen, zoals één elektronisch patiëntendossier (EPD) voor alle afdelingen van iHUB, de verdere uitrol van AFAS, het harmoniseren van de kostenplaatsen en het verder realiseren van één iHUB IT infrastructuur. Deze programma's zijn gestart in 2020 en worden naar verwachting afgerond in 2021.

Corona

Voor alle medewerkers is de zorgbonus aangevraagd en in december is deze toegekend. In januari 2021 hebben alle medewerkers welverdiend 1.000 euro netto ontvangen bij hun salaris.

Door corona zijn de verlofsaldi bij de zorgafdelingen behoorlijk toegenomen. Medewerkers zien af van opname van vakantie omdat de wijze waarop zij vakantie willen genieten als gevolg van de maatregelen niet mogelijk is. Daarnaast wordt door medewerkers extra gewerkt en deze extra gewerkte uren worden (vooral) omgezet in verlofuren. De medewerkers voelen sterk dat zij in een cruciaal beroep zitten en beschikbaar moeten zijn en blijven voor alle (extra) werkzaamheden. Er wordt nu met alle medewerkers gesproken over het belang van vakantie en het tijdelijk afstand nemen van werk. Belangrijk gevolg van de opgelopen verlofsaldi is dat een flinke voorziening opgenomen moet worden in de jaarrekening.

1.8 Medezeggenschap

Clënten, ouders en medewerkers hebben invloed op het beleid via:

- Ondernemingsraad
- Cliëntenparticipatie
- Cliëntentevredenheidsonderzoeken

Ondernemingsraad (OR)

De OR is samengesteld uit vertegenwoordigers vanuit de verschillende poli's. In 2020 adviseerde de OR over belangrijke onderwerpen en ontwikkelingen binnen de Opvoedpoli en besluiten die gevolgen hebben voor de organisatie en in sommige gevallen ook voor de medewerkers.

Ontvangen en behandelde instemmings- en adviesaanvragen in 2020:

Advies: Inrichting Afdeling Innovatie en Kwaliteit iHUB

Advies: Aanpassing Investeringsfonds OVP

Advies: Aanstellen Teamleider HR i.c.m. Programmamanager binden boeien

Advies: Samen Verder (de juridische vereenvoudiging van iHUB)

Advies: Verhuizing OVP Utrecht

Advies: Benoeming statutair bestuurder iHUB

Instemming: Plan van Aanpak RI&E

Instemming: Arbodienstverlening iHUB

Instemming: Thuiswerkregeling

Instemming: Arbo- en verzuimbeleid en Beleid Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)

Instemming: Aanstellen Preventiemedewerker iHUB

Instemming: Harmonisatie personeelsregelingen iHUB

Daarnaast heeft de OR zich bezig gehouden met de CAO van De Opvoedpoli, de eindejaarsuitkering en het sociaal statuut.

Overkoepelend medezeggenschapsorgaan

Sinds de oprichting van iHUB neemt een afvaardiging van de OR tevens plaats in een overkoepelend medezeggenschapsorgaan (MOO). Dit is een informeel overleg met het bestuur van iHUB. In dit orgaan geeft het bestuur informatie over ontwikkelingen binnen iHUB aan een vertegenwoordiging van de medezeggenschapsorganen van de Opvoedpoli, Altra, Horizon en De Nieuwe Kans. De verstrekte informatie delen zij in de eigen medezeggenschapsraad met het doel de ingediende adviesaanvragen beter te kunnen behandelen.

In 2020 zijn de mogelijkheden voor een centrale medezeggenschap voor iHUB, vanuit de OR'en van iHUB Zorg BV en iHUB Service Centrum BV en de GMR van Stichting iHUB Onderwijs onderzocht.

Concrete stappen om te komen tot een vorm van medezeggenschap die past bij de nieuwe juridische structuur worden in de zomer van 2021 doorgevoerd.

Cliëntenparticipatie

De Cliëntenraad van De Opvoedpoli denkt mee over beleid en kwaliteit, vanuit het perspectief van de cliënten van de Opvoedpoli. De Raad komt vijf tot zeven keer per jaar bij elkaar om met het bestuur van De Opvoedpoli te overleggen over de actuele stand van zaken. Daarbij is alle ruimte voor inspraak in de processen en initiatieven van De Opvoedpoli en de Care Express.

Eenmaal per jaar werkt de Cliëntenraad mee aan een onderzoek naar de ervaringen van cliënten. Opvallende punten worden besproken met het bestuur van De Opvoedpoli en verbetervoorstellen worden besproken en ingevoerd.

Ervaringsdeskundigen

In 2020 zijn we gestart met de inzet van ervaringsdeskundigen die in dienst zijn van iHUB. Het zijn jongeren die zelf gebruik hebben gemaakt van ambulante of residentiële jeugdhulp en die vanuit hun eigen ervaring andere jongeren kunnen helpen en die onze medewerkers beter inzicht kunnen geven hoe jongeren te benaderen. De inzet van ervaringsdeskundigen binnen iHUB is een bron van kennis, naast praktijk- en wetenschappelijke kennis. Het stelt ons in staat om de vragen en behoeften van onze cliënten meer holistisch te analyseren en benaderen, onze werkwijzen toe te spitsen op het perspectief van de jeugdige en het gezin, en met en van elkaar te leren over wat goede zorg en goed onderwijs is.

1.9 Klachtafhandeling

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 klein mogelijk te houden. Dat voorkomt dat een behandel- of onderwijstraject niet succesvol kan worden afgerond vanwege verstoorde verhoudingen tussen de klant en de professional.

Als klant en professional er niet samen uitkomen kan de klant zijn of haar onvrede voorleggen aan de betrokken afdelingsmanager of 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.

Over de gehele Opvoedpoli (alle poli locaties) zijn er in 2020 in totaal 7 klachten ingediend, tegenover 14 in 2019. Eén informele klacht is ingediend bij De Opvoedpoli Zoetermeer. De overige 6 klachten zijn ingediend in Amsterdam: 1 bij Amsterdam-West en 5 bij de Care Express.

<i>Niveau afhandeling</i>	<i>Beoordeling</i>	<i>Aantal</i>
Informeel	Gegronnd	1
	Deels gegronnd	4
	Ongegronnd	0
Formeel	Ongegronnd	1
	Niet beoordeeld	1

Van de 7 ingediende klachten zijn er 5 op informeel niveau afgehandeld door de betrokken afdelingsmanager en 1 op formeel niveau door de klachtencommissie. Eén formeel ingediende klacht is niet behandeld: de cliënt heeft zich gemeld bij de klachtencommissie, maar heeft vervolgens niet meer

gereageerd op verzoeken om nader contact. De klachtencommissie heeft het dossier gesloten zonder beoordeling van de klacht.

Vier klachten, dus meer dan de helft, hadden betrekking op hetzelfde behandeltraject bij een zeer ingewikkeld gezinssysteem. De ervaring in de gehele jeugdzorg leert dat trajecten in ingewikkelde gezinssystemen, waarin zaken spelen als vechtscheidingen, veiligheidsvraagstukken en uithuisplaatsingen, bijzonder klachtgevoelig zijn. Er hangt voor de ouders vaak heel veel van af: wel of geen uithuisplaatsing, omgangsregeling etc. Wet- en regelgeving stellen grenzen aan de invloed die zowel professionals als ouders hebben op beslissingen op dat gebied. De ontevredenheid bij de klant blijft vaak door sudderen, ook als er meerdere keren over gesproken wordt.

De klachten hadden betrekking op de onderstaande kwaliteitsaspecten. Ook hierbij geldt, dat 1 klacht op meerdere kwaliteitsaspecten betrekking kan hebben.

<i>Categorie</i>	<i>Aantal</i>
communicatie	6
inhoud verslagen/evaluaties/adviezen e.d.	5
behandelinhoud	3
bejegening	1
schending privacy	1
<i>Totaal</i>	<i>16</i>

1.10 AVG en Privacy

Vanuit de Functionaris Gegevensbescherming iHUB (de FG) is de Privacy rapportage opgeleverd over het jaar 2020. Het Privacy jaarverslag wordt opgesteld conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (hierna: AVG). De toepassing van de AVG wordt periodiek geëvalueerd door de FG.

iHUB heeft ondanks COVID-19 een aantal stappen gezet rondom de verbetering van de bescherming van persoonsgegevens. De belangrijkste zijn:

- De privacy organisatie is uitgebreider en is geformaliseerd (bijv. nieuwe rol Chief Privacy Officer CPO).
- Naast het reguliere AVG jaarverslag is er ook een evaluatie van de AVG per kwartaal.
- De AVG-bijeenkomsten in het onderwijs hebben weliswaar hinder ondervonden door COVID-19, maar hebben allemaal met succes plaatsgevonden.
- Er is een start gemaakt met de harmonisatie van de documentatie rondom de AVG. Onder meer het datalekkenregister en het verwerkingsregister zijn geharmoniseerd.
- De eerste stappen zijn gezet om gegevens conform NEN7510 te beveiligen. De Kwartiermaker ISO (Information Security Officer) is aangesteld als projectleider.

De aandachtspunten voor wat betreft 2020 zijn als volgt:

- De Data Protection Impact Assessments (DPIA's) dienen planmatig aangepakt te worden. Deze zijn nu eenmaal verplicht.
- De diverse samenwerkingen om (persoons)gegevens uit te wisselen dienen vooraf beoordeeld te worden. Een verwerkersovereenkomst en een DPIA kunnen verplicht zijn.
- De privacy organisatie dient intensief aangestuurd te worden voor optimaal resultaat. De planning is de leidraad hiervoor.
- De eisen rondom beveiliging groeien sneller dan de beschikbare middelen voor de beveiliging.

Deze aandachtspunten worden in 2021 verder opgepakt.

Hoofdstuk 2 - Financiële informatie

2.1 Toestand op de balansdatum

In dit hoofdstuk zijn de financiële resultaten over 2020 opgenomen en worden deze toegelicht. Ze zijn in detail te lezen in de jaarrekening die te vinden is vanaf pagina 36 van dit jaardocument. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling van resultaat en vermogen, een aantal specifieke balansposten en de ontwikkeling van de liquiditeit. Verder wordt de ontwikkeling van een aantal ratio's (solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en weerstandsvermogen) toegelicht.

2.2 Ontwikkelingen gedurende het boekjaar

De corona crisis in 2020 heeft ook De Opvoedpoli geraakt. Inmiddels is zicht ontstaan op de financiële effecten die deze crisis heeft. Deze heeft geleid tot een lagere bezetting en daardoor tot omzetverlies. Door het Rijk zijn via het Ministerie van VWS en de VNG (Vereniging Nederlandse Gemeenten) afspraken gemaakt over het bieden van financiële zekerheid aan jeugdhulpaanbieders bij de problemen die zijn ontstaan als gevolg van de corona crisis. Doel van de afspraken is om de gevolgen van de corona crisis op de financiële positie van jeugdhulpaanbieders te neutraliseren.

Concreet heeft dit betekend dat de continuering van de financiering als volgt is vormgegeven:

- Meerkosten als gevolg van de corona crisis worden vergoed. Het Rijk zal gemeenten compenseren voor de meerkosten die zij aan hun zorgaanbieders betalen ten behoeve van de extra maatregelen vanwege corona.
- Tijdelijke omzetzaling: Het is belangrijk dat de financiering van de omzet door gemeenten richting zorgaanbieders onverminderd plaatsvindt, zoals die contractueel overeengekomen was, dan wel een zo goed mogelijke inschatting daarvan.
- Het omzetsniveau van zorgaanbieders wordt bepaald aan de hand van het maandgemiddelde van de omzet van die aanbieder voor geheel 2019. Omzetzaling als gevolg van corona wordt aangevuld. Deze afspraak geldt tot in ieder geval 1 juli 2020, dus voor het garanderen van de maandomzet van de maanden maart, april, mei en juni 2020.

De uitwerking hiervan is in de jaarrekening 2020 opgenomen. Mede dankzij de continuering van financiering is er geen sprake van een impact van de corona crisis op de continuïteit van de organisatie. De corona crisis heeft ook niet geleid tot andersoortige waardering of waardeverminderingen van bestaande activa.

Wel is kritisch gekeken naar de waardering van de vorderingen die zijn opgenomen op gemeenten die het gevolg zijn van corona omzetcompensatie en meerkosten door corona. Reden hiervoor is dat gedurende de crisis ook tekorten bij gemeenten zijn ontstaan en men veel kritischer is gaan kijken naar de ingediende vorderingen. Steeds meer gemeenten besluiten zelf om omzetcompensaties wel of niet te vergoeden, waarbij de back up of verhaalsmogelijkheden bij de landelijke overheid steeds verder zijn afgenomen.

Dit doet niets af aan het feit dat de ingediende vorderingen door de Opvoedpoli als jeugdhulpaanbieder terecht zijn, maar zorgt wel voor toenemende onzekerheid over de incasseerbaarheid ervan. In de jaarrekening is de omvang hiervan verder toegelicht.

Het jaar 2020 is afgesloten met een verlies van € 1.437.121.

In 2019 was er een verlies van € 1.597.041.

De resultatenrekening over 2020 ziet er als volgt uit:

Staat van baten en lasten over 2020

	2020 euro	Begroting 2020 euro	2019 euro
Bedrijfsopbrengsten			
10 Opbrengsten zorgprestaties & maatschappelijke ondersteuning	29.853.108	31.374.353	26.838.216
11 Subsidies (excl. WMO en Jeugdwet)	1.056.260	0	389.649
12 Overige bedrijfsopbrengsten	1.359.118	794.367	1.008.350
Totaal bedrijfsopbrengsten	32.268.487	32.168.720	28.236.215
Bedrijfslasten			
13 Personeelskosten	26.449.310	26.328.460	25.036.645
14 Afschrijvingen	147.126	50.568	93.398
15 Overige bedrijfskosten	6.974.397	5.239.639	4.609.625
Totaal bedrijfslasten	33.570.834	31.618.666	29.739.668
Bedrijfsresultaat	-1.302.347	550.054	-1.503.453
16 Financiële baten en lasten	-134.774	0	-93.587
Resultaat boekjaar voor belastingen	-1.437.121	550.054	-1.597.039
Belasting resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	0	0	0
Resultaat boekjaar na belastingen	-1.437.121	550.054	-1.597.039
Resultaatbestemming			
<i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>			
	2020 euro		2019 euro
Kapitaal	-1.405		41.906
Algemene reserve	-1.435.716		-1.637.541
Aandeel derden	0		-1.404
	-1.437.121		-1.597.039

Vergeleken met de begroting 2020 en de realisatie 2019 is het resultaat over 2020 iets verbeterd, maar nog steeds verliesgevend. De aanleiding hiervoor ligt in de volgende zaken:

- De productie in uren blijft achter als gevolg van corona; ondanks dat sprake is van een omzettoename als gevolg van een verbetering van de productiviteit
- Er was veel externe inhuur nodig voor het opvangen van verzuim en door krapte op de arbeidsmarkt
- Inhuur van experts t.b.v. de harmonisatie, standaardisatie (eenmalige investeringen) en de juridische vereenvoudiging
- Corona heeft een hoger ziekteverzuim tot gevolg; dit leidt tot hogere kosten van externe inhuur ter vervanging van ziek eigen personeel
- In 2019 was er een eenmalige bate van € 1,2 mln. in het resultaat die in 2020 niet aanwezig is

De balans ziet er als volgt uit:

Balans per 31 december 2020

na resultaatbestemming

	2020 euro	2019 euro
Activa		
Vaste activa		
1 Materiële vaste activa	349.157	620.980
2 Financiële vaste activa	176.347	162.516
	<u>525.504</u>	<u>783.496</u>
Vlottende activa		
3 Onderhanden werk DBC's en gemeenten	735.133	1.655.713
4 Vorderingen	7.091.036	8.124.840
5 Liquide middelen	3.988.524	163.624
	<u>11.814.693</u>	<u>9.944.177</u>
	<u>12.340.198</u>	<u>10.727.673</u>
Passiva		
6 Groepsvermogen		
Kapitaal	7.070.210	7.071.614
Aandeel derden	0	0
Algemene en overige reserves	-11.730.813	-10.295.097
	<u>-4.660.603</u>	<u>-3.223.483</u>
7 Voorzieningen	397.798	644.014
8 Langlopende schulden	5.999.914	3.100.000
9 Kortlopende schulden	10.603.089	10.207.142
	<u>12.340.198</u>	<u>10.727.673</u>

Hierin vallen de volgende zaken op:

- Het valt op dat de vorderingen (debiteuren, onderhanden werk en nog te factureren) sterk zijn afgenomen ten opzichte van 2019. Er zijn in de tweede helft van 2020 extra inspanningen gedaan om deze positie op te schonen en zoveel mogelijk uit te factureren.
- De liquiditeit is, mede als gevolg hiervan, maar ook als gevolg van de verhoging van het Garantiefonds, verbeterd.
- De toename van de lang- en kortlopende schulden wordt met name veroorzaakt door de verhoging van het Garantiefonds van € 3 mln. naar € 6 mln.

