



JAARVERSLAG 2021

Stichting iHUB Onderwijs

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

Voorwoord

Met gepaste trots presenteren wij hierbij het eerste bestuursverslag en de jaarrekening van Stichting iHUB Onderwijs. Sinds 1 januari 2021 valt Stichting iHUB Onderwijs onder de Stichting iHUB Groep, naast iHUB Zorg BV en iHUB Servicecentrum BV. Dit jaar was het eerste jaar van iHUB in de nieuwe vereenvoudigde juridische structuur waarin de oude organisaties verdwenen, maar nog wel herkenbaar zijn voor onze stakeholders onder de (merk-)namen Opvoedpoli, Horizon, Altra, De Nieuwe Kans, Educé en Care Express.

Dit jaar stond in het teken van verbinding en samen bouwen aan de iHUB ambities. De onderwijs- en zorgregio's kregen steeds meer vorm en inhoud. Met een nieuwe centrale ondernemingsraad met deelnemers uit de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad vanuit het onderwijs en de ondernemingsraden van de zorg en het servicecentrum werd de medezeggenschap opnieuw vorm gegeven, passend bij onze netwerkorganisatie. De oprichting van het Masterpanel, dat tevens als centrale cliëntenraad fungeert, was een belangrijke mijlpaal om het cliëntperspectief steviger te positioneren. Met de aanname van een geneesheer-directeur, een P-opleider op iHUB niveau en de installatie van een tweede hoogleraar werden ook de belangrijkste inhoudelijke posities vervuld. Dit jaar zwaaiden we Hans du Prie, de voormalig voorzitter raad van bestuur, uit met een mooi en druk bezocht afscheidssymposium 'Doe je dat thuis ook'. Met een nieuwe voorzitter en inhoudelijk lid raad van bestuur werd de continuïteit van de ingezette koers verankerd.

Het was met de coronacrisis helaas ook een jaar van 'overleven'. Met een hoog ziekteverzuim en veel besmettingen onder docenten en leerlingen hebben we alles op alles moeten zetten om continuïteit van onderwijs en zorg te kunnen realiseren. We zijn er ongelooflijk trots op dat dit met enorme flexibiliteit en veerkracht in de meeste gevallen ook goed is gelukt. Een groot compliment aan al onze medewerkers die alles op alles hebben gezet om dit te realiseren!

Dit jaar kreeg ons iHUB meerjarenplan en de uitwerking hiervan op iHUB- en regioniveau steeds meer vorm. Met onze vastgestelde missie, strategische doelstellingen en iHUB-waarden werken we aan een veerkrachtige generatie! In het voorjaar presenteerden we intern de nieuwe iHUB beweging met een online kick-off: 'iHUB in the house'. Gedurende het jaar werden medewerkers gefaciliteerd om bij elkaar een 'kijkje in de keuken' te nemen en te ervaren wat er binnen iHUB allemaal gebeurt. Het iHUB feest om alle medewerkers samen te brengen werd helaas uitgesteld als gevolg van de pandemie, maar is inmiddels gepland in het voorjaar van 2022.

Dit jaar werd de iHUB onderwijskoers vastgesteld. Er ligt nu een eenduidige koers en basis voor alle scholen van Stichting iHUB Onderwijs. Door de onderwijsexpertise van Altra, Horizon en Educé samen te brengen in een gemeenschappelijke koers is er een duidelijke richting gekozen die veel verbinding heeft gebracht. Vanuit de subsidie Nationaal Programma Onderwijs (NPO) werd dit jaar gestart met verschillende programma's om de opgelopen leervertraging als gevolg van de coronacrisis in te halen. Met diverse arbeidsmarkttoelages hebben we een positieve impuls kunnen geven aan de broodnodige loonontwikkeling voor onze onderwijs-professionals.

Onze ambitie om zorg en onderwijs te verbinden kwam onder andere tot stand in de doorontwikkeling van onze School2Care locaties en het voorkomen, verkorten en verbeteren van de JeugdzorgPlus. Het lukt steeds beter om alternatieve (ambulante) zorg-onderwijsprogramma's vorm te geven. Vanuit het uitgangspunt 'zo thuis nabij en ambulant mogelijk' was het geweldig om te zien hoe de ambulante expertise van Altra en de Opvoedpoli steeds vaker ingezet kon worden in de residentiële settingen van Horizon. De expertise van Altra vond daarnaast ook buiten Amsterdam meer voeten aan de grond met initiatieven in de regio Noord-Holland.

We hebben dit jaar steeds meer grip gekregen op de ondersteunende processen. Vanuit deze basis werd dit jaar de laatste hand gelegd aan het integreren en harmoniseren van alle systemen ; een enorme klus. Ons elektronisch cliënten dossier (ECD) is begin 2022 live gegaan. Hiermee kunnen we vanuit alle zorgonderdelen van iHUB in één dossier gaan werken rondom onze jeugdigen en gezinnen. Het in gebruik nemen van dit systeem en de doorontwikkeling ervan zal in 2022 nog de nodige aandacht vragen.

Met de krappe arbeidsmarkt bij zowel onderwijs als zorg hebben we de loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden binnen iHUB dit jaar deels invulling kunnen geven, omdat we als gevolg van de pandemie niet altijd voldoende tijd konden maken om onze professionals in het primaire proces te missen. Er ligt een flinke ambitie voor komend jaar om ons als werkgever nog steviger op de kaart te zetten. Het medewerkerbetrokkenheidsonderzoek dat we dit jaar voor het eerst in deze vorm uitgevoerd hebben, geeft hiervoor mooie aanknopingspunten. De ingezette koers zorgt ervoor dat komend jaar de inhoud verder kan floreren vanuit een stabiele organisatie en aansturing. Zo dragen we ons steentje bij aan een veerkrachtige generatie!