Kengetallen

De ontwikkeling van een aantal belangrijke kengetallen ziet er als volgt uit:

	2020	2019	Streefwaarde
Solvabiliteit 1 (EV / TV)	- 38%	- 30%	>50%
Solvabiliteit 2 ([EV + VZ] / TV)	- 35%	- 24%	>50%
Liquiditeit (VLA / KS)	1,1	1,0	>1
Weerstandsvermogen	- 14,3%	- 11,3%	>20%

Hieronder is een korte toelichting per kengetal opgenomen. Ondanks de verbetering van de liquiditeit en de afname van de vorderingenpositie, zijn de kengetallen verslechterd. Dit heeft als belangrijkste oorzaak het grotere verlies over 2020.

a. Solvabiliteit

Solvabiliteit is een financieel kengetal dat de verhouding aangeeft tussen het vreemd vermogen en het eigen vermogen op de balans. Het betreft hier de samenstelling van de passiva van de balans. De solvabiliteit wordt gebruikt om inzicht te krijgen in de financiële gezondheid van een bedrijf op de langere termijn; het zegt iets over het vermogen om zowel de kortlopende alsook de langlopende schulden te kunnen terugbetalen.

Vergeleken met 2019 is de solvabiliteitspositie verder achteruit gegaan. De belangrijkste reden hiervoor is het toegenomen verlies over 2020 waardoor de ratio is verslechterd.

De solvabiliteit wordt op een tweetal manieren berekend. De eerste manier is eigen vermogen / totaal vermogen en de tweede manier is eigen vermogen + voorziening / totaal vermogen. Beide percentages zijn achteruit gegaan als gevolg van het opgelopen verlies.

b. Liquiditeit

Vergeleken met 2019 is de liquiditeitspositie verbeterd. De liquiditeitsratio geeft aan in welke mate we aan onze verplichtingen op korte termijn kunnen voldoen. Een liquiditeit groter dan één is vaak voldoende. Dit komt doordat tegenover de binnenkort vervallende schulden minstens evenveel vlottende activa staan.

c. Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft aan hoe de beschikbare reserves zich verhouden tot de exploitatie. Het weerstandsvermogen is ten opzichte van 2019 sterk gedaald.

De ontwikkelingen binnen de jeugdzorg brengen grotere ondernemingsrisico's met zich mee. De financiële reserves dienen een dusdanige omvang te hebben dat de continuïteit van de organisatie niet in gevaar is. Over het algemeen wordt ervan uitgegaan dat de beoogde omvang van het weerstandsvermogen (eigen vermogen en egalisatie reserves) minimaal 20% moet zijn. Opvoedpoli zit ultimo 2020 onder deze grens; het effect van de juridische vereenvoudiging hierop zal in 2021 duidelijk worden.

Hoofdstuk 3 - Continuïteitsparagraaf

De jaarrekening is opgesteld, uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. Dit wordt hieronder nader toegelicht.

3.1 Toekomstverwachting / Continuïteitsveronderstelling 2020

De Opvoedpoli heeft over 2020 een negatief resultaat behaald van €-1,4 mln. tegenover €- 1,5mln. over 2019. Dit resultaat leidt ertoe dat het vermogen van de onderneming eind 2019 verder is gedaald naar een negatief vermogen van €-4,7 mln.

Een goede ontwikkeling is dat de operationele kasstroom over 2020 positief is, namelijk € 964.000 tegenover een negatieve kasstroom over 2019 van € 2.770.000. Deze positieve ontwikkeling wordt veroorzaakt doordat er enerzijds een opschoning van de vorderingenpositie heeft plaatsgevonden, wat ertoe heeft geleid dat veel vorderingen óf zijn geïncasseerd óf zijn opgeschoond. Anderzijds is de productiviteit sterk verbeterd. Verder is er een positieve kasstroom uit financieringsactiviteiten; dit is het gevolg van de uitbreiding van de kredietfaciliteit van Stichting iHUB van € 3 mln. naar € 6 mln. Hierdoor is de liquiditeitspositie van Opvoedpoli BV sterk verbeterd, van € 163.000 eind 2019 naar € 3.988.000 einde 2020.

Het operationele resultaat is negatief beïnvloed door een extra doorbelasting vanuit het Service Centrum voor kosten die zijn gemaakt voor o.a. de juridische vereenvoudiging.

Er is in 2020 een aantal maatregelen genomen dat het financiële herstel van Opvoedpoli BV moest bewerkstelligen. De belangrijkste maatregelen waren, naast de al vermelde uitbreiding van de financieringsfaciliteit van Stichting iHUB:

- a. Wijziging van het management en aansturing van de poli's
- b. Verhogen van de (operationele) winstgevendheid
- c. Verhogen betrouwbaarheid en snelheid facturering

De follow up van deze maatregelen in hoofdlijnen:

a. Wijziging van het management en aansturing van de poli's

Het doel was een efficiëntere en meer slagvaardige aansturing dan voorheen. Hiervoor is met ingang van 1 april 2020 een splitsing gemaakt in strategische en operationele aansturing.

In de cijfers is zichtbaar dat de productiviteit van de Opvoedpoli sterk is verbeterd; we zien o.a. een toename van de omzet van ca € 3,5 mln. ondanks de negatieve effecten van de Corona crisis.

b. Verhogen van de (operationele) winstgevendheid

De pijlers waarop de verbetering van de (operationele) winstgevendheid rust, waren:

1. het verhogen van de productiviteit

De productiviteit over geheel 2020 bedroeg iets meer dan 70 % tegenover 60 tot 75 % over de afgelopen jaren voor 2020. Hierbij speelt de Corona crisis een rol.

2. het niet langer leveren van diensten aan niet gecontracteerde ziektekostenverzekeraars

Gedurende 2020 is er heel beperkt dienstverlening geweest aan niet gecontracteerde ziektekostenverzekeraars

3. centralisatie zorgadministratie onder het Service Centrum

De centralisatie van de zorgadministratie heeft gedurende 2020 duidelijk gestalte gekregen wat ertoe heeft geleid dat de betrouwbaarheid en continuïteit sterk zijn verbeterd. Ook voor de overige gecentraliseerde ondersteunende processen binnen het SC kan gesteld worden dat een verdere stap is gezet in standaardisatie en uniformering van processen en verhoging van de kwaliteit.

c. Verhogen betrouwbaarheid en snelheid facturering

Zoals hierboven al vermeld, heeft er een grote opschoningsslag plaatsgevonden in de openstaande vorderingen en nog te factureren posities. De betrouwbaarheid en de snelheid van de facturatie heeft een positief effect ondervonden van de invoering van de tools Daily Auditing en Value Care. De komende jaren zal dit tot verdere zichtbare verbetering moeten gaan leiden.

Resumerend kan gesteld worden dat er grote stappen zijn gezet om de operationele winstgevendheid te verbeteren wat ook zichtbaar is geworden. In het resultaat onder aan de streep is dat nog niet in hele sterke mate zichtbaar, omdat het resultaat 2020 wordt beïnvloed door een aantal eenmalige kosten.

De Corona crisis heeft ook haar weerslag op de Opvoedpoli. Vanuit opdrachtgevers is de sterke wens geuit om de zorg zoveel als mogelijk te continueren en hiervoor zijn middelen beschikbaar gesteld in de vorm van garanties rondom financiering.

Gedurende 2020 is dit verder uitgewerkt en is concreet zichtbaar geworden wat de effecten zijn voor de Opvoedpoli BV. Onderkend worden de effecten van omzetverlies uit de eerste golf (maart t/m juni), de tweede golf (juli t/m december) en de meerkosten. Hieromtrent zijn op basis van de afgesproken regelingen zo nauwkeurig mogelijke schattingen gemaakt van het omzetverlies en de kosten; deze zijn in rekening gebracht bij opdrachtgevers. Wat we in toenemende mate merken, is dat gemeenten geconfronteerd worden met hogere kosten en verliezen waardoor het voor Jeugdzorgaanbieders steeds lastiger is om deze gelden te innen bij die gemeenten. Dat ondervinden we met name bij de tweede golf. Voor de jaarrekening zijn de nog niet geïncasseerde vorderingen hieromtrent gewaardeerd. Dit doet niets af aan de rechtmatigheid van de ingediende vorderingen door ons als Jeugdhulpaanbieder, maar zorgt wel voor toenemende onzekerheid over de incasseerbaarheid ervan.

Het is onze overtuiging dat het business model van de Opvoedpoli in de basis operationeel winstgevend is. De tarieven vanuit gemeenten staan weliswaar onder druk, maar we zien in diverse gemeenten dat we kwalitatief goede zorg kunnen leveren en tegelijk een klein rendement kunnen behalen door goede tariefafspraken te maken. Wij verwachten dat de Opvoedpoli structureel winstgevend zal zijn op de middellange termijn.

De wellicht belangrijkste ontwikkeling in de continuïteitsveronderstelling van de Opvoedpoli is de juridische herstructurering die is doorgevoerd per 1 januari 2021. Er heeft een juridische fusie plaatsgevonden tussen de bij Stichting iHUB aangesloten werkmaatschappijen. Dat heeft ertoe geleid dat er met ingang van 1 januari 2021 een nieuwe juridische structuur operationeel is.

De Jeugdzorgonderdelen van Horizon, Altra en Opvoedpoli (in zijn geheel) zijn onderdeel geworden van iHUB Zorg BV. Dat betekent dat alle posities van de afzonderlijke (oude) entiteiten opgaan in de nieuwe BV. Daar vindt consolidatie plaats van alle afzonderlijke balansposities. Het gevolg hiervan is dat alle onderlinge financiële verhoudingen tussen de oude entiteiten komen te vervallen. De vorderingen en schulden die bestonden tussen Opvoedpoli en Horizon ten aanzien van de verstrekte financieringen (deze lopen via Stichting iHUB) zijn op 1 januari 2021 tegen elkaar weggefallen en bestaan dus niet.

Ditzelfde geldt voor de vermogens en liquiditeitsposities. Het negatieve vermogen van de Opvoedpoli verdwijnt doordat het opgaat in iHUB Zorg BV en binnen deze BV wordt gestart met de geconsolideerde vermogens en liquiditeitsposities van de 3 oude entiteiten. Deze totale vermogens- en liquiditeitsposities van iHUB Zorg BV zijn gezond te noemen.

Op basis van de huidige situatie is er geen sprake van een onzekerheid ten aanzien van de continuïteit.

Deze continuïteitsveronderstelling is gebaseerd op de meerjarenbegroting zoals die is opgenomen in paragraaf 3.3. Vanaf 1 januari 2021 maakt Opvoedpoli BV deel uit van de Stichting iHUB Groep en zijn de activiteiten van de Opvoedpoli afgesplitst naar iHUB Zorg BV. De achtergrond van deze juridische vereenvoudiging is dat er een logische clustering van de iHUB activiteiten in nieuwe juridische entiteiten is aangebracht. Dit heeft tot gevolg dat de juridische entiteit Opvoedpoli BV is opgehouden te bestaan en volledig is opgegaan in iHUB Zorg BV. Deze juridische herstructurering sluit aan op de organisatorische regio indeling die al eerder is doorgevoerd voor iHUB zorg en onderwijs en die los stond van de oude juridische structuur. Een groot voordeel van de nieuwe juridische structuur is dat investeringen in de verbetering van zorg en onderwijs niet langer afhankelijk zijn van de financiële positie van de oude juridische entiteiten en dat het binnen de groep aanwezige vermogen breed ingezet kan worden. Voor met name Opvoedpoli BV heeft dat een positief effect, gezien de negatieve resultaten en het negatieve eigen vermogen.

Voor 2021 en daarna zijn begrotingen opgesteld die op een positief resultaat uitkomen voor zowel de jeugdzorg als onderwijs activiteiten van iHUB, derhalve zijn wij van mening dat er geen reden is om de jaarrekening niet vanuit het continuïteitsbeginsel op te stellen.

Deze mening is gebaseerd op het volgende uitgangspunten:

- a. De meerjarenbegrotingen die zijn opgesteld voor de nieuwe juridische entiteiten zijn zodanig dat vanaf 2021 structureel sprake is van een gezonde normaal renderende exploitatie. Deze meerjarenbegroting is te zien in paragraaf 3.3.
- b. In 2020 is zichtbaar geworden dat de liquiditeit sterk is toegenomen als gevolg van de ingezette verbeteringen; dit zal in 2021 verder doorgezet worden.

De financiële verantwoording baseerden we op de:

- Vigerende richtlijn voor Zorg (RJ640)
- Vigerende richtlijn voor Onderwijs (RJ660)
- Vereisten van opdrachtgevers
- Subsidiebepalingen van subsidiegevers

3.2 Toekomstverwachting

Zoals al uitgebreider toegelicht in Hoofdstuk 2 heeft de corona crisis impact op de situatie van Opvoedpoli BV. Dat uit zich in een lager aantal geproduceerde uren en dienovereenkomstig lagere omzet. De verwachting is dat dit effect zich in 2021 wat nadrukkelijker zal manifesteren dan in 2020, omdat dit vaak met een vertraging optreedt. Het is daarom van belang dat er met opdrachtgevers en de overheid afspraken worden gemaakt om ook voor 2021 compensatie voor de daling van de omzet te bieden. Verder is van belang dat er structureel tariefindexatie zal blijven plaatsvinden. In het verleden is dit langere tijd niet aan de orde geweest waardoor de jeugdhulp niet kostendekkend geleverd kon worden. Tariefindexatie is van groot belang om kwalitatief hoogwaardige zorg te kunnen blijven leveren.

Van groot belang blijft verder de verlaging van het ziekteverzuim en het werven en behoud (binden en boeien) van eigen vast personeel. Gebleken is, dat als we er niet in slagen om als aantrekkelijke werkgever te boek te staan om mensen te werven en vast te houden en de werkdruk binnen de perken te houden, we met een te hoog kostenniveau te maken blijven krijgen en kostbare kennis verloren kan gaan. Bij werven van personeel hebben we te maken met een steeds knappere arbeidsmarkt in de sectoren jeugdzorg en onderwijs, terwijl het een trend is om ook in deze sectoren als ZZP-er te starten.

In de tweede helft van 2020 is gestart met het project om te komen tot één elektronisch cliëntendossier waar alle iHUB hulpverleners gebruik van maken. Dit is een project dat van grote waarde is voor de organisatie, omdat dit ervoor gaat zorgen dat een eenduidige inrichting, werkwijze en sturing mogelijk wordt en dat declaratie en facturatie van geleverde hulp vele malen efficiënter kan geschieden. Ook de kosten van beheer zullen sterk naar beneden gaan, kortom een cruciaal project.

Verder is de doorgroei van de professionele ondersteuning door het gecentraliseerde Service Centrum iets dat in 2021 verder zijn beslag zal krijgen om het primair proces enerzijds te ontzorgen op het gebied van administratieve processen en anderzijds de advisering verder vorm te geven en naar een hoger plan te trekken.

3.3 Kengetallen Personeel en Cliënten

Kengetallen Personeel

Het aantal personeelsleden is in 2020 licht afgenomen.

Personeel in FTE	31 december 2019	31 december 2020
Jeugd en opvoedhulp	293	288
Ondersteuning	20	20
Totaal	313	308

Kengetallen zorgcliënten

Unieke cliënten 2020

Het aantal unieke cliënten op 1-1-2020 was 3.588. Het aantal unieke cliënten op 31-12-2020 was 2.080. Met de definitie 'uniek' wordt bedoeld: ongeacht welke zorgvorm zij hebben gehad.

Locatie	Aantal cliënten op 1-1-2020	Instroom	Uitstroom	Aantal cliënten op 31-12-2020
Poli Alkmaar	331	152	233	250
Poli Amsterdam	872	729	1083	518
Poli Den Haag	242	229	348	123
Poli Den Helder	758	392	626	524
Poli Haarlem	224	132	212	144
Poli Heemstede	203	134	188	149
Poli Utrecht	345	136	372	109
Poli Zoetermeer	583	400	720	263
Eindtotaal	3558	2304	3782	2080

Hoofdstuk 4 - Risico's en Onzekerheden

4.1 Strategische risico's

De wijziging van financiering van de jeugdzorg in de jaren 2015 -2016 van centrale landelijke en provinciale budgetfinanciering naar decentrale outputfinanciering op basis van factuurstromen naar gemeenten en regio's, stelde heel andere en veel zwaardere eisen aan de inrichting van registratie, administratie, verantwoording- en controlprocessen binnen de jeugdzorgorganisaties. Tevens werden tegelijk met die decentralisatie forse bezuinigingen doorgevoerd. De decentralisatie heeft tot grote problemen binnen de organisaties geleid. Het jeugdzorglandschap was fors in beweging. Ontwikkelingen als administratieve lastenverzwaring, het niet meegroeien van tarieven met de algemene prijsontwikkeling, kwaliteitsissues (imago schade), krapte op de arbeidsmarkt en gebrek aan voldoende innovatie hebben ertoe geleid dat er ernstige financiële tekorten en achterstanden zijn ontstaan.

De verschillende iHUB entiteiten waren op zichzelf van onvoldoende omvang en kwaliteit om naar een voldoende volwassen niveau van beheersing te komen en de ontstane leemtes in de organisaties af te dekken. Een transitie van de afzonderlijke organisaties naar één iHUB-organisatie die het hoofd kan bieden aan de grote uitdagingen van nu en de toekomst was uitermate belangrijk. De facilitering en ondersteuning van het primair proces is samengebracht in een gezamenlijk Service Centrum, waardoor een betere ondersteuning tegen lagere kosten gerealiseerd kan worden. Met de regio's en de centrale ondersteuning werken we aan een goede balans tussen kosten en kwaliteit van de bedrijfsvoering. Met de realisering van de nieuwe juridische structuur en de komst van het Service Centrum kan verder gewerkt worden aan het harmoniseren en standaardiseren van processen.

Verder is een centrale financiële sturing inclusief financiële verbeterprogramma's, met als belangrijkste doelstelling het ombuigen van het exploitatieresultaat naar een duurzaam positief rendement en het doen van bewuste toekomstgerichte investeringen, van groot belang. Daarnaast is de ombouw en sluiting van Jeugdzorg Plus locaties in gang gezet. Het is nog spannend welke financiering hiervoor uiteindelijk beschikbaar komt om deze omslag te kunnen maken.

Een risico dat de laatste tijd steeds meer de publiciteit haalt is het cyberrisico. In toenemende mate worden organisaties aangevallen door hackers en komen gegevens op straat te liggen met alle gevolgen van dien. Onze organisatie is actief bezig om zich daartegen te wapenen op diverse manieren.

4.2 Operationele risico's

We hebben te maken met krapte op de arbeidsmarkt, een hoog ziekteverzuim, hoge werkdruk en een hoog verloop van personeel. We investeren in goed werkgeverschap: de kwaliteit en kwantiteit van vaste medewerkers en het terugdringen van de afhankelijkheid van externen. Er is extra aandacht voor de aanwezigheid van VOG alvorens medewerkers aan de slag gaan. Het is verder van groot belang om te komen tot één elektronisch cliëntendossier. Dat zal de efficiency van onze registratie- en facturatieprocessen en de betrouwbaarheid van onze gegevens vergroten. Het verlagen van de administratieve werkdruk en het realiseren van betere registratie leidt tot hogere inkomsten, snellere facturatie en betaling. Hiervoor zijn in 2020 de projecten Order-2-cash en Proquro gestart. Deze projecten lopen door in 2021.

4.3 Financiële risico's

Door de toegenomen complexiteit van steeds verder uiteenlopende administratieve vereisten bij gemeenten en de als gevolg hiervan toenemende eisen aan onze administratieve systemen en processen, is het in toenemende mate lastig om tijdig, juist en volledig te kunnen factureren. Dit heeft effect op de liquiditeit. Het afgelopen jaar is gericht gewerkt aan verbetering op dit gebied; dit heeft ervoor gezorgd dat de liquiditeit sterk verbeterd is en dat de achterstanden in facturering grotendeels zijn ingelopen.

Frauderisico's omschrijven we als risico's die opzettelijk leiden tot financiële gevolgen. Binnen onze organisatie mitigeren we dit risico op verschillende manieren. De maatregelen richten zich met name op de financiële administratie en de controle op volledigheid en juistheid. Denk bijvoorbeeld aan functiescheiding, periodieke afsluiting en escalatiemaatregelen.

4.4 Weerstandsvermogen

Voor een verdere toelichting op de ontwikkeling van het weerstandsvermogen wordt verwezen naar paragraaf 2.2.

4.5 Vennootschapsbelasting

Opvoedpoli BV, Opvoedpoli Den Helder BV, Opvoedpoli Den Haag BV en De Care Express BV vormen per 1 januari 2018 een fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting. Per 20 januari 2020 is Opvoedpoli Zoetermeer BV gevoegd in de fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting. Op 30 december 2020 (van kracht op 31 december 2020) heeft een juridische fusie plaatsgevonden waarbij Opvoedpoli Den Haag BV, Opvoedpoli Den Helder BV, De Care Express BV en Opvoedpoli Zoetermeer BV optraden als verdwijnende vennootschappen en Opvoedpoli BV als verkrijgende vennootschap. Als gevolg van de juridische fusie van Opvoedpoli c.s. eindt de fiscale eenheid vennootschapsbelasting. Er is echter aan de Belastingdienst verzocht de fiscale eenheid te beschouwen als niet te zijn verbroken als gevolg van de juridische fusie, waardoor er geen afrekening plaatsvindt. Tevens is aan de Belastingdienst verzocht om de verrekenbare verliezen van de fiscale eenheid vennootschapsbelasting Opvoedpoli BV na de juridische fusie niet verloren te laten gaan. Naar verwachting zal de fiscale eenheid Opvoedpoli BV in 2020 geen vennootschapsbelasting verschuldigd zijn, mede gezien de beschikbare fiscaal compensabele verliezen.

Hoofdstuk 5 – Governance - Raad van Toezicht

5.1 Governance

Vanuit de maatschappelijke, zorg- en onderwijsdoelstellingen van iHUB ziet de Raad van Toezicht toe op het beleid van de Raad van Bestuur van iHUB en de uitvoering daarvan binnen iHUB en haar werkmaatschappijen Horizon, Altra, de Opvoedpoli en De Nieuwe Kans. Er is sprake van getrapt toezicht. De Raad van Toezicht (RvT) en de Raad van Bestuur (RvB) volgen de Governancecode Zorg en de Governance Code Goed Bestuur PO.

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 netwerker / ambassadeur voor de organisatie.

5.2 Samenstelling Raad van Toezicht

De RvT bestaat uit vijf volledig onafhankelijke leden die elkaar aanvullen op het terrein van jeugdhulp, onderwijs, financiën, organisatie, bestuurlijke kennis en ervaring.

Eind 2020 kwam er een einde aan de verlenging van de tweede termijn van de heer Jan Kweekel. Hij is opgevolgd door mevrouw Jolanda Wakkerman, die per 1 oktober 2020 is gestart. De auditcommissie van de RvT nam deel aan de selectiecommissie voor het werven van het nieuwe lid, aangezien de heer Kweekel lid was van de auditcommissie en er een nieuw lid is geworven met financiën als aandachtsgebied. Bij het opstellen van het profiel en het voeren van de selectiegesprekken zijn tevens leden van de ondernemingsraden, cliëntenraden en medezeggenschapsraden betrokken geweest.

De samenstelling van de Raad van Toezicht was in 2020 als volgt:

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	Directeur van Aap Noot Mies BV Associé bij Berenschot Lid RvT Bazalt Groep CFO van Maximum Singapore PTE. LTD
Mw. P. Laseur	Lid RvT Voorzitter Auditcommissie	1.9.2015 1 ^e termijn 1.9.2019 2 ^e termijn	Bestuurder Stichting Interconfessioneel Voortgezet Onderwijs in het Gooi (SIVOG)
Mw. J.T.A. Wakkerman	Lid RvT Lid Auditcommissie	1.10.2020 1 ^e termijn	Lid RvB a.i. bij Pantein Zorggroep Lid RvC Zorgpartners Midden Holland Lid RvT Humanitas DMH Directeur Wakkerman Financial Care
Dhr. J.W.C. Voerman	Lid RvT Voorzitter Commissie Kwaliteit en Veiligheid	7.11.2018 1 ^e termijn	Directeur Voerman Bestuursadvies BV Lid Raad van Toezicht RINO Amsterdam Voorzitter Stichting De Wondere Wereld Regent Gereformeerd Burgerweeshuis Rotterdam
Dhr. H. Moukaddim	Lid RvT Lid Commissie Kwaliteit en Veiligheid	15.5.2019 1 ^e termijn	Directeur onderwijs Hogeschool Windesheim Lid RvT NTR Lid RvB Cultuurfonds Almere Lid RvT Jeugdhulp Friesland
Dhr. J. Kweekel	Lid RvT Lid Auditcommissie Lid Commissie Kwaliteit en Veiligheid	1.9.2011 1 ^e termijn 1.9.2015 2 ^e termijn t/m 31-12-2020	Lid RvB STC Group Lid RvT Curamare Regent Gereformeerd Burgerweeshuis Rotterdam

5.3 Werkwijze Raad van Toezicht

De RvT vergadert zes keer per jaar en houdt jaarlijks een strategiebijeenkomst. Daarnaast worden door het jaar heen werkbezoeken afgelegd aan de verschillende locaties van iHUB. De RvT kent een remuneratiecommissie, een auditcommissie en een commissie kwaliteit en veiligheid. Alle RvT leden maken deel uit van minimaal één commissie.

De reguliere vergaderingen van de RvT worden bij gelegenheid vooraf gegaan 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, o.a. ter voorbereiding van de agenda.

Jaarlijks voert de RvT een zelfevaluatie uit, waarbij de Raad een keer per drie jaar wordt begeleid door een externe expert. In oktober 2020 heeft de zelfevaluatie plaatsgevonden onder begeleiding van mevrouw Marianne Luyer van Nationaal Register. In de zelfevaluatie heeft de Raad van Toezicht haar functioneren in de afgelopen periode bekeken en daaruit de volgende drie voornemens opgesteld voor de komende periode:

1. Het schrijven van een nieuwe Visie op Toezicht, gezien de herinrichting van iHUB, waarin het toezicht op de maatschappelijke opdracht van iHUB, de bijbehorende kernwaarden, cultuur en gedrag, wordt vormgegeven.
2. De raad wil zich verder ontwikkelen in het stellen van de juiste vragen en daarmee haar grondhouding als toezichthouder versterken.
3. De voorzitter zal het initiatief nemen om te inventariseren wat de wensen zijn met betrekking tot deskundigheidsbevordering van de leden van de Raad (op het gebied van Governance: wetgeving & codes, boardroomdynamics, stakeholdermanagement, etc.).

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 in 2020 de bezoldigingsklasse voor iHUB vastgesteld op klasse V. De bezoldiging van de toezichthouders en de topfunctionarissen van iHUB is getoetst aan de WNT en valt binnen de door de RvT vastgestelde klasse V. De bezoldiging van de RvT bedraagt daarmee maximaal 15% van het salaris van de voorzitter van de RvB voor de voorzitter RvT en maximaal 10% voor de leden van de RvT.

5.4 Contacten met de organisatie

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 schoolleiders tijdens werkbezoeken. Er is regelmatig en gepland overleg met de medezeggenschap.

Stakeholders	Frequentie
Medezeggenschap: - Ondernemingsraden - Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraden - Cliëntenraden	1x per jaar met gehele RvT 1x per jaar met commissie kwaliteit en veiligheid
Regiodirecteuren	1x per jaar met gehele RvT Op onderwerp bij reguliere vergaderingen RvT
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
Locatiebezoeken	6x per jaar gehele RvT voorafgaand aan de vergaderingen Aantal keer per jaar door RvT leden individueel en door de commissies

Onderwerpen die in 2020 o.a. aan de orde zijn gekomen zijn de juridische vereenvoudiging, de interne samenwerking en de samenwerking met de bestuurders, de inspectiebezoeken en de sluiting van Midgaard. De bestuurders krijgen na afloop van de bijeenkomsten een terugkoppeling van de inhoud van de gesprekken.

5.5 Samenstelling en functioneren RvB

De Stichting iHUB kent een tweehoofdige RvB, die ook de RvB is van Horizon, Altra, de Opvoedpoli en De Nieuwe Kans. De RvT 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 is gebruik gemaakt van 360 graden feedback, waarbij feedback van leden van het management en de medezeggenschap worden meegenomen.

5.6 Inhoudelijk toezicht

In 2020 is de RvT zeven keer bij elkaar gekomen. Daarbij is over veel onderwerpen gesproken, de belangrijkste lichten we hieronder toe.

Juridische vereenvoudiging. In 2019 heeft het bestuur geconcludeerd dat de organisatiestructuur niet meer aansloot op de ambities van de organisatie. Daarbij maakte de structuur een goede uitvoering van de rol van het intern toezicht nodeloos ingewikkeld. De RvT heeft een aparte voorbereidingscommissie opgezet en heeft in haar reguliere vergaderingen vaak aandacht besteed aan de plannen. Al vroeg in het jaar heeft de RvT duidelijk gemaakt aan welke voorwaarden zij de plannen zou toetsen. Verder zijn toelichtingen gegeven door de notaris en hebben twee leden van de RvT van gedachten gewisseld met de voorzitters van de medezeggenschapsraden. In december is het besluit van de RvB goedgekeurd.

Verder is uitgebreid aandacht geweest voor de ontwikkeling van de kwaliteit van de instellingen. Daar zag de RvT positieve ontwikkelingen in algemene zin, maar er was ook sprake van incidenten, die uitgebreid zijn besproken in de commissie kwaliteit en veiligheid en in de gehele RvT. Ter voorbereiding zijn meerdere bezoeken geweest van leden van de RvT aan de locaties waar sprake was van incidenten, naast reguliere bezoeken aan locaties. De focus heeft gelegen op een realistische aanpak van dergelijke incidenten en het leren van het verleden. Tegelijk realiseert de RvT zich dat de medewerkers werken in zeer uitdagende situaties. Het voorkomen van situaties is niet altijd

mogelijk, het goed omgaan met die situaties staat centraal in de gesprekken van de RvT. Ook aan de orde is geweest in hoeverre een aantal ambities realistisch zijn: het streven van de organisatie naar nul suïcides is begrijpelijk, maar mogelijk niet realistisch.

Naast de kwaliteit is de bedrijfsvoering vaak onderwerp van gesprek geweest, waarbij het realiseren van perspectief op een gezonde bedrijfsvoering centraal stond. De RvT was blij met de verbeterde control op de financiën, alsmede de stijgende tevredenheid met de rol van het Service Centrum. Zij heeft grote waardering voor zowel de professionals uit het veld als de professionals van het Service Centrum voor de bereikte doelen.

In 2020 kwamen we regelmatig in de aandacht van de media, vaak als gevolg van incidenten en discussies naar aanleiding van aanbestedingen. Met name wanneer het op de persoon van medewerkers wordt gespeeld, zoals in een aantal gevallen voor is gekomen, heeft de Raad aan de media laten weten dat zij vindt dat dit een grens overschrijdt. In één geval is dat voorgekomen, zonder dat de organisatie de kans heeft gehad om te reageren, terwijl dit in de -niet verplichte- code voor journalistiek als goede praktijk is opgenomen. Algemeen laat de toenemende media-aandacht voor jeugdzorg zien dat we als organisatie proactiever om moeten gaan met deze aandacht.

In 2020 is de koers uitgezet voor de volgende jaren. De Raad van Toezicht heeft zich op veel manieren laten informeren over de koers en heeft daarover op meerdere niveaus in de organisatie gesprekken gevoerd. Daarnaast heeft ook de jaarlijkse strategiebijeenkomst plaatsgevonden met focus op het meerjarenbeleid van de nieuwe organisatie.

Uiteraard is er in de Raad van Toezicht regelmatig gesproken over de gevolgen van Corona voor de organisatie.

Belangrijke besluiten waren:

- Juridische vereenvoudiging iHUB
- Goedkeuren jaarrekeningen en bestuursverslagen 2019 van alle werkmaatschappijen
- Goedkeuren begroting 2021
- Goedkeuren meerjarenbeleidsplan 2020-2025
- Goedkeuren procuratieregeling
- Opdracht controle 2020 aan externe accountant

Commissies

De remuneratiecommissie heeft gesprekken gevoerd met de bestuurders over hun functioneren en bezoldiging. In 2020 zijn de beoogde doelstellingen behaald door de RvB. Deze hielden met name verband met de juridische vereenvoudiging van iHUB en de consequenties daarvan, het implementeren van de regiostructuur en het realiseren van de begroting.

De auditcommissie houdt vinger aan de pols bij de bedrijfsvoering en met name de financiële uitdagingen van iHUB. De auditcommissie heeft vier tot zes keer per jaar overleg met de RvB, de controller en projectleider financiën en twee keer per jaar met de accountant. Onderwerp van gesprek waren in 2020 de begrotingen, jaarrekeningen, kwartaalrapportages, procuratieregeling en de managementletter, waarbij steeds goed gekeken werd naar risico's en maatregelen.

De commissie kwaliteit en veiligheid vergadert drie keer per jaar met de RvB, de directeur Innovatie & Kwaliteit, de kwaliteitsmanager en (vanaf 2021) de geneesheer-directeur. In 2020 is gesproken over de conclusies en aanbevelingen in de rapporten van de verschillende inspecties en certificeerders. Rapporten betroffen reguliere inspecties, maar ook incidenten en bijzondere zaken,

zoals de aanwijzing van de locatie Midgaard. De commissie heeft werkbezoeken gebracht aan een aantal locaties. De commissie kwaliteit en veiligheid is het aanspreekpunt voor de ondernemingsraden, cliëntenraden en gemeenschappelijke medezeggenschapsraden en heeft regelmatig overleg met deze raden. De voorzitter van de commissie kwaliteit en veiligheid is lid RvT op voordracht van de medezeggenschap.