Jasper ten Dam en Lieke van Domburgh
Raad van Bestuur

Inhoud

Voorwoord	2
1. Het bestuur en de organisatie van Stichting iHUB Onderwijs.....	7
1.1. Organisatie	7
1.1.1 Contactgegevens	7
1.1.2 Contactpersoon	7
1.1.3 Juridische structuur	7
1.1.4 Organisatiestructuur	7
1.1.5 Governance – Code goed bestuur PO	9
1.1.6 Raad van Bestuur.....	9
1.1.7 Raad van Toezicht.....	9
1.1.8 Gemeenschappelijke Medezeggenschap	13
1.2 Profiel	13
1.2.1 Missie, visie en waarden	13
1.2.2 Kernactiviteiten	14
1.2.3 Toegankelijkheid & Toelating	14
1.2.4 Strategisch beleidsplan.....	15
1.2.5 Schoolplan 2021 - 2025	15
1.3 Dialogo.....	16
1.3.1 Belanghebbende samenwerkingsverbanden	16
1.3.2 Klachtenbehandeling.....	17
2. Verantwoording beleid.....	17
2.1 Jaarplan en opbrengsten 2021	17
2.1.1 Strategisch doel 1: Wij ontwikkelen ons samen naar een vitale, lerende organisatie met aandacht en ruimte voor alle medewerkers.....	18
2.1.2 Strategisch doel 2: Wij ondersteunen aantoonbaar de veerkracht van kinderen met als uitgangspunt het kind en zijn relaties, autonomie en competenties	19
2.1.3 Strategisch doel 3: Wij hebben een leidende rol in de transformatie van het ecosysteem van jeugdzorg en speciaal onderwijs.....	20
2.2 Onderwijskwaliteit & Kwaliteitszorg	21
2.2.1 Kwaliteitszorg bij iHUB Onderwijs	21
2.2.2 Verantwoordelijkheden binnen de kwaliteitszorg	22
2.2.3 Kwaliteitsmanagementsysteem	22
2.2.4 Monitoren van Kwaliteit.....	23
2.2.5 Meten van kwaliteit.....	24
2.2.6 Toekomstige ontwikkelingen	25
2.2.7 Onderwijsresultaten.....	26

2.2.8	Onderzoek binnen iHUB	30
2.2.9	Inspectie	33
2.2.10	Passend Onderwijs	34
2.3	Personeel & Professionalisering	35
2.3.1	Doelen en resultaten	35
2.3.2	Toekomstige ontwikkelingen	35
2.3.3	Overige zaken	35
2.3.4	Uitkeringen na ontslag	36
2.3.5	Aanpak werkdruk.....	36
2.3.6	Ziekteverzuim	37
2.3.7	Strategisch personeelsbeleid.....	37
2.4	Huisvesting & Facilitaire zaken	37
2.4.1	Doelen en resultaten en toekomstige ontwikkelingen	37
2.4.2	Huisvestingsplan.....	37
2.4.3	Meerjaren Onderhoud	38
2.4.4	Corona	38
2.4.5	Veiligheid	38
2.4.6	Werkprocessen.....	38
2.5	Financieel beleid.....	39
2.5.1	Doelen en resultaten	39
2.5.2	Opstellen meerjarenbegroting	39
2.5.3	Toekomstige ontwikkelingen	39
2.5.4	Investeringsbeleid	40
2.5.5	Treasury.....	40
2.5.6	Fiscaal beleid	40
2.5.7	Nationaal Programma Onderwijs	41
2.5.8	Allocatie van middelen	42
2.5.9	Onderwijsachterstandenmiddelen.....	42
2.5.10	Prestatiebox.....	42
2.6	Continuïteitsparagraaf.....	42
2.6.1	Intern risicobeheersingssysteem.....	43
2.6.2	Belangrijkste risico's en onzekerheden	43
3.	Verantwoording financiën.....	43
3.1	Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	43
3.2	Staat van baten en lasten en balans.....	44
3.2.1	Balans in meerjarig perspectief	44

3.3	Financiële positie.....	45
3.3.1	Financiële positie per 31-12-2021	45
3.3.2	Analyse van het resultaat	46
3.3.3	De financiële positie 2022-2025.....	47
	Jaarrekening	49

1. Het bestuur en de organisatie van Stichting iHUB Onderwijs

1.1. Organisatie

1.1.1 Contactgegevens

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

1.1.2 Contactpersoon

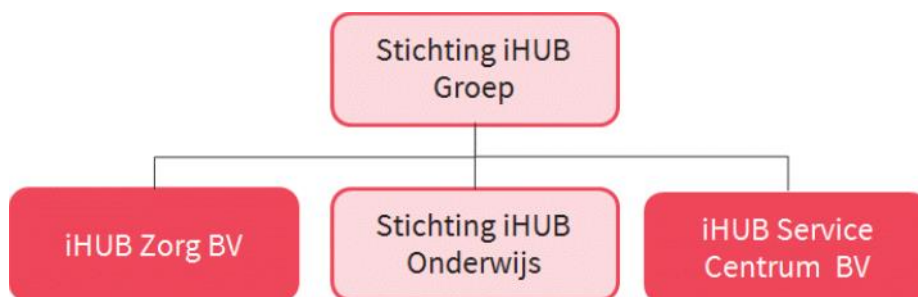
Naar aanleiding van het bestuursverslag kan er contact worden opgenomen met Karin de Laet, bestuurssecretaris, karin.delaet@ihub.nu.

1.1.3 Juridische structuur

Per 1 januari 2021 is de vereenvoudiging van de juridische structuur van iHUB verder doorgevoerd. Van de marktmerken Altra, Horizon, De Nieuwe kans en de Opvoedpoli zijn de onderwijsactiviteiten ondergebracht in Stichting iHUB Onderwijs en de zorgactiviteiten in iHUB Zorg BV. iHUB Service Centrum BV omvat de ondersteunende diensten, waaronder de bedrijfsvoering en de afdeling Innovatie & Kwaliteit.

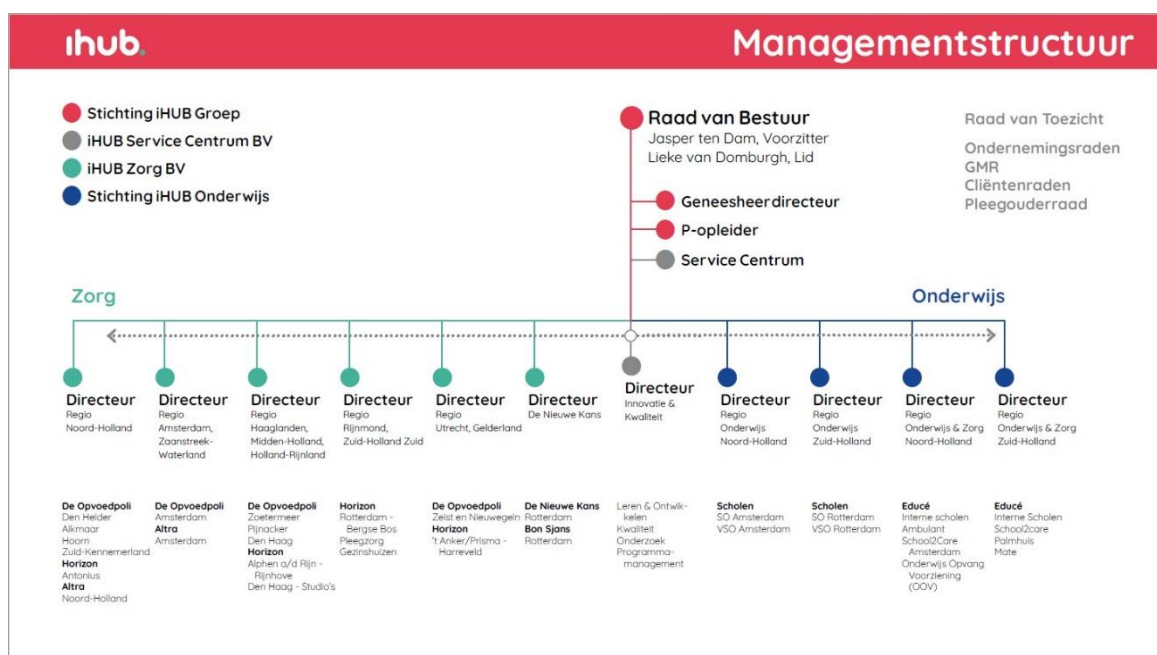
De rechtspersoon van het bevoegd gezag is een stichting met als statutaire naam 'Stichting iHUB Onderwijs'. Deze stichting is op 1 januari 2021 opgericht en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 81562101.

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



1.1.4 Organisatiestructuur

Zoals te zien in onderstaand organogram verzorgt iHUB het onderwijs en de zorg vanuit acht regio's. Elke regio heeft een regiodirecteur die integraal verantwoordelijk is voor zijn of haar regio. De onderwijslocaties worden aangestuurd door schoolleiders. Zij zijn integraal verantwoordelijk voor de school en tevens het eerste aanspreekpunt.



In 2021 heeft de raad van bestuur het besluit genomen een vierde onderwijs regio in te richten. Deze zal in 2022 operationeel worden. Voor 2021 ziet de regioverdeling er als volgt uit:

Regio Onderwijs Noord Holland	Regio Onderwijs Zuid Holland
Speciaal onderwijs - Bets Frijlingschool Voortgezet speciaal onderwijs - Altra college Bleichrodt - Altra College Centrum - Altra College Haarlemmermeer - Altra College Waterland - Altra College Zaanstreek - Altra College Zuidoost	Speciaal onderwijs - Gelinckschool Oostvoorne - Gelinckschool Spijkenisse - Mr. Schats Noord - Mr. Schats Zuid Voortgezet speciaal onderwijs - Kesper College - Schreuder College Tabor - Schreuder College Slinge - Schreuder College Quackstraat - Schreuder College Villeneuve
Regio Onderwijs - Zorg	
Speciaal onderwijs - Bergse Veldschool - Op Maat Voortgezet speciaal onderwijs - Altra College Arkin - Altra College de Koppeling - Purmercollege - School2Care Amsterdam - Educatief Centrum - Rijnstroom College (extern en intern) - Schakenbosch College - School2Care Laakhaven - School2Care De Vliet Ambulante Dienst Educé - Afdeling Amsterdam - Afdeling Rotterdam	

1.1.5 Governance – Code goed bestuur PO

Vanuit de maatschappelijke, zorg- en onderwijsdoelstellingen van iHUB ziet de Raad van Toezicht toe op het beleid van de Raad van Bestuur van Stichting iHUB Groep en de uitvoering daarvan binnen haar merken Horizon, Altra, de Opvoedpoli en De Nieuwe Kans. Per 1 januari is de structuur juridisch vereenvoudigd en is de jeugdzorg in één BV ondergebracht, iHUB Zorg BV, het servicecentrum in iHUB Service Centrum BV en het onderwijs in één stichting, de Stichting iHUB Onderwijs. Ten opzichte van de oude situatie is er een veel duidelijker structuur ontstaan. De Raad van Toezicht (RvT) en de Raad van Bestuur (RvB) volgen de Governance code Zorg en de Governance Code Goed Bestuur PO.

De governance binnen iHUB is tijdens de voorbereiding van de juridische vereenvoudiging per 1-1-2021 goed onder de loep genomen. De nieuwe structuur met bijbehorende statuten en reglementen voldoet aan de moderne governance richtlijnen en de vereisten van de nieuwe wetgeving. De code Goed bestuur PO wordt onverkort gehandhaafd.

1.1.6 Raad van Bestuur

De Stichting iHUB Groep kent een tweehoofdige RvB, die ook de RvB is van iHUB Zorg BV. 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.

In 2021 is de voorzitter van de RvB, Hans du Prie, na een lange carrière bij iHUB en haar rechtsvoorgangers, met pensioen gegaan. Op 4 november vond zijn afscheid plaats met een symposium, waarbij duidelijk zichtbaar was hoe groot de rol van Hans bij iHUB was, maar vooral ook hoe belangrijk hij was voor de Nederlandse jeugdzorg.