Vooruitblik

Voor 2021 staat een aantal belangrijke punten op de agenda. Het eerste betreft het verder inregelen van de juridische structuur, dat een aantal veranderingen inhoudt voor de Raad van Toezicht. De Raad zal haar Visie op Toezicht evalueren en herschrijven. Het opnieuw opzetten van de samenwerking met de medezeggenschapsorganen, die ook veranderingen ondergaan, zal onze aandacht vragen. Verder zal de positionering van onze organisatie, als belangrijke speler in de jeugdzorg en het speciaal onderwijs aandacht vragen. Hoe werken we verder aan het verminderen van versnippering? Hoe gaan we om met het steeds groeiend aantal vormen van samenwerking in de jeugdzorg? Hoe zorgen we voor de beste zorg voor onze jongeren? Hoe zorgen we voor een goed debat met onze stakeholders? Hoe zorgen we voor een integratie van het toezicht en de bekostiging van onderwijs en jeugdzorg? Maar ook hoe zorgen we dat onze organisatie een aantrekkelijke is om voor te werken.

Hoofdstuk 6 - Maatschappelijke aspecten ondernemen

6.1 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Wij zetten ons in voor een verantwoorde manier van ondernemen. Een gezonde bedrijfsvoering is belangrijk. Maatschappelijk geldt dat we gebruiken, zetten we verantwoord en optimaal in voor onze cliënten. Aan bedrijven vragen wij mee te denken en mee te doen in innovatieve projecten die perspectief geven voor onze cliënten.

6.2 Samenwerking met Partners

Bestuurlijke samenwerking in iHUB

De Opvoedpoli heeft met Altra, Horizon en De Nieuwe Kans een aantal jaar geleden de krachten gebundeld in de alliantie iHUB. Samen kunnen we een beter antwoord vinden op de complexe zorg- en onderwijsvraagstukken waar we voor staan. Ook organisatorisch kunnen we elkaar verder helpen de juiste hulp en het beste onderwijs te bieden binnen de mogelijkheden die we in de veranderende context hebben. In 2020 zijn de voorbereidingen getroffen voor de juridische vereenvoudiging en samenvoeging van de verschillende entiteiten per 1 januari 2021. Vanaf april 2020 wordt gewerkt vanuit zorg- en onderwijsregio's in plaats van uit de werkmaatschappijen en met ingang van 2021 zijn de zorgactiviteiten ondergebracht in iHUB Zorg BV en Stichting iHUB Onderwijs. De merken Opvoedpoli, Altra, Horizon en De Nieuwe Kans blijven herkenbaar aanwezig.

Gemeenten

Gemeenten hebben hun rol als opdrachtgever van onder meer jeugdhulp verder vormgegeven. In de meeste gemeenten zijn wijkteams of sociale teams aanspreekpunt voor jongeren en gezinnen die hulp nodig hebben. Ons verkoopteam, onze regiodirecteuren en bestuurders overleggen regelmatig met de gemeenten en regio's over de inhoudelijke en financiële resultaten en de voortgang van de transformatie van het zorgaanbod.

KOOS

De Opvoedpoli is lid van de vereniging KOOS voor het leveren van jeugdhulp in de regio Utrecht. Partners in KOOS zijn Reinaerde, Youké, de Rading en Altrecht. Samen met Spoor030 levert KOOS de Aanvullende Zorg Jeugd voor de stad Utrecht.

GO! voor jeugd

De Opvoedpoli is lid van de vereniging GO! voor jeugd. Samen met Horizon, Cardea, Curium, Ipse, Kwadraad, Gemiva en Prodeba levert de Opvoedpoli de jeugdhulp in de gemeenten Alphen aan den Rijn en Kaag en Braassem.

Collega zorginstellingen

De Opvoedpoli biedt geen standaard aanbod. We werken op regelmatige basis samen met een netwerk van collega-specialisten, instellingen en bedrijven om exact datgene te bieden wat onze cliënten en hun gezin nodig hebben, bijvoorbeeld met De Waag en HSK.

6.3 Social Return

De overheid stimuleert maatschappelijk verantwoord ondernemen op verschillende manieren. Wij vinden het belangrijk om samen met opdrachtgevers en opdrachtnemers te investeren in de sociale infrastructuur van de gemeenten en regio's waar wij actief zijn.

Social Return On Investment (SROI) maakt het mogelijk dat investeringen van de gemeenten naast het 'gewone' rendement ook concrete sociale winst opleveren.

Onze missie is om bij te dragen aan de ontwikkeling van kinderen tot volwassenen die kunnen participeren in de samenleving. Dit doen we al elke dag voor de kinderen, jongeren en gezinnen die wij begeleiden en behandelen. Als opdrachtnemer van de gemeenten zijn we tevens verplicht om bij te dragen aan het sociale rendement van investeringen van gemeenten; dit is opgenomen in de contracten die wij hebben met de gemeenten voor het uitvoeren van jeugdhulp.

In 2020 hebben wij de krachten gebundeld om met iHUB van onze SROI-opdracht een kans te maken. Dit deden wij onder andere door sociaal in te kopen, sociaal te werven op openstaande vacatures en sociaal te ondernemen. Daarnaast hebben wij ook leerlingen die voor werkgevers uit allerlei sectoren doelgroep zijn om een SROI-opdracht te vervullen. Voor onze scholen zorgt dit voor extra kansen om werkgevers te benaderen voor (snuffel)stages, (bij)banen en gastlessen. Er zijn heel veel voorbeelden die onze maatschappelijke betrokkenheid laten zien. Elke dag werken we aan het verbeteren en creëren van kansen voor jongeren.

Hoofdstuk 7 – Kwaliteit, onderzoek en ontwikkeling

7.1 Kwaliteit

CIIO audit

In 2020 is iHUB Zorg door CIIO gecertificeerd middels de CIIO Maatstaf 2016 (ISO norm 9001:2015). CIIO heeft kwaliteitscertificaten afgegeven voor de Opvoedpoli, Altra en Horizon. Tijdens de onderzoeken bij de drie werkmaatschappijen van iHUB, is door CIIO tevens de harmonisatie onderzocht. iHUB streeft ernaar om, gezien de juridische vereenvoudiging per 1 januari 2021, over te kunnen gaan naar één iHUB-certificaat. Om die reden zal CIIO na het eerste halfjaar van 2021 onderzoeken of er feitelijke verbeterlagen zijn gemaakt op het geharmoniseerd werken.

Uit het CIIO onderzoek zijn enkele kanttekeningen naar voren gekomen die tijdens het volgende onderzoek getoetst zullen worden:

- Koers- Leiderschap: Voor kwalitatieve ambities ten aanzien van kernprocessen zijn onvoldoende evalueerbare doelen vastgesteld;
- Mensen-Evaluatie: Geen overall-analyse op exitgesprekken en/ of opgehaalde feedback van vertrekkende mensen;
- Resultaten-Reflectie: Er wordt in mindere mate data-gestuurd gewerkt op de locaties.

In de samenvatting geeft het CIIO voor de Opvoedpoli aan:

Het was een bewogen jaar voor de Opvoedpoli, o.a. door de wijziging van de topstructuur, het verloop van personeel en corona. Ondanks dat is de zorg voor cliënten zo goed mogelijk uitgevoerd met de inzet van deskundige professionals. Het onderzoek van CIIO heeft geresulteerd in acht kanttekeningen en drie afwijkingen. De Opvoedpoli heeft adequate plannen van aanpak aangeleverd voor de geconstateerde afwijkingen, waarna het auditteam van CIIO een positief advies heeft afgegeven.

Inspectiebezoeken Zorg

De Opvoedpoli is in 2020 niet in het kader van de reguliere toetsing door de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd onderzocht. Er zijn geen aanleidingen geweest voor extra onderzoek buiten het schema van reguliere toetsing.

Investeren in kwaliteit

Nieuwe topstructuur iHUB en de Afdeling Kwaliteit

Met de ingang van 1 april 2020 is de nieuwe topstructuur binnen iHUB van kracht. Dit betekent dat regionale sturing van toepassing is. Naast de drie onderwijsregio's (Amsterdam, Rotterdam Educé) en vijf zorgregio's (Noord Holland Noord, Amsterdam, Utrecht Gelderland, Den Haag Midden Holland en Rijnmond Zuid Holland Zuid), is er een gezamenlijke afdeling met kwaliteitsmedewerkers die deels gezamenlijk en deels regionaal invulling geven aan het kwaliteitswerk. De afdeling Kwaliteit draagt zorg voor én beheert het kwaliteitssysteem van iHUB. Het kwaliteitssysteem, dat ten dienste staat van de missie en visie, brengt samenhang aan tussen organisatiestructuren, bevoegdheden, verantwoordelijkheden, procedures, processen, voorzieningen en middelen. Daarnaast staat de kwaliteitsafdeling van iHUB garant voor 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.

Ontwikkeling van de kwaliteitszorg

De jaarplannen en beleidsplannen worden door de locatiemanagers, schooldirecteuren en regiodirecteuren volgens de P&C-cyclus opgesteld, uitgevoerd en geëvalueerd en (eventueel) bijgesteld. Een hulpmiddel hierbij is de kwaliteitsmonitor die door de locatiemanagers en schooldirecteuren wordt ingevuld en besproken met de regiodirecteur en de regionale kwaliteitsadviseur. De regiodirecteur gebruikt verder Kritische Prestatie- Indicatoren (KPI's) voor de managementgesprekken tussen bestuur en regiodirecteuren. De concrete resultaten ten aanzien van hulp en onderwijs, personele ontwikkelingen en financiële resultaten worden tijdens de maand/kwartaalgesprekken geëvalueerd.

Kennisbank (Documentmanagementsysteem)

De Kennisbank, het documentmanagementsysteem van iHUB, wordt gebruikt om het beleid, de processen, werkwijzen en handleidingen voor iedereen toegankelijk te maken. In 2020 is de Kennisbank vernieuwd. Bij de vernieuwde Kennisbank heeft elk document een key-user en auteur. Hierdoor wordt de kwaliteit en de relevantie van de documenten bewaakt. De key-users zijn verantwoordelijk voor het beheren van de documenten en de auteurs voor de inhoud. De auteurs geven aan elk document trefwoorden mee, zodat de lezer snel relevante zoekresultaten krijgt. De nieuwe structuur nodigt alle medewerkers binnen de organisatie ook uit om mee te denken, dit bevordert de actualiteit van de documenten.

7.2 Onderzoek en ontwikkeling

Het verslag van de activiteiten van de afdeling Onderzoek en Ontwikkeling is op iHUB niveau, omdat de Opvoedpoli, Altra, Horizon en De Nieuwe Kans op dit terrein al vanaf april 2020 geïntegreerd werken.

Algemene ontwikkelingen onderzoeksafdeling

In 2020 hadden twee ontwikkelingen een grote impact op de onderzoeksafdeling. Allereerst de coronacrisis. Door deze crisis ging alle aandacht naar het in stand houden van kwalitatief goede zorg en onderwijs en was er weinig extra ruimte voor het implementeren en uitvoeren van onderzoeken. Hierdoor liepen sommige onderzoeken vertraging op (zoals het Ketenbreed leren). Daarbij kwam dat niet alle onderzoeken zich leenden voor een onlinevariant, of er moest eerst tijd geïnvesteerd worden om een online variant op te zetten. Door het wegvallen van sommige onderzoeken of de vertraging hierin, was er wel extra ruimte om bij te dragen aan corona-gerelateerde werkzaamheden, zoals onderzoek naar de impact van corona op de kwaliteit van zorg en onderwijs of meedraaien in het corona-adviesteam.

De tweede ontwikkeling was de samenvoeging van de afzonderlijke onderzoeksafdelingen van Altra, Horizon, de Opvoedpoli en De Nieuwe Kans tot één centrale onderzoeksafdeling in april 2020. Na april is daarom onder andere actief ingestoken op teambuilding, het instellen van een iHUB-brede onderzoek overlegstructuur, het harmoniseren van processen, het samenvoegen van informatie, het inventariseren van activiteiten en (her)verdeling van taken. De resultaten van alle werkmaatschappijen op het gebied van onderzoek zijn dit jaar voor het eerst gebundeld in één gezamenlijk verslag.

Input

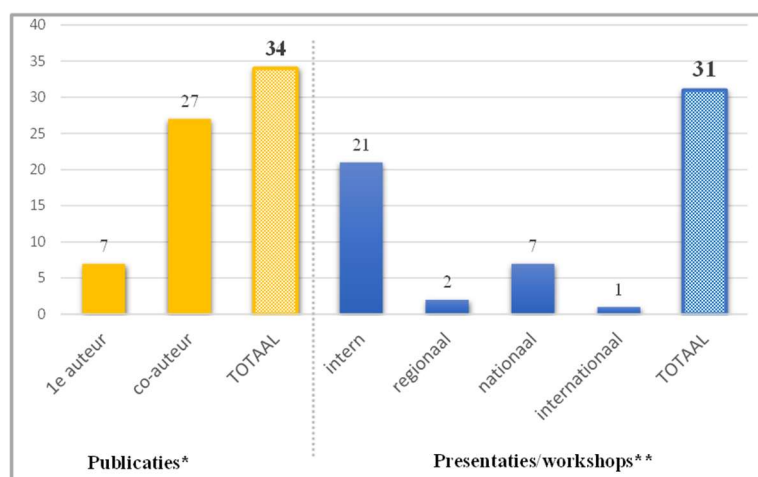
De input gaat over inzet van mensen en middelen voor wetenschappelijk (praktijk)onderzoek. Belangrijk hierbij was de toewijzing van de iHUB-leerstoel 'intergenerationele overdracht van risico- en beschermende factoren in de opvoeding van jeugdigen' aan de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen van de Universiteit van Amsterdam, op de valreep van 2020.

Deze zal worden ingevuld door dr. Chris Kuiper. Deze leerstoel zal zich specifiek richten op orthopedagogische interventies vanuit het perspectief van zorginnovatie in relatie tot effectieve aanpak van intergenerationele overdracht.

Daarnaast zijn in 2020 meer dan tien nieuwe onderzoeken gestart waarbij iHUB hoofdaanvrager dan wel deelnemer was. Thema's hierbij zijn onder andere FamilieKracht en Familiepoli (Opvoedpoli), ontwikkeling van een chatbot (iHUB), jeugdspecialisten in de wijk (iHUB), informele zorg (iHUB), en onderzoek naar uitval van cliënten (De Nieuwe Kans). De helft hiervan is gesubsidieerd door onder andere ZonMw, het Transformatiefonds Amsterdam en Regieorgaan SIA. Om alle lopende en nieuwe onderzoeken uit te kunnen voeren zijn drie nieuwe onderzoekers gestart binnen de afdeling.

Output

De output gaat over de producten en diensten die door de onderzoeksafdeling geleverd zijn voor intern en/of extern gebruik. In onderstaand Figuur is het aantal publicaties en gegeven presentaties in 2020 te zien. Het aantal gegeven presentaties is dit jaar lastig te vergelijken met dat van 2019, omdat veel congressen e.d. niet door zijn gegaan vanwege de pandemie. Niet opgenomen in het schema zijn de interviews, podcasts en bijdragen in kranten, opiniebladen en op websites die met name zijn gedaan vanuit de Horizon-leerstoel 'wetenschappelijke onderbouwde jeugdzorg en onderwijs' aan de Erasmus Universiteit (ingevuld door prof. dr. Annemiek Harder). De Horizon-leerstoel wordt gefinancierd door de Stichting Gereformeerd Burgerweeshuis van Rotterdam.



*exclusief ingediende en semiwetenschappelijke publicaties

**exclusief interviews en podcasts

De onderzoekers hebben actief bijgedragen aan werkgroepen of expertgroepen in de rol van deelnemer of voorzitter met thema's als onderwijs- en zorginnovatie, multistress-gezinnen, ontwikkeling van alternatieven van specialistische zorg voor jeugd in regio Noord-Holland Noord, datagestuurde werken, of (v)echtscheiding. Ook is in 2020 actief ingezet op onderzoek naar methodiekgetrouwheid van recent ontwikkelde methodieken als JouwZorg en GezinTotaal. Daarnaast zijn vanuit de leerstoel van Annemiek Harder twee promovendi gestart binnen iHUB. Het eerste promotieonderzoek richt zich specifiek op wat werkt voor wie en waarom in gezinsgericht werken in de open residentiële jeugdhulp (Emily Tang). Het tweede promotieonderzoek richt zich op de impact van ouders en professionals op de schoolloopbaan van leerlingen in het VSO en hoe zij vanuit hun rol het schoolsucces van de leerling kunnen bestendigen of versterken (Francis Collet).