De RvT is ruim voor de pensionering van Hans begonnen met de invulling van het bestuur na zijn vertrek. Daarbij zijn de medezeggenschapsorganen en het management uitgebreid betrokken. Uiteindelijk heeft dat ertoe geleid dat de RvT Jasper ten Dam heeft gevraagd om voorzitter van de RvB te worden is op basis van een profiel Lieke van Domburgh geworven als nieuw lid van de RvB. Wij danken Hans voor alles wat hij voor iHUB heeft betekend en zijn blij dat we met de nieuwe samenstelling bestuurlijk met vertrouwen naar de toekomst kijken.

De RvB bestond in 2021 uit:

Naam	Functie	Nevenfuncties
Dhr. J.J. du Prie	Voorzitter RvB Tot 30.11.2021	Lid bestuur Stichting Mate, lid bestuur @ease, lid RvT RegioPlus
Dhr. J. ten Dam	Lid/voorzitter RvB	Geen
Mw. L. van Domburgh	Lid RvB Vanaf 1.10.2021	Lid StroomOp; senior onderzoeker UMC; docent bij RINO; docent bij RCSW (Radboud opleiding); lid bestuur Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie

De RvT heeft in 2021 de WNT bezoldigingsklasse voor Stichting iHUB Onderwijs vastgesteld op klasse E.

1.1.7 Raad van Toezicht

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

Er zijn in 2021 geen wisselingen geweest in de bezetting, wel is een stagiaire gestart vanuit de opleiding “Oriëntatie aankomende Toezichthouder voor meer diversiteit binnen Raden van Toezicht 2020-2021” van de NVTZ om een jaar aan te sluiten bij de Raad van Toezicht.

Samenstelling RvT

De Raad van Toezicht bestaat op 31 december 2021 uit de volgende leden:

Naam	Functie in RvT	Benoeming	Hoofd- en nevenfuncties
Dhr. R.R.A. te Loo	Voorzitter RvT Voorzitter Remuneratie commissie	7.11.2018 1 ^e termijn	Voorzitter RvT Bazalt Groep Directeur van Aap Noot Mies BV
Mw. P. Laseur	Lid RvT Voorzitter Auditcommissie Lid Remuneratie commissie	1.9.2015 1 ^e termijn 1.9.2019 2 ^e termijn	Rector/bestuurder Sivog / Volant Lid bestuur Stichting Gereformeerd Burgerweeshuis van Rotterdam
Mw. J.T.A. Wakkerman	Lid RvT Lid Auditcommissie	1.10.2020 1 ^e termijn	Lid RvC Zorgpartners Midden Holland Lid RvB a.i. bij Pantein Zorggroep Directeur Wakkerman Financial Care
Dhr. J.W.C. Voerman	Lid RvT Voorzitter Commissie Kwaliteit en Veiligheid	7.11.2018 1 ^e termijn	Lid RvT RINO Amsterdam Directeur Voerman Bestuursadvies BV Voorzitter Stichting De Wondere Wereld Lid bestuur Stichting Gereformeerd Burgerweeshuis van Rotterdam
Dhr. H. Moukaddim	Lid RvT Lid Commissie Kwaliteit en Veiligheid	15.5.2019 1 ^e termijn	Directeur onderwijs Hogeschool Windesheim Almere Lid raad van toezicht NTR Lid raad van bestuur Cultuurfonds Almere Lid raad van toezicht Jeugdhulp Friesland

Werkwijze

De RvT vergaderde in 2021 vijf keer en hield een aparte 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.

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

Jaarlijks voert de RvT een zelfevaluatie uit, waarbij de Raad een keer per drie jaar wordt begeleid door een externe expert. Gezien de nieuwe structuur en de lastige vergaderomstandigheden door Corona heeft in 2021 geen evaluatie plaatsgevonden, maar is het opstellen van een toezichtvisie voorbereid. Deze zal in 2022 worden afgerond. Daarna zal ook een opleidingsplan voor de RvT worden opgesteld.

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

De RvT heeft de bezoldigingsklasse voor Stichting iHUB Onderwijs voor het jaar 2021 vastgesteld op klasse E en voor iHUB Zorg BV op klasse V. De bezoldiging van de RvT bedraagt maximaal 15% van het salaris van de voorzitter van de RvB voor de voorzitter RvT en maximaal 10% voor de leden van de RvT.

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

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

Verslag inhoudelijk toezicht

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

Covid

Ook in 2021 bepaalde Covid een deel van de agenda van het toezicht. Niet in het minst omdat ook één van onze leden er zwaar door werd getroffen. De structuur die in 2020 is neergezet om de consequenties van Covid te beheersen, heeft ook in 2021 gewerkt. Wel namen de zorgen toe over de druk op docenten en medewerkers, die steeds meer uitval tot gevolg had. Wij zijn allen dankbaar dat ze onder lastige omstandigheden zo goed mogelijk het werk zijn blijven uitvoeren. Daarbij is ook gesproken over de lange termijn consequenties van Covid voor de rol van speciaal onderwijs en jeugdzorg: we zullen nog jaren te maken hebben met de (mentale) gevolgen van Covid voor onze jongeren.

Arbeidsmarkt

De RvT heeft regelmatig met de RvB gesproken over de positie van iHUB op de arbeidsmarkt, waarbij de beloning van de verschillende onderdelen is besproken, maar ook andere factoren die een rol spelen bij het willen werken bij iHUB.

Transitie JeugdzorgPlus – effect op onderwijs in geslotenheid

Net als de afgelopen jaren heeft de RvT regelmatig gesproken over de toekomst van de huidige JeugdzorgPlus en de consequenties daarvan voor het onderwijs op de JeugdzorgPlus locaties. Een zorgvuldige transitie is daarbij steeds het onderwerp van gesprek, waarbij een balans moet worden gevonden tussen de wens om de JeugdzorgPlus te verkleinen en het kunnen bieden van passende alternatieven en passend onderwijs. Dat doet een groot beroep op de professionals die in dit werkveld actief zijn, waarbij verandering hand in hand moet gaan met realistische veranderdoelen. De RvT heeft meermalen vragen gesteld omtrent de wensen die de maatschappij en de politiek hebben: zijn deze nog realistisch en uitvoerbaar? Deze vragen zullen we blijven stellen in de komende jaren.

Bedrijfsvoering

De afgelopen jaren is fors geïnvesteerd in een betere interne beheersing. Deze is gerealiseerd, waardoor de interne beheersingsrisico's veel kleiner zijn geworden. Helaas zijn de externe risico's vooral groter geworden. Factoren als de arbeidsmarkt en covid zijn hierboven al aangegeven. Maar ook de enorme verantwoordingsdruk die de afgelopen jaren is ontstaan, mede door de decentralisatie is regelmatig onderwerp van gesprek.

Last, but not least, wordt regelmatig gesproken over financiering van de jeugdzorg en het speciaal onderwijs op kleine locaties op de langere termijn. De huidige situatie betekent regelmatig dat inhoudelijke keuzes steeds worden ingeperkt door de financiële context. Voor de RvT is de vraag van belang welk mandaat nog verantwoord is.

Belangrijke besluiten in 2021 waren:

- Benoeming Lieke van Domburgh als lid RvB
- Benoemen Jasper ten Dam als voorzitter van de RvB
- Vaststellen reglementen van RvT en RvB
- Vaststellen WNT klasse indeling
- Goedkeuren jaarrekeningen en bestuursverslagen 2020 van alle onderdelen
- Goedkeuren begroting 2022
- Opdracht controle 2021 aan externe accountant

Commissies

De remuneratiecommissie heeft gesprekken gevoerd met de bestuurders over hun functioneren en bezoldiging. In 2021 hebben deze vooral ook in het teken gestaan van het afscheid van Hans du Prie en de benoeming van Jasper ten Dam als voorzitter van de RvB en de benoeming van Lieke van Domburgh als lid van de RvB.

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 2021 de begrotingen, jaarrekeningen, kwartaalrapportages, de managementletter, de zorgbonus i.k.v. corona, benoeming van de accountant en de invoering van het nieuwe elektronisch cliënten dossier (ECD) 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 de geneesheer-directeur. In 2021 is gesproken over de conclusies en aanbevelingen in de rapporten van de inspecties en de certificeerder, over de kwaliteitsrapportages van iHUB, het HR beleid incl. ziekteverzuim in de organisatie en de inrichting van de nieuwe afdeling Innovatie & Kwaliteit. De commissie kwaliteit en veiligheid is het aanspreekpunt voor de ondernemingsraden, de cliëntenraden en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad 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 2022 staat een aantal belangrijke punten op de agenda. Voor de RvT is het vaststellen van haar visie op toezicht een belangrijk doel. Daarnaast staat de ontwikkeling van het speciaal onderwijs op de agenda zal de transitie van de JeugdzorgPlus onze aandacht vragen, en dan met name de samenwerking tussen onderwijs en zorg. We verwachten dat we ook de arbeidsmarkt vaak op de agenda zullen terugzien.

1.1.8 Gemeenschappelijke Medezeggenschap

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad bestond in 2021 uit een voorlopige samenstelling van de twee bestaande gemeenschappelijk medezeggenschapsraden voortkomend uit Altra en Horizon. In 2022 is vanuit de MR-en van alle scholen van Stichting iHUB Onderwijs een nieuwe GMR gekozen. Medio 2021 is gestart met een centrale ondernemingsraad (COR) voor iHUB Groep. In deze COR zitten vertegenwoordigers van de OR van iHUB Zorg, de OR van het Service Centrum, de GMR-en van Altra en Horizon en later van Stichting iHUB Onderwijs, en van de centrale cliëntenraad (CCR). De GMR heeft zes keer per jaar een overlegvergadering met de Raad van Bestuur.

In 2021 zijn de volgende instemmings- en adviesaanvragen voorgelegd aan de GMR:

Instemming:

- Harmoniseren iHUB opleidingsbeleid
- Gesprekkencyclus (functioneren en beoordelen)
- Vernieuwde CAO PO
- Inrichten vierde onderwijsregio
- Eigen risicodragerschap ziektewet
- Klokkenluidersregeling

Advies:

- Arbeidsmarkttoelage
- Uitstel evaluatie afdeling innovatie & kwaliteit
- Profiel en benoeming nieuw lid RvB

1.2 Profiel

1.2.1 Missie, visie en waarden

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

Veerkracht is voor iHUB:

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

Onze visie en strategische doelen:

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

Onze leidende principes:

De levenslust van het kind is ons vertrekpunt

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

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.

De vijf waardenbril

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

Kort samengevat:



1.2.2 Kernactiviteiten

iHUB Onderwijs biedt (voortgezet) speciaal onderwijs aan kinderen tussen 4 en 18 jaar voor wie het volgen van onderwijs binnen een reguliere setting (tijdelijk) niet passend/mogelijk is omdat zij ondersteuningsvragen hebben op gebied van gedrag, leren en/of hun ontwikkeling. Wij bieden onderwijs aan leerlingen die thuis wonen of geplaatst zijn in een residentiële setting. Wij werken daarbij nauw samen met onze partners in de jeugdzorg.

1.2.3 Toegankelijkheid & Toelating

De scholen van iHUB Onderwijs bieden onderwijs aan leerlingen voor wie het volgen van onderwijs binnen een reguliere setting niet passend/mogelijk is. Per regio en per soort school kan de aanmeldprocedure voor onze scholen verschillen. Dit is afhankelijk van de reden waarom een leerling op onze scholen wordt aangemeld. Voor sommige leerlingen wordt een Toelaatbaarheidsverklaring

(TLV) aangevraagd bij het samenwerkingsverband, andere leerlingen worden aangemeld via de gemeente, een jeugdbeschermer of leerplichtambtenaar en voor weer andere leerlingen kan het zijn dat zij volgens een strafrechtelijke plaatsing of met een voorwaardelijk gesloten machtiging bij ons worden geplaatst. De procedures staan uitgelegd in onze schoolgidsen.