Impact

De impact gaat over de toegevoegde waarde van de onderzoeksresultaten in de dagelijkse praktijk van jeugdhulp en onderwijs. De coronacrisis had een impact op iedereen, maar vooral op onze kwetsbare ouders en jeugdigen. Om de impact van de coronacrisis en lockdown te monitoren, is daarom in het voorjaar van 2020 bij ouders van leerlingen van verschillende scholen van Horizon en Altra een vragenlijst uitgezet. Doel was om inzicht te krijgen in de ervaringen van ouders met onderwijs en zorg op afstand om op grond hiervan het aanbod te kunnen verbeteren. In totaal hebben 342 ouders de vragenlijst geheel of gedeeltelijk ingevuld. Op hoofdlijnen gaf het merendeel van de ouders aan tevreden te zijn over de informatievoorziening en bereikbaarheid van de school. De helft van de ouders ervaaarde meer zorgen in het gezin. Hierbij ervaaarde bijna 80% voldoende steun van de school voor de situatie thuis en konden ze school goed bereiken bij vragen hierover (86%). Een derde van de ouders maakte zich zorgen over de schoolmotivatie en een kwart over het leerrendement van hun kind. Ook ervaaarde een derde van de ouders niet voldoende geholpen te worden met het aanbrengen van een dagstructuur. Hoewel de instructies en verwachtingen vanuit school naar henzelf en hun kind voor het merendeel van de ouders duidelijk waren, ervaaarde bijna 20% van de ouders hierin nog enige onduidelijkheid. De scholen zijn actief aan de slag gegaan met deze resultaten om het onderwijs op afstand te optimaliseren.

Er is eveneens meegewerkt aan een onderzoek van de gemeente Amsterdam naar de effecten van de coronacrisis op verschillende migrantengemeenschappen in Amsterdam. Deze medewerking bestond hoofdzakelijk uit het geven van advies op de vragenlijstconstructie.

Een andere vorm van impact op wetenschappers, de praktijk en de maatschappij, was de bundeling van de meest recente kennis vanuit wetenschap en praktijk op het gebied van werkzame factoren bij effectieve zorg en onderwijs, in het boek getiteld 'uithuisgeplaatste jeugdigen: Sleutels tot succes in behandeling en onderwijs'. Dit boek komt voort uit de Horizon-leerstoel en kwam uit in april 2020.

Vooruitblik 2021

In 2021 zal een iHUB-brede onderzoeksagenda worden opgesteld met onderzoekslijnen die passen bij de nieuwe strategische doelen en het meerjarenplan van de iHUB-alliantie. Zoals het er nu naar uitziet, worden deze nieuwe lijnen als volgt:

1. van jeugdzorg naar familiezorg en netwerk
2. van fragmentatie naar samenwerking in het brede sociaal domein
3. onderwijs en zorg zo thuis en dichtbij mogelijk
4. ononderbroken ontwikkelen en opgroeien
5. met oog voor negatieve bijeffecten

Verder staat in 2021 de ontwikkeling van één gezamenlijk iHUB-breed cliëntregistratiesysteem (EPD) centraal. Dit moet onder andere bijdragen aan het verbeteren van processen en het beter kunnen sturen op kwaliteitsindicatoren om de effectiviteit van zorg en onderwijs te optimaliseren. Hiertoe zal ook een BI-tool worden ingezet (Dundas) om alle inhoudelijke, procesmatige en financiële indicatoren snel en overzichtelijk weer te geven.

Tot slot staan er grote veranderingen op stapel voor het aanbod voor jeugdigen in de JeugdzorgPlus. Er worden door iHUB allerlei initiatieven ontwikkeld om tegemoet te komen aan de wens/eis van overheid en maatschappij om het aantal gesloten plaatsingen fors terug te dringen en/of te reduceren door het aanbieden van ambulante alternatieven.

Overzicht Wetenschappelijk Onderzoek iHUB 2020

Twee bijzonder hoogleraren

- Prof. dr. A Harder Horizon-chair Evidence-based youth care and education | Department of Psychology, Education & Child Studies | Erasmus School of Social and Behavioural Sciences | Erasmus University Rotterdam
- Prof. dr. CHZ Kuiper Intergenerationele overdracht van risico- en beschermende factoren in de opvoeding van jeugdigen | Afdeling Pedagogische en Onderwijswetenschappen (POW) | Universiteit van Amsterdam

Afgeronde promoties

- Ellis ter Beek (2018) To Treat or not to Treat? Transgressive Sexual Behavior in Adolescence: Needs before Risk. Universiteit van Amsterdam; promotoren Prof. dr. G.J.J.M. Stams en Prof. dr. J. Hendriks.) copromotor dr. CHZ Kuiper
- Harmke Leloux-Opmeer (2018) Who Cares? Baseline profiles and child development in different 24-h settings Universiteit Leiden; promotor Prof. dr. E Scholte. copromotor dr. CHZ Kuiper
- Sophie van de Valk (2019) Under Pressure Repression in secure residential youthcare UvA; promotoren Prof. dr. G.J.J.M. Stams en Prof. dr. A.J.J.A Maas. copromotor dr. CHZ Kuiper
- Majorie Beld (2019) Still Learning The impact of classroom climate on students attending secondary special education UvA; promotor Prof. dr. G.J.J.M. Stams. copromotor dr. CHZ Kuiper

Lopende promotieonderzoeken

- Raymond Gutterswijk (Verkorten en voorkomen jeugdzorgplus: Hoe en voor wie?) Erasmus Universiteit, promotor Prof. dr. P. Prinzie copromotor Prof. dr. A. Harder, Prof. Dr. CHZ Kuiper (verwachte promotie 2021)
- Sanne Pronk (School2Care als alternatief voor jeugdzorgplus) UvA. promotor Prof. dr. G.J.J.M. Stams, Prof. Dr. A. Popma. (verwachte promotie 2021)
- Juliette Sonderman (De rol van leefklimaat in behandelingsucces van meisjes in de (gesloten) jeugdzorg) TRANZO, promotor Prof. dr. Dike van de Mheen copromotor Prof dr. CHZ Kuiper. (verwachte promotie 2021)
- Susanne Höfte (Children's rights in secure and correctional treatment in the Netherlands) UvA promotor Prof. dr. G.J.J.M. Stams, Prof dr CHZ Kuiper. (verwachte promotie 2021)
- Anita Gabriëls (Op het juiste moment de juiste zorg inzetten) Erasmus Universiteit promotor Prof. dr. A. Harder copromotor dr. CHZ Kuiper (verwachte promotie 2023)
- Francis Collet: (Context and family-focused (special) education for youth) Erasmus Universiteit promotor Prof. dr. A. Harder, Prof dr CHZ Kuiper. (verwachte promotie 2025)
- Emily Tang: (Context and family-focused treatment in youth care) Erasmus Universiteit promotor Prof. dr. A. Harder, Prof dr CHZ Kuiper. (verwachte promotie 2025)

Lid academische werkplaatsen

- Kenniswerkplaats Werkplaats Transformatie Jeugd: SAMEN <https://www.awsamen.nl/>
- Academische Werkplaats Transformatie Jeugd: ST-RAW (Samen Transformeren Rotterdam Academische Werkplaats) <http://st-raw.nl/>
- Academische Werkplaats RisicoJeugd (2019-heden) <http://awrj.nl/>
- KeTJA-A, Regionale Kenniswerkplaats Jeugd Amsterdam-Amstelland
- Regionale Kenniswerkplaats Jeugd Noord-Holland

DE OPVOEDPOLI

JAARREKENING 2020 DE OPVOEDPOLI BV



De Nieuwe Kans



DE OPVOEDPOLI



Jaarrekening 2020

Opvoedpoli B.V.

Inhoudsopgave	Pagina
Jaarrekening	
1 Balans per 31 december 2020	39
2 Staat van baten en lasten over 2020	40
3 Kasstroomoverzicht over 2020	41
4 Toelichting bij de Jaarrekening 2020	42
5 Toelichting op de Balans per 31 december 2020	50
6 Toelichting op de Staat van Baten en Lasten over 2020	55
7 Honoraria accountants	61
8 Ondertekening door Bestuurders en Toezichthouders	62
9 Oveige gegevens	63
 Bijlagen	
10 Zorgbonus	68
11 Corona middelen	69

Balans per 31 december 2020

na resultaatbestemming

	2020 euro	2019 euro
Activa		
Vaste activa		
1 Materiële vaste activa	349.157	620.980
2 Financiële vaste activa	176.347	162.516
	<u>525.504</u>	<u>783.496</u>
 Vlottende activa		
3 Onderhanden werk DBC's en gemeenten	735.133	1.655.713
4 Vorderingen	7.091.036	8.124.840
5 Liquide middelen	3.988.524	163.624
	<u>11.814.693</u>	<u>9.944.177</u>
	<u>12.340.198</u>	<u>10.727.673</u>
 Passiva		
6 Groepsvermogen		
Kapitaal	7.070.210	7.071.614
Aandeel derden	0	0
Algemene en overige reserves	-11.730.813	-10.295.097
	<u>-4.660.603</u>	<u>-3.223.483</u>
7 Voorzieningen	397.798	644.014
8 Langlopende schulden	5.999.914	3.100.000
9 Kortlopende schulden	10.603.089	10.207.142
	<u>12.340.198</u>	<u>10.727.673</u>

Staat van baten en lasten over 2020

	2020 euro	Begroting 2020 euro	2019 euro
Bedrijfsopbrengsten			
10 Opbrengsten zorgprestaties & maatschappelijke ondersteuning	29.853.108	31.374.353	26.838.216
11 Subsidies (excl. WMO en Jeugdwet)	1.056.260	0	389.649
12 Overige bedrijfsopbrengsten	1.359.118	794.367	1.008.350
Totaal bedrijfsopbrengsten	32.268.487	32.168.720	28.236.215
Bedrijfslasten			
13 Personeelskosten	26.449.310	26.328.460	25.036.645
14 Afschrijvingen	147.126	50.568	93.398
15 Overige bedrijfskosten	6.974.397	5.239.639	4.609.625
Totaal bedrijfslasten	33.570.834	31.618.666	29.739.668
Bedrijfsresultaat	-1.302.347	550.054	-1.503.453
16 Financiële baten en lasten	-134.774	0	-93.587
Resultaat boekjaar voor belastingen	-1.437.121	550.054	-1.597.039
Belasting resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	0	0	0
Resultaat boekjaar na belastingen	-1.437.121	550.054	-1.597.039
Resultaatbestemming			
<i>Het resultaat is als volgt verdeeld:</i>			
	2020 euro		2019 euro
Kapitaal	-1.405		41.906
Algemene reserve	-1.435.716		-1.637.541
Aandeel derden	0		-1.404
	-1.437.121		-1.597.039

Kasstroomoverzicht over 2020

	2020 euro	2019 euro
Saldo exploitatierekening	-1.302.347	-1.503.452
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	311.735	315.547
Mutatie in financiële vaste activa	-13.831	-10.017
Mutatie vorderingen	1.033.804	-2.118.223
Mutatie in OHW DBC's	920.580	304.659
Mutatie kortlopende schulden	395.947	490.690
Mutaties voorzieningen	-246.216	-155.876
	<u>2.402.019</u>	<u>-1.173.220</u>
Ontvangen interest	1.634	0
Betaalde interest	-136.408	-93.587
	<u>-134.774</u>	<u>-93.587</u>
A Kasstroom uit operationele activiteiten	<u>964.898</u>	<u>-2.770.259</u>
Investerings materiële vaste activa	-79.686	-222.101
Desinvesteringen materiële vaste activa	0	0
B Kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-79.686</u>	<u>-222.101</u>
Mutatie financiering groepsmaatschappijen	3.649.914	1.780.000
Mutatie financiering gemeenten	39.774	1.472.562
Aflossingen op langlopende leningen	-750.000	-152.562
C Kasstroom uit financieringsactiviteiten	<u>2.939.688</u>	<u>3.100.000</u>
Mutatie liquide middelen (A + B + C)	3.824.900	107.640
Saldo liquide middelen 1-1	163.624	55.984
Saldo liquide middelen 31-12	<u>3.988.524</u>	<u>163.624</u>
Verschil	3.824.900	107.640

Toelichting

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. De kasstroom uit financieringsactiviteiten heeft een positief saldo.

Toelichting bij de Jaarrekening 2020

1. Algemeen

Algemene gegevens en groepsverhoudingen

De Opvoedpoli B.V. (de vennootschap), een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, is statutair (en feitelijk) gevestigd te Amsterdam, op het adres Rode Kruisstraat 32, en is geregistreerd onder KvK-nummer 34279530.

De vennootschap is opgericht op 14 november 2007. De vennootschap heeft ten doel het aanbieden van zorg, dienstverlening en opleiding in algemene zin, in het bijzonder op het gebied van ouderschap, opvoeding en ontwikkeling en het bevorderen van onderzoek, innovatie en ontwikkeling op het genoemde gebied.

Grondslagen van consolidatie

In de jaarrekening 2020 zijn opgenomen de vennootschap Opvoedpoli B.V. en de vennootschappen, te weten Opvoedpoli Den Helder B.V., De Care Express B.V., Opvoedpoli Den Haag B.V. en Opvoedpoli Zoetermeer B.V.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2020, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2020.

Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling verslaggeving WTZi (RvW).

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en het resultaat zijn gebaseerd op historische kosten, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Continuïteitsveronderstelling 2020

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. In deze paragraaf wordt een nadere toelichting gegeven.

De Opvoedpoli heeft over 2020 een negatief resultaat behaald van €-1,4 mln tegenover €- 1,5 mln over 2019. Dit resultaat leidt er toe dat het vermogen van de onderneming eind 2020 verder is gedaald naar een negatief vermogen van €-4,6 mln. Wat positief is dat de operationele kasstroom over 2020 positief is, namelijk € 964.000 tegenover een negatieve kasstroom over 2019 van € 2.770.000. Deze positieve ontwikkeling wordt veroorzaakt doordat er enerzijds een opschoning van de vorderingenpositie heeft plaatsgevonden wat ertoe heeft geleid dat veel vorderingen of zijn geïncasseerd of zijn opgeschoond. Verder is er een positieve kasstroom uit financieringsactiviteiten, dit is het gevolg van de uitbreiding van de kredietfaciliteit van St iHUB van € 3 mln naar € 6 mln. Dit heeft tot gevolg dat de liquiditeitspositie van Opvoedpoli BV sterk is verbeterd, van € 163.000 eind 2019 naar € 3.988.000 einde 2020.

Iets dat het operationele resultaat negatief beïnvloed heeft is een extra doorbelasting vanuit het Servicecentrum voor kosten die zijn gemaakt o.a. voor de juridische vereenvoudiging.

Er zijn in 2020 een aantal maatregelen genomen die het financiële herstel van Opvoedpoli BV moesten bewerkstelligen. De belangrijkste maatregelen waren, naast de al vermeldde uitbreiding van de financieringsfaciliteit van St iHUB;

- a. Wijziging van het management en aansturing van de poli's
- b. Verhogen van de (operationele) winstgevendheid
- c. Verhogen betrouwbaarheid en snelheid facturering

De follow up van deze maatregelen in hoofdlijnen.

- a) Wijziging van het management en aansturing van de poli's

Er was beoogd een efficiëntere en meer slagvaardige aansturing dan voorheen te bewerkstelligen. Zodoende is er met ingang van 1 april 2020 een splitsing gemaakt in strategische en operationele aansturing.

Zichtbaar in de cijfers is dat de productiviteit van de Opvoedpoli sterk is verbeterd wat o.a. zichtbaar wordt in een toename van de omzet van ca € 3,5 mln ondanks de negatieve effecten van de Corona crisis.

b)Verhogen van de (operationele) winstgevendheid

De pijlers waarop de verbetering van de (operationele) winstgevendheid rust, waren;

1. het verhogen van de productiviteit

De productiviteit over geheel 2020 bedroeg ruim 70 % tegen tussen de 60 en 75 % over de afgelopen jaren voor 2020.

2. het niet langer leveren van diensten aan niet gecontracteerde ziektekostenverzekeraars

Gedurende 2020 is er heel beperkt dienstverlening geweest aan niet gecontracteerde ziektekostenverzekeraars

3. Centralisatie zorgadministratie onder Servicecentrum

De centralisatie van de zorgadministratie heeft gedurende 2020 duidelijk gestalte gekregen wat ertoe heeft geleid dat de betrouwbaarheid en continuïteit sterk is verbeterd. Ook voor de overige gecentraliseerde ondersteunende processen binnen het SC kan gesteld worden dat een verdere stap is gezet in standaardisatie en uniformering van processen en verhoging van de kwaliteit.

c)Verhogen betrouwbaarheid en snelheid facturering

Zoals hierboven al vermeld heeft er een grote opschoningsslag plaatsgevonden in de openstaande vorderingen en nog te factureren posities. De betrouwbaarheid en de snelheid van de facturatie heeft een positief effect ondervonden van de invoering van de tools Daily Auditing en Value Care. De komende jaren zal dit tot verdere zichtbare verbetering moeten gaan leiden.