1.2.4 Strategisch beleidsplan

Om onze ambities en visie, die **veerkrachtige generatie in 2040**, te realiseren hebben we in ons meerjarenbeleid 2020-2025 drie strategische doelen geformuleerd op het niveau van organisatie, doelgroepen en samenleving, die ons daarbij richting geven.

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

Werken bij iHUB betekent werken in een vitale organisatie. Een organisatie waarin medewerkers de aandacht en ruimte krijgen om zich persoonlijk te ontwikkelen en waarin leren met en van elkaar vanzelfsprekend is. We onderzoeken, komen tot nieuwe inzichten en realiseren samen doorbraken. Dit doen we altijd in dienst van het kind en zijn zorgende omgeving. Dat vereist een open houding, toewijding en daadkracht. Wat in de praktijk werkt verheffen we tot de standaard en maken we steeds weer beter. Wat 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, 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 familiezoorg. We bieden een uitgebalanceerd pakket aan diensten op het gebied van jeugdzorg en speciaal onderwijs. Impact, kwaliteit en bereik van onze dienstverlening vormen de ijkpunten. Met de verantwoordelijkheid daar waar die hoort: in het primaire proces.

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

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

1.2.5 Schoolplan 2021 - 2025

In 2021 is vervolgens het strategisch schoolplan vormgegeven. Een integraal plan voor vier jaar met daarin de 4 pijlers waar wij ons onderwijs de komende jaren op stoelen:

1. **Samen sterker**

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

2. **Steeds inclusiever**

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

3. **Steeds specialistischer**

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

4. **Steeds beter onderwijs in een veilige en inspirerende omgeving**

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

In het schoolplan staat uitgebreid beschreven hoe we de komende jaren aan de pijlers willen werken. Het complete schoolplan staat op onze website.

Elke school heeft het generieke schoolplan met een school specifiek deel. Dat is te vinden op onze website via de schoollocaties.

1.3 Dialoog

1.3.1 Belanghebbende samenwerkingsverbanden

De regiodirecteuren onderwijs vertegenwoordigen de scholen bij de bijeenkomsten van de verschillende samenwerkingsverbanden waar iHUB lid van is of bij aangesloten is. Samen met de reguliere scholen zoeken we naar oplossingen voor leerlingen die dreigen vast te lopen, of uit te vallen op de reguliere scholen. Binnen het samenwerkingsverband zoeken we naar een passende plek voor leerlingen en zorgen voor een goede besteding van de OCW-gelden voor passend onderwijs.

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

Plaats school	Samenwerkingsverband
Rotterdam	Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Rotterdam
Spijkensse, Oostvoorne, Hellevoetsluis	Samenwerkingsverband PO Voorne-Putten/Rozenburg Prim. Ond. Kindkracht
Gouda, Schoonhoven	Samenwerkingsverband PO Midden Holland
Alphen aan de Rijn	Stichting SWV Passend Onderwijs Rijnstreek
Leidschendam	Stichting Passend Primair Onderwijs Haaglanden (SPPOH)
Purmerend	Stichting Samenwerkingsverband Waterland PO

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

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

Rotterdam	Samenwerkingsverband Koers VO
Amsterdam	Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen
Purmerend	Stichting Samenwerkingsverband Waterland VO
Hoofddorp	Stichting VO Samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden
Krommenie	Coöperatief Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Zaanstreek U.A.

1.3.2 Klachtenbehandeling

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

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

iHUB informeert ouders en jeugdigen via de wegwijzer op de website(s) en de schoolgidsen over de mogelijkheden om een klacht in te dienen. Er zijn klachtenreglementen passend bij de marktmerken, scholen of zorgvormen. Deze worden, waar mogelijk, geharmoniseerd in 2022. Klagers kunnen ondersteund worden door onafhankelijke interne vertrouwenspersonen.

Niveau van afhandeling	2021	2020	
		Altra	Horizon
<i>Informeel</i> Schooldirecteur	3	5	6
<i>Formeel</i> Regiodirecteur of klachtencommissie	7 2	nvt 0	nvt 1
<i>Afgehandeld door bestuur</i>	2	0	1
totaal	11	12	

2 Verantwoording beleid

2.1 Jaarplan en opbrengsten 2021

Vanaf het schooljaar 2021-2022 is ons nieuwe meerjarenbeleid van kracht. We hebben ons verdiept in de vraag: Wat is een veerkrachtige generatie in 2040? Onze missie is: 'een veerkrachtige generatie waarin jongeren en ouders met speciale behoeften zelf regie hebben over hun leven. Een generatie die handelt vanuit eigen kracht en mogelijkheden'.

Wij brengen dit in praktijk door:

- **De inhoud van het curriculum in het onderwijs.** Een veerkrachtige generatie in 2040 vraagt naast de kwalificatie-eisen een hogere inzet op de persoonsvorming en socialisatie van onze leerlingen.
- **De inhoud van onze interventies in de zorg.** We werken aan veerkracht, belonging (erbij horen), 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.

- **Afname van het beroep op speciaal onderwijs en jeugdzorg.** Onze ambitie: nog maar 1 op de 30 ouders doet een beroep op speciaal onderwijs en jeugdzorg. Niet voor iedere leerling met problemen in het reguliere onderwijs is een plek in het speciaal onderwijs de juiste oplossing. Niet voor iedere jeugdige met ernstige gedragsproblemen is een residentiële opname de juiste oplossing.
- **Toename van inclusie en participatie.** Onze ambitie: kinderen en ouders voelen zich volwaardig onderdeel van de samenleving. Wij zorgen voor steeds inclusiever en steeds specialistischer onderwijs en kijken ook voor onze medewerkers naar medewerkersbetrokkenheid, welbevinden en inclusie.

Vanuit de drie strategische doelen uit het meerjarenbeleid zijn jaardoelen voor 2021 geformuleerd.

2.1.1 Strategisch doel 1: Wij ontwikkelen ons samen naar een vitale, lerende organisatie met aandacht en ruimte voor alle medewerkers

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. In het meerjarenbeleid geven we het volgende aan:

- We kwantificeren heldere doelen op het gebied van het leef-, leer- en werkklimaat, 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.

Doelen voor 2021

- Opstellen van opleidingsplannen die aansluiten bij de medewerker en bij de organisatie.
- Specifieke aandacht voor de talentontwikkeling van de medewerker.
- Het verhogen van kwaliteit door een versterkte aandacht voor vakmanschap.
- Het ontwikkelen van een onboarding-proces met adequate ondersteuning en scholing.
- Het (verder) laten ontwikkelen van een werkomgeving waarin samenwerken, samen leren en samen ontwikkelen vanzelfsprekend zijn.
- We investeren fors in het (achterstallig) onderhoud en brandveiligheid (MJOP) van onze residenties en scholen.
- Jaarlijks onderzoek naar leef-, leer- en werkklimaat.
- Toewerken naar iHUB-methodieken, gebaseerd op de iHUB-breed gedragen principes.
- Het verlagen van de administratieve werkdruk door ingebruikneming van integrale systemen: ECD, uitrol AFAS, harmoniseren kostenplaatsen, naar één iHUB IT-infrastructuur.

Opbrengsten:

Om het portfolio van leren en ontwikkelen goed aan te laten sluiten bij de vragen en behoeften van de regio, is er in 2020 en 2021 een inventarisatieronde langs de regiodirecteuren zorg en onderwijs gemaakt, waarbij aan de hand van het format van een opleidingsplan de opleidingsbehoefte is opgehaald. De vertaling hiervan naar een opleidingsaanbod vraagt in 2022 om een gestructureerd vervolg van de plannen. Het totaal beschikbare opleidingsaanbod (zowel inkoop als inhouse trainingen) is sinds december 2020 via het intranet inzichtelijk gemaakt.

De werkwijze met opleidingsplannen is gekoppeld aan de jaarplannen en vormt zo een logisch geheel met de doelstellingen en de strategische personeelsplanning. Daarin trekken HR en de afdeling Leren & Ontwikkelen samen op. Op basis van het personeelsbestand maakt HR samen met de managers plannen voor de ontwikkeling van de medewerkers. L&O adviseert hierbij en organiseert en plant

vervolgens ontwikkelblokken. Dit zorgt voor afstemming en consistentie en een meer planmatige aanpak.

Uniformiteit van een methodiek, visie of behandeling is een randvoorwaarde bij het ontwikkelen van nieuw trainingsaanbod om te komen tot een integraal opleidingsportfolio voor de diverse groepen professionals van iHUB. Waar dit ontbreekt, is gestart met het bij elkaar brengen van sleutelfiguren en voorhanden kennis. Er zijn methodieken beschreven en onderzocht zoals de ZIKOS-methodiek, de weg naar het goede leven, de Hestia-methodiek, de afronding van de tweede fase van JouwZorg, School2Care en onderzoek naar familiekracht. Vanuit de afdeling kwaliteit is gekeken naar het methodegetrouw werken bij de gezinsbehandeling, JouwZorg, Gezin Totaal. Verder wordt er geïnvesteerd in de ontwikkeling van een integraal onderwijs-zorg-programma, methodiekontwikkeling studio's en het doorontwikkelen van de visie op GGZ.

In 2020 was de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) een zorgpunt, dat in 2021 goed is opgepakt. Inmiddels heeft de afdeling Facilitair, Inkoop en Huisvesting (FIH) een gedegen iHUB-breed jaarplan en planning per thema vastgesteld. Op een aantal zaken loopt de planning vertraging op, waaronder het thema BHV (ontruimingsoefeningen, actueel ontruimingsplan).

Medio 2021 is de uitvoer van de RI&E's afgerond. Dat betekent dat alle organisatieonderdelen weer een actuele RI&E hebben.

In 2021 is veel aandacht geweest voor het verlagen van de administratieve werkdruk door ingebruikneming van integrale systemen, zoals het ECD Medico, de uitrol van HR systeem AFAS en het harmoniseren van kostenplaatsen.

2.1.2 Strategisch doel 2: Wij ondersteunen aantoonbaar de veerkracht van kinderen met als uitgangspunt het kind en zijn relaties, autonomie en competenties

Onderwijs, zorg en welzijn dienen dan samen op te trekken om een omgeving te creëren waarin jongeren en jongvolwassenen zich positief gezond en veilig kunnen ontwikkelen naar een veerkrachtige generatie. In het meerjarenbeleid hebben vastgelegd dat we dit willen bereiken door:

- Onderwijs en zorg zo thuis mogelijk te maken
- Niet speciaal of regulier, maar gewoon onderwijs
- Jeugdzorg te transformeren naar familiezorg
- Samen te werken in het sociale domein
- Zorgen dat kinderen ononderbroken kunnen opgroeien en ontwikkelen
- Zorgen dat het systeem zelf geen schade doet aan kinderen en gezinnen

Doelen voor 2021:

- Aandacht voor vakmanschap
- Het versterken van de regionale samenwerking, tussen zorg en onderwijs en de merken
- Investeren in sterke (gezins)relaties rondom een kind. Elk gezin heeft een gezinscoach als eerste aanspreekpunt die de rode draad vormt in de trajecten en zich direct inzet voor het versterken van de krachten van het gezin, haar individuele gezinsleden en het netwerk.
- Doorontwikkeling van JeugdzorgPlus: van residentiële bedden naar ambulante gezinsbehandeling
- De zorg in alle behandelvormen (van ambulant op de scholen tot gezinsopname) wordt vormgegeven rondom heldere gedefinieerde pijlers

Opbrengsten

In 2021 is er veel aandacht geweest voor vakmanschap. Zowel heel concreet, denk bijvoorbeeld aan Infant Mental Health (IMH), als in de voorwaardenscheppende sfeer: een belangrijke reden voor de vorming van iHUB is de wens van de organisatie om de expertise uit de GGZ, het speciaal onderwijs

en de jeugdzorg met elkaar te verbinden. Om de iHUB-innovatielijnen verder vorm te geven heeft de afdeling Innovatie & Kwaliteit daarom 'Innovatienetwerken' opgezet. Hierin werken professionals samen met verschillende disciplines uit I&K, de regio's en het Service Centrum (SC) om een innovatielijns inhoudelijk vorm te geven en vanuit de organisatie kennis te delen en te stimuleren dat ontwikkeling plaatsvindt.