Resumerend kan gesteld worden dat er grote stappen zijn gezet om de operationele winstgevendheid te verbeteren wat ook zichtbaar is geworden. In het resultaat onder aan de streep is dat nog niet in hele sterke mate zichtbaar omdat het resultaat 2020 wordt beïnvloed door een aantal eenmalige kosten.

Covid-19 heeft ook haar weerslag op de Opvoedpoli. Vanuit opdrachtgevers is de sterke wens geuit om de zorg zoveel als mogelijk te continueren en hiervoor zijn middelen beschikbaar gesteld in de vorm van garanties rondom financiering. Gedurende 2020 is dit verder uitgewerkt en is concreet zichtbaar geworden wat de effecten zijn voor de Opvoedpoli BV. Onderkent worden de effecten van omzetverlies uit Golf I (mrt tm juni), Golf II (juli tm dec) en de meerkosten. Hieromtrent zijn op basis van de afgesproken regelingen zo nauwkeurig mogelijke schattingen gemaakt van het omzetverlies en de kosten welke in rekening zijn gebracht bij opdrachtgevers. Wat we in toenemende mate merken is dat gemeenten geconfronteerd worden met hogere kosten en verliezen waardoor het voor Jeugdzorgaanbieders steeds lastiger is om deze gelden te ontvangen bij die gemeenten. Dat is iets dat we voor met name Golf II heel concreet ondervinden. Voor de jaarrekening zijn de nog niet geïncasseerde vorderingen hieromtrent gewaardeerd. Dit doet niets af aan de rechtmatigheid van de ingediende vorderingen door ons als Jeugdhulpaanbieder, maar zorgt wel voor toenemende onzekerheid over de incasseerbaarheid ervan.

Het is onze overtuiging dat het business model van de opvoedpoli in de basis operationeel winstgevend is. De tarieven vanuit gemeenten staan weliswaar onder druk, maar we zien in diverse gemeenten dat we kwalitatieve zorg kunnen leveren en tegelijk een klein rendement kunnen behalen door goede tariefafspraken te maken. Wij verwachten dat de Opvoedpoli structureel winstgevend zal zijn op de midden lange termijn.

De wellicht belangrijkste ontwikkeling in de continuïteitsveronderstelling van de Opvoedpoli is de juridische herstructurering die is doorgevoerd per 1 januari 2021. Er heeft een juridische fusie plaatsgevonden tussen de binnen St iHUB aanwezige Jeugdzorgorganisaties. Dat heeft ertoe geleid dat er met ingang van 1 januari 2021 een nieuwe juridische structuur operationeel is.

De Jeugdzorgonderdelen van Horizon, Altra en Opvoedpoli (in zijn geheel) zijn onderdeel geworden van de iHUB Zorg BV. Dat betekent dus dat alle posities van de afzonderlijke (oude) entiteiten opgaan in de nieuwe Zorg BV. Daar vindt dus consolidatie plaats van alle afzonderlijke balansposities. Het gevolg hiervan is dat alle onderlinge financiële verhoudingen tussen de oude entiteiten komen te vervallen. Dus de vorderingen en schulden die bestaan tussen Opvoedpoli en Horizon ten aanzien van de verstrekte financieringen (deze lopen via de St iHUB) sinds 1 januari 2021 tegen elkaar weggevallen zijn en dus niet meer bestaan.

Ditzelfde geldt voor de vermogens en liquiditeitsposities. Het negatieve vermogen van Opvoedpoli verdwijnt doordat het opgaat in Zorg BV en binnen Zorg BV wordt gestart met de geconsolideerde vermogens en liquiditeitsposities van de 3 oude entiteiten. Deze totale vermogens – en liquiditeitsposities van iHUB Zorg BV zijn gezond te noemen.

Op basis van de huidige situatie is er geen sprake van een onzekerheid ten aanzien van de continuïteit.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

De volgende waarderingsgrondslagen zijn naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie, en vereisen een aantal schattingen en veronderstellingen:

- voorziening materiële controle.
- voorzieningen op Onderhanden werk zorgverzekeraars.
- voorzieningen op nog te factureren posities gemeenten en zorgverzekeraars.

Consolidatie

In de jaarrekening van Opvoedpoli B.V. zijn de financiële gegevens verwerkt van de tot de groep behorende maatschappijen en andere rechtspersonen waarop overwegende zeggenschap kan worden uitgeoefend of waarover de centrale leiding wordt gevoerd.

Deze jaarrekening bevat de financiële informatie van zowel van Opvoedpoli B.V. als de geconsolideerde maatschappijen.

De jaarrekening is opgesteld met toepassing van de grondslagen voor de waardering en de resultaatbepaling van Opvoedpoli B.V.

Op 30 december 2020 (van kracht op 31 december 2020) heeft een juridische fusie plaatsgevonden waarbij Opvoedpoli Den Haag BV, Opvoedpoli Den Helder BV, De Care Express BV en Opvoedpoli Zoetermeer BV optraden als verdwijnende vennootschappen en Opvoedpoli BV als verkrijgende vennootschap.

2. Grondslagen van waardering van activa en passiva

Activa en passiva

Activa en passiva worden tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs opgenomen, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen. Toelichtingen op posten in de balans, resultatenrekening en kasstroomoverzicht zijn in de jaarrekening genummerd.

Een actief wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de onderneming zullen toevloeien en het actief een kostprijs of een waarde heeft waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Activa die hier niet aan voldoen worden niet in de balans verwerkt, maar worden aangemerkt als niet in de balans opgenomen activa.

Een verplichting wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag waartegen de afwikkeling zal plaatsvinden op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Onder verplichtingen worden mede voorzieningen begrepen.

Verplichtingen die hier niet aan voldoen worden niet in de balans opgenomen, maar worden verantwoord als niet in de balans opgenomen verplichtingen.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans opgenomen als een transactie niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Dergelijke transacties geven evenmin aanleiding tot het verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's die zich naar waarschijnlijk in de praktijk zullen voordoen, en niet op voordelen en risico's waarvan redelijkerwijze niet te verwachten is dat zij zich voordoen.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de winst-en-verliesrekening opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie. Indien de weergave van de economische realiteit ertoe leidt dat het opnemen van activa waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingstermijnen van de materiële vaste activa zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur van het vast actief.

Materiële vaste activa met een beperkte gebruiksduur worden afzonderlijk afschreven op basis van onderstaande afschrijvingspercentages. In het geval dat belangrijkste bestanddelen van een materieel vast actief van elkaar te onderscheiden zijn en verschillen in gebruiksduur of verwacht gebruikspatroon, worden deze bestandsdelen afzonderlijk afschreven.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de verkrijgings- of vervaardigingsprijs volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur. Er wordt afschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden niet afschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

- Verbouwings/Inrichtingskosten (onder Gebouwen en terreinen) : 20%
- Kantoorinventaris (onder inventaris en apparatuur): 20 %.
- Hardware (laptops/telefoons etc) : 33 %.
- Vervoersmiddelen : 20 %.

In de investeringen is geen bedrag aan geactiveerde rente opgenomen.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens tegen geamortiseerde kostprijs.

Vervreemding van vaste activa

Voor verkoop beschikbare activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

Overige vorderingen

Overige vorderingen worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieverentemethode, verminderd met bijzondere waardevermindervingsverliezen.

Onderhanden werk uit hoofde van DBC's en gemeenten

Zorg aan cliënten voor zowel DBC's als gemeenten uit hoofde van zogenaamde SPIC's, welke is geleverd maar nog niet is afgerond en gefactureerd wordt gezien als Onderhanden Werk. Het onderhanden werk wordt gewaardeerd tegen de opbrengstwaarde of de vervaardigingsprijs, zijnde de afgeleide verkoopwaarde van de reeds bestede verrichtingen.

Vorderingen

Binnen de vorderingen wordt een onderscheid gemaakt tussen nog te factureren en debiteuren. Nog te factureren zorg aan cliënten betreft productie waarvan de behandeling is afgerond, maar nog niet is gefactureerd. Onder debiteuren wordt de afgeronde productie weergegeven die ook gefactureerd is.

De eerste waardering van vorderingen is tegen reële waarde, inclusief transactiekosten. Een voorziening wordt getroffen op de vorderingen op grond van verwachte oninbaarheid per debiteur.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Liquide middelen die naar verwachting langer dan 12 maanden niet ter beschikking staan van de onderneming, worden gerubriceerd als financiële vaste activa.

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

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

De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan en die het gevolg zijn van een gebeurtenis uit het verleden, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

Wanneer verplichtingen naar verwachting door een derde zullen worden vergoed, wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen indien het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting.

Personele voorzieningen worden, indien het effect van de tijdswaarde van geld materieel is, gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

Per individuele voorziening is hieronder een toelichting van de grondslagen voor waardering opgenomen.

Voorziening debiteuren

De debiteuren worden specifiek voorzien indien het risico op niet-betalen reëel is. Op basis van de status van het afwikkelingstraject, de inhoudelijke afstemming met de debiteur en de feitelijke stand van zaken is adequaat de hoogte van de voorziening bepaald.

Voorziening langdurig zieken

Voor langdurig zieken is een voorziening gevormd op basis van de contante waarde van de verwachte loonkosten in de eerste twee jaren van de arbeidsongeschiktheid (voor medewerkers die naar verwachting niet zullen terugkeren in het arbeidsproces), voorzover deze na 31 december 2018 vallen, gebaseerd op 100 % gedurende het eerste jaar en 70 % gedurende het tweede jaar. Er is geen disconteringsvoet gehanteerd.

Voorziening WAB

De voorziening WAB gaat over het mogelijk uitbetalen van een transitievergoeding voor medewerkers met een tijdelijk contract die aan het einde van de contractduur door de werkgever niet worden verlengd.

Voorziening Materiele Controle

De voorziening materiele controle is een voorziening voor het risico op afgekeurde omzet. De financier mag tot 5 jaar na afloop van de facturering omzet controleren. Voor de voorziening is een inschatting gemaakt van het bedrag dat mogelijk moet worden terugbetaald vanwege afkeuring van de niet-gecontroleerde omzet zorgverzekeraars 2016 tot en met 2019. Voor 2020 is er geen nieuwe voorziening Materiele Controle opgenomen.

Voorziening Jubileumverplichtingen

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkans en leeftijd.

Schulden

Onder de langlopende schulden worden schulden opgenomen met een resterende looptijd van meer dan één jaar. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar. De schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs (nominale waarde). De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

3. Grondslagen van resultaatbepaling

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en de lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

Baten worden verantwoord in het jaar waarin de baten zijn gerealiseerd. Lasten worden in aanmerking genomen in het jaar waarin deze voorzienbaar zijn. De overige baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Baten (waaronder nagekomen budgetaanpassingen) en lasten uit voorgaande jaren die in dit boekjaar zijn geconstateerd, worden aan dit boekjaar toegerekend.

Opbrengsten

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en de lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

Baten worden in de winst-en-verliesrekening opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verlichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Baten worden verantwoord in het jaar waarin de baten zijn gerealiseerd. Lasten worden in aanmerking genomen in het jaar waarin deze voorzienbaar zijn. De overige baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Baten (waaronder nagekomen budgetaanpassingen) en lasten uit voorgaande jaren die in dit boekjaar zijn geconstateerd, worden aan dit boekjaar toegerekend. In het geval van een geconstateerde fout in voorgaande boekjaren wordt fouterstel toegepast.

Personele kosten

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de resultatenrekening voorzover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingdienst.

De beloningen van het personeel worden als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de instelling. Voor de beloningen met opbouw van rechten (sabbatical leave, gratificaties e.d.) worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van gratificaties worden verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

Pensioenen

Opvoedpoli heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij PFZW. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn. De Opvoedpoli betaalt hiervoor premies waarvan de helft door de werkgever wordt betaald en de helft door de werknemer.

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioen-fonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Per 1 januari 2015 gelden nieuwe regels voor pensioenfonds. Daarbij behoort ook een nieuwe berekening van de dekkingsgraad. In april 2021 bedroeg de dekkingsgraad 99,6%. Het vereiste niveau van de dekkingsgraad is 125%. De Opvoedpoli heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies en heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen van derden en groepsmaatschappijen ontvangen (te ontvangen) en aan derden en groepsmaatschappijen betaalde (te betalen) interest. Tevens is hieronder opgenomen het aandeel van de onderneming in het resultaat van de op nettovermogenswaarde gewaardeerde deelnemingen danwel ontvangen dividenden van deelnemingen waarin geen invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid wordt uitgeoefend en waardeveranderingen van financiële vaste activa.

(Overheids)subsidies

(Overheids)subsidies worden aanvankelijk in de balans opgenomen als vooruitontvangen baten zodra er redelijke zekerheid bestaat dat zij zullen worden ontvangen en dat de groep zal voldoen aan de daaraan verbonden voorwaarden.

Subsidies ter compensatie van de door de groep gemaakte kosten worden systematisch als opbrengsten in de winst-en-verliesrekening opgenomen in dezelfde periode als die waarin de kosten worden gemaakt.

4. Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen die zonder beperkingen en zonder materieel risico van waardeverminderingen als gevolg van de transactie kunnen worden omgezet in geldmiddelen.

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

5. Grondslagen voor gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening worden verwerkt in de jaarrekening.

Gebeurtenissen die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum worden niet in de jaarrekening verwerkt. Als dergelijke gebeurtenissen van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening, worden de aard en de geschatte financiële gevolgen ervan toegelicht in de jaarrekening.

6. Waarderingsgrondslagen WNT

Voor de uitvoering van de Wet normering topinkomens (WNT) heeft de instelling zich gehouden aan de wet- en regelgeving inzake de WNT, waaronder de instellingsspecifieke (sectorale) regels.

6. Vennootschapsbelasting

Opvoedpoli BV, Opvoedpoli Den Helder BV, Opvoedpoli Den Haag BV en De Care Express BV vormen per 1 januari 2018 een fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting. Per 20 januari 2020 is Opvoedpoli Zoetermeer BV gevoegd in de fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting. Op 30 december 2020 (van kracht op 31 december 2020) heeft een juridische fusie plaatsgevonden waarbij Opvoedpoli Den Haag BV, Opvoedpoli Den Helder BV, De Care Express BV en Opvoedpoli Zoetermeer BV optraden als verdwijnende vennootschappen en Opvoedpoli BV als verkrijgende vennootschap. Als gevolg van de juridische fusie van Opvoedpoli c.s. eindt de fiscale eenheid vennootschapsbelasting. Er is echter verzocht dat de fiscale eenheid niet geacht wordt te zijn verbroken als gevolg van de juridische fusie, waardoor er geen afrekening plaatsvindt. Tevens is aan de Belastingdienst verzocht dat de verrekenbare verliezen van de fiscale eenheid vennootschapsbelasting Opvoedpoli BV na de juridische fusie niet verloren gaan. Naar verwachting zal de fiscale eenheid Opvoedpoli BV in 2020 geen vennootschapsbelasting verschuldigd zijn, mede gezien de beschikbare fiscaal compensabele verliezen.

Toelichting op de Balans per 31 december 2020

na resultaatbestemming

1 Materiële vaste activa

De specificatie is als volgt:

		2020	2019
1.1	Gebouwen en terreinen	228.482	334.700
1.3	Inventaris en apparatuur	60.444	286.280
1.5	Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald op MVA	60.232	0
Totaal		349.157	620.980

Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt weer te geven:

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige vaste bedr. middelen	In uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal
Stand per 1 januari 2020					
Aanschafprijs	598.747	717.144	0	0	1.315.891
Cumulatieve afschrijvingen	264.046	430.865	0	0	694.911
Boekwaarde 1 januari 2020	334.701	286.279	0	0	620.980
Mutaties in de boekwaarde					
Bij: Investerings					
Aanschafprijs investeringen	14.641	4.813		60.232	79.686
	14.641	4.813	0	60.232	79.686
Af: Desinvesteringen					
Aanschafprijs volledig afgeschreven desinvesteringen					0
Cum. afschr. volledig afgeschreven desinvesteringen					0
Aanschafprijs desinvesteringen					0
Cum. afschr. desinvesteringen					0
Af: Afschrijvingen					
reguliere afschrijvingen	98.074	213.661			311.735
vervroegde afschrijvingen	22.786	16.989			39.776
	120.860	230.651	0	0	271.959
Saldo	228.483	60.442	0	60.232	428.707
Stand per 31 december 2020					
Aanschafprijs	613.388	721.957	0	60.232	1.395.578
Cumulatieve afschrijvingen	384.906	661.516	0	0	1.046.421
Boekwaarde 31 december 2020	228.483	60.442	0	60.232	349.156

Toelichting

De grootste investeringen in 2020 betreft de verbouwingen aan het Surinameplein in Amsterdam van het klimaatbeheersingssysteem. Alle genoemde activa zijn juridisch en economische eigendom van de Opvoedpoli. Verder zijn er geen contractuele investeringsverplichtingen.

De vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald op MVA betreffen facturen die betrekking hebben op verbouwing van nieuwe locaties in OVP Utrecht. Deze panden in omgeving Utrecht worden per 1-1-2021 in gebruik genomen.

2 Financiële vaste activa

De specificatie is als volgt:

	2020	2019
2.7 Waarborgsommen	176.347	162.516
Totaal	176.347	162.516
<i>Het verloop van de financiële vaste activa is als volgt weer te geven:</i>		
	2020	2019
Stand per 1 januari	162.516	152.499
Bij: betaalde nieuwe waarborgen in 2020	13.831	10.017
Stand per 31 december	176.347	162.516

Toelichting

3 Onderhanden werk uit hoofde van DBC's en gemeenten

De specificatie is als volgt:

	2020	2019
3.1 Onderhanden werk DBC-zorgproducten	486.350	964.468
Onderhanden werk gemeenten	248.783	691.245
Totaal	735.133	1.655.713

Toelichting

Onderhanden werk DBC-zorgproducten bestaat uit geleverde zorg in 2020 welke op 31-12-2020 nog niet afgesloten zijn en waar over in 2021 ook nog zorg verricht zal gaan worden. Onderhanden werk gemeenten bestaat uit vooruitontvangen bedragen van Spic gemeenten Amsterdam en omgeving.

4 Vorderingen

De specificatie is als volgt:

	2020	2019
4.1 Debiteuren algemeen	3.110.957	1.110.700
4.2 Nog te factureren bedragen gemeenten	1.060.835	4.294.138
Nog te factureren bedragen zorgverzekeraars	1.114.611	3.034.660
Nog te factureren bedragen overig	2.126.730	646.371
4.3 Vooruit ontvangen facturen	57.003	32.358
4.4 Nog te ontvangen bedragen/subsidies	723.754	884.216
4.6 Voorziening Dubieuze Debiteuren en nog te factureren	-1.102.854	-1.877.602
Totaal	7.091.036	8.124.840

Toelichting

Voorzieningen op debieuze debiteuren zijn gemaakt op uitstaande posities ter hoogte van € 1.102.854

5 Liquide middelen

De specificatie is als volgt:

	2020	2019
5.1 Kasmiddelen	0	2.335
5.2 Tegoeden op Bankrekeningen	3.988.524	161.289
Totaal	3.988.524	163.624

Toelichting

De liquide middelen staan geheel ter vrije beschikking afgezien van de afgegeven bankgaranties, ter hoogte van in totaal circa EUR 13.500.

6 Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de volgende componenten:

	2020	2019
6.1 Kapitaal	7.070.210	7.071.614
6.3 Algemene en Overige reserves	-11.730.812	-10.295.096
Totaal	-4.660.602	-3.223.482

Algemene reserve

	Stand per 1 januari 2020	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Stand per 31 december 2020
Kapitaal	7.071.614		-1.404	7.070.210
Algemene en Overige reserves	-10.295.096	-1.437.121	1.405	-11.730.812

Totaal	-3.223.482	-1.437.121	1	-4.660.602
---------------	-------------------	-------------------	----------	-------------------

Toelichting

7 Voorzieningen

	2020	2019
Personele voorzieningen		
7.1 Reorganisatie	85.705	264.488
7.2 Jubileumvoorziening	120.482	0
7.3 Langdurig zieken	117.434	94.271
	323.621	358.759
7.5 Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)	74.177	69028,21
7.7 Voorziening Materiële controle ZV	0	216.227
	397.798	644.014

	Stand per 1 januari 2020	Dotaties	Onttrekking	Vrijval / overige mutaties	Stand per 31 december 2020
Personeelsvoorzieningen					
Reorganisatie	264.488	0	178.783	0	85.705
Jubileumvoorziening	0	120.482	0	0	120.482
Langdurig zieken	94.271	23.163	0	0	117.434
	358.759	143.645	178.783	0	323.621
			0		
Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)	69.028	5.149	0	0	74.177
Voorziening Materiële controle ZV	216.227			216.227	0
	285.255	5.149	0	216.227	74.177
Totaal	644.014	148.794	178.783	216.227	397.798

Toelichting in welke mate (het totaal van) de voorzieningen als langlopende moeten worden beschouwd:

	2020	2019
Kortlopend deel (< 1 jaar)	280.467	459.906
Langlopend deel (> 1 jaar - < 5 jaar)	117.331	184.108
Totaal	397.798	644.014

Toelichting
Voor de gevormde reorganisatievoorziening van € 264.488 is er in 2020 een deel van € 178.783 onttrokken.
De voorziening materiële controle beslaat een periode van 5 jaar. Bedragen welke betrekking hebben op jaren ouder dan 5 jaar vallen vrij. In 2020 is deze voorziening geheel vrijgevallen.
De voorziening langdurig verzuim wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.
De voorziening WAB gaat over het mogelijk uitbetalen van een transitievergoeding voor medewerkers met een tijdelijk contract die aan het einde van de contractduur door de werkgever niet worden verlengd. Hiervoor is in 2020 € 5.149 aan de voorziening toegevoegd.
De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkans en leeftijd. De voorziening is gevormd in 2020 als gevolg van de overgang van de CAO Jeugdzorg per 1 januari 2021.

8 Langlopende schulden

	2020	2019
8.1 Schulden aan gemeenten	0	1.320.000
8.2 Schulden aan groepsmaatschappijen	5.999.914	1.780.000
Totaal	5.999.914	3.100.000

Het verloop is als volgt weer te geven:

	2020	2019
Stand per 1 januari	3.100.000	-
Bij nieuw leningen	3.750.000	4.452.562
Af: aflossingen	750.000	152.562
Stand per 31 december	6.100.000	4.300.000
Af: aflossingsverplichting komend boekjaar:	100.086	1.200.000
Stand per 31 december (langlopend)	5.999.914	3.100.000

	lening langlopend	kortlopend deel (< 1 jaar)	langlopend deel (> 1 jaar)	waarvan > 5 jaar
Leningenoverzicht				
iHub lening	5.999.914		5.999.914	5.999.914
Totaal	5.999.914	0	5.999.914	5.999.914

Toelichting
In 2017 is er een herstellfonds hebben Altra en Horizon gezamenlijk een lening van verstrekt aan iHUB voor het GGZ Herstelfonds welke bedoeld is als ondersteuning voor de Opvoedpoli (OVP). In 2019 en 2020 heeft OVP hier aanspraak op gemaakt. In 2020 is de kredietfaciliteit bij St iHUB verhoogd met € 3.750.000 tot in totaal € 6.000.000. De aflossingsperiode om deze lening af te lossen is 10 jaar.
De schuld aan de gemeente Amsterdam zal in 2021 geheel zijn afbetaald.

9 Kortlopende schulden

	2020	2019
9.1 Schulden aan groepsmaatschappijen	1.036.664	2.439.089
9.3 Schulden aan gemeenten	2.345.955	2.351.295
9.8 Crediteuren	902.629	648.239
9.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.060.011	1.396.870
9.13 Reservering Omzetplafonds	874.424	721.315
9.16 Vooruit ontvangen bedragen	2.075.286	327.135
9.17 Reservering vakantiegeld	794.824	770.905
9.18 Reservering verlof	748.114	696.628
9.20 Reservering accountantskosten	40.402	50.502
9.21 Overige overlopende passiva	724.779	473.469
9.22 Schulden op Bankrekeningen	0	331.695
Totaal	10.603.089	10.207.142

Toelichting
Onder de rekening courant groepsmaatschappijen zijn schulden opgenomen die met name samenhangen met het Service Centrum Ihub. Via het Service Centrum Ihub worden de kosten van de ondersteunende diensten doorbelast.
De grootste schulden aan gemeenten betreft het kortlopende gedeelte van de lening van de gemeente Amsterdam (EUR 2.06 miljoen). Deze zal eind 2021 geheel zijn afgelost.
Voor jaren 2017 tot en met 2019 is er voor zorgverzekeraar een omzetplafondvoorziening bepaald omdat de omzet voor zorgverzekeraars hoger is dan de afspraak in het contract. Voor 2020 is er nog geen plafondoverschrijding gerealiseerd doordat het plafond voor 2020 verhoogd is met Achmea.
Binnen de opvoedpoli zijn er een aantal bankrekeningen met een negatief saldo geëindigd. Het negatieve banksaldo is onder "Schulden op Bankrekeningen" opgenomen.
Op vooruitvragen bedragen zijn de vooruitontvangen Spics 2020 geboekt. Spics mogen 70% vooruit gefactureerd worden. Een deel van dit vooruitontvangen bedrag heeft betrekking op omzet die in 2021 genomen wordt.

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

x Adres	Postcode	Plaats	Einddatum huurcontract	Waarde 2021	Contract waarde na 2021
1 Baarsjesweg 224	1058 AA	Amsterdam	31-12-2021	29.340	-
1 Biltstraat 190	3572 BR	Utrecht	31-12-2020	59.537	-
Dorpstraat 145	2712 AG	Zoetermeer	31-3-2022	56.651	14.163
1 Eerste van Swindenstraat 555	1093 LC	Amsterdam	31-8-2022	46.864	31.243
1 Kennermerstraatweg 105	1814 GE	Alkmaar	1-1-2023	81.690	81.690
1 Marsdiepstraat 269	1784 AH	Den Helder	28-2-2019	-	-
Middenweg 16	1782BE	Den Helder	31-7-2021	42.896	-
1 Nassaukade 162	1053 LL	Amsterdam	31-7-2023	41.787	66.163
1 Pilatusdam 3	2712 BD	Zoetermeer	31-10-2019	-	-
Prinsegracht 126	2512 GD	Den Haag	31-1-2022	33.589	2.799
1 Rode Kruisstraat 32	1025 KN	Amsterdam	30-4-2022	86.700	28.900
Scharloo 20	1621 JZ	Hoorn	1-4-2022	40.068	10.017
1 Spaarne 11	2011 CC	Haarlem	30-4-2021	44.181	-
Spijckermakersstraat 101 A	2512 ET	Den Haag	30-3-2022	22.397	5.599
1 Surinameplein 85	1058 FG	Amsterdam	31-3-2021	41.717	-
Westlaan 14	2641 DM	Pijnacker	31-7-2022	29.052	16.947
1 Wilheminastraat 66	2011 CVP	Heemstede	31-12-2022	71.947	71.947
Willem Dreeslaan 430	2729 NK	Zoetermeer	30-11-2023	61.799	118.448
1 Zeestraat 84	1942 AT	Beverwijk	28-2-2021	30.855	-
1 Zuiderkerkstraat 1	1501 NE	Zaandam	30-11-2021	26.108	-
Polderweg 19A		Den Helder	31-5-2022	10.038	4.182
1 Hogeweg 196	3701 HL	Zeist	31-12-2022	29.574	29.574
1 Coltbaan 1-19	3439 NG	Nieuwegein	31-12-2022	48.487	48.487
Totaal				935.276	530.159

Toelichting op de Staat van Baten en Lasten over 2020

10 Opbrengsten zorgprestaties & maatschappelijke ondersteuning

	2020	2019
10.1 Opbrengsten zorgverzekeringswet	827.196	1.585.734
10.2 Opbrengsten Jeugdwet	28.486.550	25.252.482
10.4 Overige zorgprestaties	539.362	0
Totaal	29.853.108	26.838.216

Toelichting

We hebben zorg geleverd in 2020 op DBC's Achmea gestart in 2019 niet meegenomen in de omzet omdat het budgetplafond in 2019 al was bereikt. Daarnaast zijn we gestopt met ongecontracteerde zorg.

De omzet GO! is een stuk lager in 2020, echter dit wordt gecompenseerd met een hogere ISD omzet gemeenten.

Overige zorgprestaties: De corona heeft impact op de gewone bedrijfsvoering en er is in 2020 bij meerdere gemeenten compensatie aangevraagd en verkregen voor het lager uitvallen van bezetting.

11 Subsidies

	2020	2019
11.4 Overige subsidies	1.056.260	389.649
Totaal	1.056.260	389.649

Toelichting

De overige subsidies bestaan uit de NZa beschikbaarheidsbijdrage (€ 485.221) en de ontvangen zorgbonus die aan het personeel uitbetaald is

12 Overige bedrijfsopbrengsten

	2020	2019
12.1 Opbrengst verhuur	0	175
12.2 Detachering personeel	634.666	527.389
12.3 Overige	724.453	480.786
Totaal	1.359.118	1.008.350

Toelichting

De omzet door onderaanneming detachering en overig gestegen tot € 714.373

13 Personeelslasten

	2020	2019
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		
13.1 Lonen en salarissen	18.561.385	16.971.775
13.2 Sociale lasten	3.069.609	2.908.880
13.3 Pensioenlasten	1.536.230	1.448.079
	23.167.223	21.328.734
Overige personele lasten		
4.1.2 Dotaties personele voorzieningen	191.335	129.476
13.5 Lasten personeel niet in loondienst	2.290.413	2.379.310
13.6 Opleidingskosten	649.942	725.962
13.7 Overige	745.480	952.897
	3.877.170	4.187.645
13.8 Ontvangen vergoedingen	-595.083	-479.734
Totaal	26.449.310	25.036.645

Aantal FTE

	2020	2019
	Gemiddeld	Gemiddeld
Jeugd & Opvoedhulp	308	314
Totaal	308	314

Toelichting

Het gemiddeld aantal fte is in 2020 lager dan in 2019. Naast natuurlijke doorstroming is in begin 2020 het personeel van de zorgadministratie overgegaan naar Stichting Service Centrum Ihub. Hierdoor is het aantal fte in 2020 gedaald.

14 Afschrijvingen

	2020	2019
14.2 Afschrijvingen materiële vaste activa	311.735	315.320
14.3 Doorbelaste afschrijvingskosten	-164.609	-221.922
Totaal	147.126	93.398

Toelichting

De afschrijvingskosten op ICT middelen worden voor 100% doorbelast aan het nieuw gevormde Stichting Service Centrum iHUB.

15 Overige lasten

	2020	2019
Huisvesting		
15.1 Huur gebouwen	802.295	878.496
15.2 Onderhoud	40.679	32.518
15.3 Belastingen en verzekeringen	21.516	19.592
15.4 Energielasten	61.271	70.219
15.5 Schoonmaakkosten	155.673	147.893
15.6 Overige huisvestingslasten	45.283	31.729
	1.126.718	1.180.447
Beheer & Administratie		
15.7 Kantoorlasten	140.050	291.673
15.8 Automatisering	0	612
15.9 Accountantskosten	40.402	54.626
15.10 Advieskosten	57.571	236.325
15.11 Mutatie voorzieningen	-48.763	-176.260
15.12 Overige beheer & administratie	38.630	47.860
15.13 Nagekomen posten voorgaande jaren	622.704	-1.445.724
	850.594	-990.888
Verzorging & leermiddelen		
15.14 Verzorgingskosten Jeugdhulp	347.078	542.998
15.15 Kosten voor leermiddelen	43.080	56.918
	390.158	599.915
15.20 Bijdragen groepsmaatschappij	4.606.928	3.820.151
Totaal	6.974.397	4.609.625

Toelichting

Nagekomen kosten en opbrengsten die betrekking hebben op jaren 2019 en eerder. In de jaarrekening 2019 betrof dit voornamelijk de uitbetaling door CZ zorgverzekeraars van opbrengsten uit oude jaren.

In 2019 is stichting Service Centrum iHUB gestart en heeft de taken van de werkmaatschappijen overgenomen qua ondersteunende diensten. Onder de bijdrage groepsmaatschappijen zijn de kosten hiervan opgenomen. Te denken hierbij valt aan kosten voor Raad van Bestuur, het centrale ICT beheer, de kosten van de diverse administraties, HR, facilitaire ondersteuning ed. Om de dienstverlening voor en naar de werkmaatschappijen waaronder die voor Opvoedpoli BV te verbeteren, zijn diverse investeringen gedaan die hierin zijn begrepen.

16 Financiële baten en lasten

	2020	2019
16.1 Financiële baten	1.634	0
16.2 Financiële lasten	-136.408	-93.587
Totaal	<u>-134.774</u>	<u>-93.587</u>

Toelichting

De financiële lasten zijn inclusief de betaalde rente aan Stichting Ihub in verband met de langlopende lening.

WNT-verantwoording 2020 Opvoedpoli B.V.

De WNT is van toepassing op de Opvoedpoli BV. Het voor de Opvoedpoli BV toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 201.000,-- zijnde klasse V met 13 punten op basis van de regeling Zorg - en Jeugdhulp. Voor de Raad van Toezicht gelden de maxima van 15% van € 201.000 voor de voorzitter en 10% van € 201.000 voor de overige leden.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Gegevens 2020		
bedragen x € 1	J.J. du Prie	J. ten Dam
Functiegegevens ⁵	Voorzitter RvB	Lid RvB
Aanvang ⁶ en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12	1/10 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ⁷	0,160	0,160
Dienstbetrekking? ⁸	nee	nee
Bezoldiging ⁹		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 30.885,54	€ 7.215,80
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-
Bezoldiging	€ 30.885,54	€ 7.215,80
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹⁰	€ 31.356,00	€ 7.881,84
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ¹¹	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ¹²	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ¹³	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019 ¹⁴		
bedragen x € 1	J.J. du Prie	J. ten Dam
Functiegegevens ⁵	Voorzitter RvB	Lid RvB
Aanvang ⁶ en einde functievervulling in 2018	01/01-31/12	Zie tabel 1b
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ⁷		
Dienstbetrekking? ⁸	nee	
Bezoldiging ⁹		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 39.886,40	
Beloningen betaalbaar op termijn	-	
Bezoldiging	€ 39.886,40	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹⁰	€ 39.886,40	

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12¹

J. ten Dam		
Functiegegevens ³	Lid RvB	
Kalenderjaar ⁴	2020	2019
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	01/01 – 30/9	01/10 – 31/12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar ⁵	9	3
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar ⁶	165,25	N.v.t.

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar ⁶	€ 193	€ 187
Maxima op basis van de normbedragen per maand ⁷	€ 202.200,00	€ 77.700,00
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12 ⁸	€ 44.748,00	
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)		
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief? ⁹	N.v.t.	
Bezoldiging in de betreffende periode	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	N.v.t.	
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ¹¹	N.v.t.	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ¹²	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ¹³	N.v.t.	

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen ¹

Gegevens 2020					
bedragen x € 1	R.R.A. te Loo		P. Laseur		J. Kweekel
Functiegegevens ²	Voorzitter		Lid		Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12		01/01-31/12		01/01-31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging ³	€	4.165,10	€	2.776,65	€ 2.776,65
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴	€	30.150,00	€	20.100,00	€ 20.100,00
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ⁵	N.v.t.		N.v.t		N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ⁶	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ⁷	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.
Gegevens 2019					
Functiegegevens ²	Voorzitter		Lid		Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01-31/12		01/01-31/12		01/01-31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging ³	€	5.571,00	€	3.714,00	€ 3.733,00
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴	€	29.100,00	€	19.400,00	€ 19.400,00

Gegevens 2020					
bedragen x € 1	J.W.C. Voerman		H. Moukaddim		J.T.A. Wakkerman
Functiegegevens ²	Lid		Lid		Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12		01/01-31/12		01/10-31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging ³	€	2.791,15	€	2.776,65	697,79
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴	€	20.100,00	€	20.100,00	5052,26
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ⁵	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ⁶	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ⁷	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.
Gegevens 2019					
bedragen x € 1	J.W.C. Voerman		H. Moukaddim		
Functiegegevens ²	Lid		Lid		
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01-31/12		15/5 – 31/12		
Bezoldiging					
Bezoldiging ³	€	3.734,00	2342		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴	€	19.400,00	€	12.277,81	

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen ¹.

Honoraria Accountant

De volgende honoraria van EY zijn ten laste gebracht van Opvoedpoli B.V., een en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a lid 1 en 2 BW.

	2020	2019
Controle jaarrekening	163.145	121.699
Andere controle opdrachten	40.402	50.502
Fiscale adviesdiensten	-	-
Andere niet-controle diensten	-	-
Totaal	203.547	172.201

Er werden in 2020 verder geen adviesdiensten afgenomen bij EY.

De kosten van de controle jaarrekening zijn inbegrepen onder de bijdrage groepsmaatschappijen vanuit Stichting Service Centrum iHUB.

Vaststelling en goedkeuring jaarverslag

De Raad van Bestuur heeft het jaarverslag 2020 vastgesteld in de vergadering van 27-5-2021.

De Raad van Toezicht heeft het jaarverslag 2020 goedgekeurd in de vergadering van 22-6-2021

Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben geen gebeurtenissen zoals faillissementen van belangrijke debiteuren, dividendbesluiten, mogelijke continuïteitsvraagstukken, besluiten tot aan- of verkopen van bedrijfsonderdelen zich voorgedaan.

Per 1 januari 2021 is Opvoedpoli B.V. samen met de andere verbonden werkmaatschappijen (stichting De Nieuwe Kans, stichting Altra en stichting Horizon Jeugzorg en Speciaal Onderwijs) en de overige entiteiten (stichting iHUB en stichting servicecentrum iHUB) een juridische vereenvoudiging aangegaan. Dit houdt in dat de structuur van de samenwerkende en verbonden werkmaatschappijen is gewijzigd naar een topstichting (stichting iHUB Groep), een zorg B.V. (iHUB Zorg B.V.), een onderwijsstichting (stichting iHUB Onderwijs) en een service B.V. (Servicecentrum iHUB B.V.). Hiermee worden de samenhangende onderdelen die eerder in meerdere werkmaatschappijen waren ondergebracht, gebundeld en is de structuur eenvoudiger.

Ondertekening door Bestuurders en Toezichthouders

Bestuurders



J.J. du Prie, namens Stichting iHUB



J. ten Dam, namens Stichting iHUB

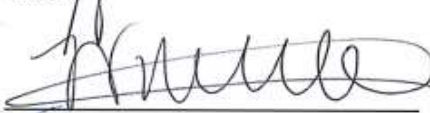
Toezichthouders



R.R.A. te Loo



P. Laseur



J.T.A. Wakkerman



J.W.C. Voerman



H. Moukaddim

OVERIGE GEGEVENS

1 STATUTAIRE REGELING RESULTAATBESTEMMING

De algemene vergadering is bevoegd tot bestemming van de winst die door de vaststelling van de jaarrekening is bepaald of een gedeelte daarvan, en tot het vaststellen van uitkeringen.

Het bestuur is bevoegd om de winst die door de vaststelling van de jaarrekening is bepaald of een gedeelte daarvan te reserveren. De algemene vergadering is vervolgens bevoegd te besluiten om de daarna resterende winst of een gedeelte daarvan uit te keren of te reserveren.

De algemene vergadering is tevens bevoegd te besluiten tot het doen van tussentijdse uitkeringen, waaronder begrepen uitkeringen uit reserves.

2 OVERZICHT NEVENVESTIGINGEN

Opvoedpoli B.V. heeft geen nevenvestigingen.

3 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

De controleverklaring van de onafhankelijke accountant is opgenomen op de volgende pagina.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van bestuur en de raad van toezicht van de rechtsopvolgers van de opgeheven vennootschap Opvoedpoli B.V.

Verklaring over de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 van Opvoedpoli B.V. te Amsterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Opvoedpoli B.V. op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling verslaggeving WTZi (RvW) en Titel 9 Boek 2 BW.

De jaarrekening bestaat uit:

- ▶ de balans per 31 december 2020;
- ▶ de staat van baten en lasten over 2020; en
- ▶ de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en de Regeling Controleprotocol Wet normering topinkomens (WNT) 2020 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening.

Wij zijn onafhankelijk van Opvoedpoli B.V. (hierna: de organisatie) zoals vereist in de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta), de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de klassenindeling bezoldigingsmaximum 2015/2014

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2020 hebben wij het bezoldigingsmaximum WNT 2015/2014 zoals bepaald en verantwoord door Opvoedpoli B.V. als uitgangspunt gehanteerd voor onze controle en hebben wij geen werkzaamheden verricht op de totstandkoming van dit bezoldigingsmaximum 2015/2014.

Verklaring over de in de jaarstukken opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat de jaarstukken andere informatie, die bestaat uit:

- ▶ bestuursverslag;
- ▶ overige gegevens; en
- ▶ bijlage corona-compensatie 2020

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- ▶ met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- ▶ alle informatie bevat die op grond van Titel 9 Boek 2 BW is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat. Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in Titel 9 Boek 2 BW en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de raad van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de RvW en Titel 9 Boek 2 BW. In dit kader is de raad van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de raad van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de raad van bestuur afwegen of de organisatie in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de raad van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de raad van bestuur het voornemen heeft om de organisatie te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De raad van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de organisatie.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, de Regeling Controleprotocol WNT 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- ▶ het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- ▶ het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de organisatie;
- ▶ het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de raad van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- ▶ het vaststellen dat de door de raad van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- ▶ het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- ▶ het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Utrecht, 5 juli 2021

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. M.A. Brandhorst MSc RA

Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

Geoomerkt en doorlopend tot in volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Saldo vrijval in verslagjaar	Stand ultimo verslagjaar	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk	datum						
Bonusregeling zorgprofessional(s) COVID-19	2400389338	4-12-2020	€ 418.550	€ 418.550	€ 190.000	€ -	€ 228.550	
Bonusregeling zorgprofessional(s) COVID-19	2400385342	25-11-2020	€ 144.000	€ 144.000	€ 71.000	€ -	€ 73.000	
Bonusregeling zorgprofessional(s) COVID-19	2400389382	4-12-2020	€ 77.400	€ 77.400	€ 39.000	€ -	€ 38.400	
Bonusregeling zorgprofessional(s) COVID-19	2400399192	29-1-2021	€ 147.300	€ -	€ 67.000	€ -	€ -67.000	
Bonusregeling zorgprofessional(s) COVID-19	2400389384	4-12-2020	€ 73.800	€ 73.800	€ 35.000	€ -	€ 38.800	
Totaal Bonusregeling zorgprofessional(s) COVID-19			€ 861.050	€ 713.750	€ 402.000	€ -	€ 311.750	
 <u>Verloop zorgbonus voor 2020 en 2021:</u>								
Nog te betalen aan personeel en PNIL			€ 402.000	2020				
Terug te betalen VWS			€ 143.050	2021				
Te betalen heffing			€ 316.000	2021				
Totaal			<u>€ 861.050</u>					

BIJLAGE CORONA-COMPENSATIE 2020

Versie: 1.0.1, d.d. 3 maart 2021

Zorgaanbieder

Statutaire naam zorgaanbieder	Opvoedpoli BV
Plaatsnaam	Amsterdam
KvK-nummer	34279530

Considerans

In 2020 is door de uitbraak van het coronavirus (Covid-19) voor veel zorgaanbieders een crisissituatie ontstaan. Zorgaanbieders hebben zich ingespannen om de zorg te continueren, waarbij de

Bestuursreflectie

De Corona crisis in 2020 heeft ook Opvoedpoli geraakt en had niet alleen gevolgen voor onze zorg. Dat uit zich o.a. in een lagere productie doordat veel cliënten hun afspraken geannuleerd hebben en dus dienovereenkomstig lagere omzet. De verwachting is dat dit effect zich in 2021 nog zal doorzetten. De in 2020 voorziene omzettoename heeft zich als gevolg hiervan niet gemanifesteerd. De maatregelen die genomen zijn was om afspraken die niet meer fysiek konden plaatsvinden nu via video-bellen zijn gehouden. Dat heeft echter, zeker in de beginperiode, tijd nodig gehad om op stoom te komen. Daarnaast zijn toch ook veel cliënten afgehaakt.

Corona heeft naast verlies van omzet, tot grote meerkosten geleid door hoger ziekteverzuim en daardoor hogere kosten van externe inhuur, uitzendkrachten en door extra inkoop van materiaal. De Corona heeft grote impact op de gewone bedrijfsvoering en heeft zich nog niet hersteld.

Aandeel van de coronacompensatie 2020 in de opbrengsten 2020

	Wlz	Zvw	Wmo	Jw	Fz	Overig	Totaal
Continuïteitsbijdrage/omzetgarantie corona-compensatie				€ 510.460			€ 510.460
Compensatie personele meerkosten corona				€ 108.896			€ 108.896
Compensatie materiële meerkosten corona				€ 54.858			€ 54.858
Corona-compensatie uit hoofde van NOW*							€ -
Overige corona-compensatie							€ -
Totaal toegekende corona-compensatie	€ -	€ -	€ -	€ 674.214	€ -	€ -	€ 674.214
AF: nog niet in de jaarrekening 2020 verwerkte corona-compensatie 2020**				€ 134.852			€ 134.852
Totaal in de jaarrekening 2020 verantwoorde corona-compensatie 2020	€ -	€ -	€ -	€ 539.362	€ -	€ -	€ 539.362
Opbrengsten, inclusief corona-compensatie:							
- jaarrekening 2020				€ 29.025.912			€ 29.025.912
- begroting 2020				€ 31.374.353			€ 31.374.353
- jaarrekening 2019				€ 25.252.482			€ 25.252.482

Aandeel totaal in de jaarrekening verantwoorde corona-compensatie 2020 in opbrengsten 2020

1,86%

1,86%

*Toelichting bij samenloop van NOW met corona-compensatieregelingen voor de zorgsector

Er is geen gebruik gemaakt van de NOW regeling.

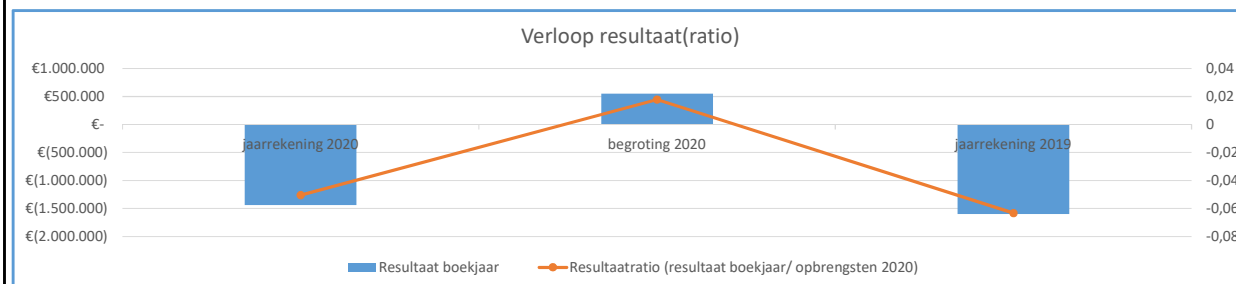
**Toelichting bij niet in de jaarrekening 2020 verwerkte corona-compensatie 2020

De geclaimde Coronacompensatie is in de jaarrekening 2020 lager dan 100% gewaardeerd. De reden hiervan is dat gedurende de crisis ook tekorten bij gemeenten zijn ontstaan en men veel kritischer is gaan kijken naar de ingediende vorderingen. Het kost ons als organisatie in toenemende mate steeds meer moeite om de ingediende vorderingen geïncasseerd te krijgen. De bepaling van de hoogte van de door ons geclaimde bijdrage is gebaseerd op de landelijk vastgestelde uitgangspunten. Echter steeds meer gemeenten besluiten om omzetcompensaties wel of niet of deels te vergoeden. Dit doet niets af aan het feit dat de ingediende vorderingen door Horizon als jeugdhulpaanbieder terecht zijn, maar zorgt wel voor toenemende onzekerheid over de incassbaarheid ervan. In de jaarrekening is

Analyse van de impact van de corona-compensatie op de resultaatontwikkeling 2020

Ontwikkeling gerapporteerde resultaatratio

	jaarrekening 2020	begroting 2020	jaarrekening 2019
Resultaat boekjaar	€ -1.437.121	€ 550.000	€ -1.597.037
Resultaatratio (resultaat boekjaar/ opbrengsten 2020)	-4,95%	1,75%	-6,32%
Mutatieresultaatratio jaarrekening 2020 t.o.v. begroting 2020 en jaarrekening 2019	n.v.t.	-6,70%	1,37%



Toelichting op het verloop van het resultaat/ de resultaatratio

De financiële impact op het resultaat over 2020 van Corona is significant geweest. De productie is gedaald als gevolg van Corona. De in de begroting voorziene groei is als gevolg hiervan ook niet gerealiseerd en ten opzichte van 2019 is bij veel gemeenten sprake geweest van een veel lagere instroom. Gevoegd bij een veel hoger ziekteverzuim en kosten van inhuur die ervoor moesten zorgdragen dat de zorg kon doorgaan en anderzijds door extra gemaakte kosten van beschermingsmiddelen. Dit alles heeft erin geresulteerd dat 2020 met een groot verlies is geëindigd omdat in dit resultaat een bedrag van iets meer dan € 0,5 mln aan Coronacompensatie is begrepen. Ook heeft de lage bereidheid van gemeenten om bij te dragen aan de afgesproken Coronacompensatie ertoe geleid dat een groot bedrag aan rechtmatige Coronacompensatie (€ 0,1 mln) niet volledig gewaardeerd kon worden in de jaarrekening 2020. Dit zorgt er dus voor dat de gehele Coronacrisis van grote invloed op het resultaat 2020 is geweest en sterk heeft bijgedragen aan het sterk opgelopen verlies over 2020 ten opzichte van de begroting 2020 en 2019.

Ondertekening en waarmerking		
Deze bijlage "Corona-compensatie 2020" bij de jaarrekening 2020 is naar waarheid, volledig en in overeenstemming met de administratie van de organisatie opgesteld. De organisatie heeft zich, naar		
Ondertekening door het bestuur Plaats en datum Rotterdam, 21 juni 2021 Naam en ondertekening bestuurder 1 Jasper ten Dam  Naam en ondertekening bestuurder 2 Naam en ondertekening bestuurder 3		Waarmerk accountant ter identificatie