De doorontwikkeling JeugdzorgPlus heeft zeer veel aandacht gehad dit jaar. Dit proces is steeds systematisch aangepakt. Inhoudelijk (de doelgroepanalyse, start van de campus Alphen, met zorgonderwijsarrangementen, kleinschalig wonen, de studio's in Rotterdam), bestuurlijk (afspraken met het landsdeel Zuid West, en Noord Holland Noord), onderzoeksmatig (start monitoring veranderingen als doelgroep onderzoek Noord-Holland), procesmatig (de voordeur) en bedrijfsmatig (kostprijsberekening, effecten op de omvang van het onderwijs en aanvragen SPUK-gelden). Het zorgen voor een gezinscoach voor elk kind bleek in de praktijk weerbarstig en zal volgend jaar verder opgepakt worden.

2.1.3 Strategisch doel 3: Wij hebben een leidende rol in de transformatie van het ecosysteem van jeugdzorg en speciaal onderwijs

De resultaten van passend onderwijs en de transitie en transformatie in de jeugdzorg blijven nog achter bij de gestelde ambities. Er zijn krachtiger stappen nodig om deze ambities werkelijkheid te laten worden. Nog te veel ouders en kinderen lopen vast in een complex systeem, in plaats van dat datzelfde systeem hen ondersteunt en in staat stelt zelf weer de regie te nemen over het eigen leven. Daarom hebben wij in het meerjarenbeleid de volgende ambities geformuleerd:

- Wij starten niet met een traject vóórdat ook ouders onderdeel zijn van onderwijs en behandeling en wij trekken aan de bel als we verwachten dat afgeweken wordt van het beoogde resultaat of de voorspelde kosten.
- We onderzoeken hoe we tegen een reële kostprijs onze diensten kunnen leveren. Wij gaan niet onder onze reële kostprijs werken, maar blijken we met minder uit te kunnen, dan gaan onze tarieven omlaag.
- We spannen ons er op vele manieren voor in om een zo groot mogelijk deel van onze inkomsten direct ten goede te laten komen aan onderwijs en zorg en zo min mogelijk aan overhead.
- We richten onze stuurinformatie doelmatig in.

Doelen voor 2021:

- Vereenvoudigen van onze juridische structuur per 1 januari 2021 en implementeren en operationaliseren van de juridische vereenvoudiging
- Versterken van de regionale samenwerking tussen onderwijs en zorg en de merken
- Doorontwikkeling van de JeugdzorgPlus van residentiële bedden naar ambulante gezinsbehandeling
- Verbeteren van de kwaliteit van stuurinformatie, financieel en inhoudelijk (business intelligence, MIZ) en kwaliteitsdriehoek
- Innovatie & Kwaliteit krijgt een stevige financiële impuls om kwalitatief goede programma's op te zetten en tijd voor het opzetten van de programmalijnen.

Opbrengsten:

De juridische structuur is per 1 januari 2021 vereenvoudigd. Met de topstructuur en de herinrichting binnen het Service Centrum en de afdeling Innovatie & Kwaliteit is de regionale samenwerking tussen zorg en onderwijs en de merken verbeterd. De wens tot versterking van de samenwerking tussen zorg en onderwijs en tussen primair proces en het SC blijft bestaan.

De afdeling Kwaliteit is aanwezig bij de kwartaalgesprekken tussen de regio en het bestuur. Middels een kwartaalrapport o.b.v. vaste KPI's (kritieke prestatie-indicatoren), wordt het bestuur geïnformeerd over de analyse en de evaluatie die de regio heeft uitgevoerd op basis van informatie

uit het kwaliteitsmanagementsysteem. Op basis van de eerste rapporten kan worden gesteld dat de gestructureerde manier van dataverzameling, analyse/betekenisgeven in de regio en hierover in gesprek gaan met het bestuur zeker van toegevoegde waarde is. Niet alleen wordt het leerproces nu tijdig geactiveerd, maar brengt het ook een (versnelde) kritische houding ten aanzien van de verzamelde informatie op gang (doen we de goede dingen en doen we die dingen goed?). Momenteel wordt gewerkt om de kwartaalrapportages te optimaliseren na het ophalen van feedback van het bestuur, de kwaliteitsadviseurs en de samenwerkende afdeling Business Control.

De programmamanagers hebben het afgelopen jaar gestructureerde werkwijzen ontwikkeld t.b.v.:

- Inventarisatie en prioritering van de vele vragen en bestaande projecten, methodieken en werkwijzen in de organisatie;
- Innovatieve projecten in iLAB;
- Innovatienetwerken rondom de vijf innovatielijnen.

2.2 Onderwijskwaliteit & Kwaliteitszorg

2.2.1 Kwaliteitszorg bij iHUB Onderwijs

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

Onderstaande uitgangspunten zijn leidend voor de kwaliteitscultuur:

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

Het externe toezicht en relevante kaders zijn gevormd door:

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

2.2.2 Verantwoordelijkheden binnen de kwaliteitszorg

Het bestuur realiseert samen met de scholen de doelen voor kwaliteit, bevordert een kwaliteitscultuur, heeft zicht op kwaliteit en stuurt waar nodig bij. De regiodirecteuren sturen regionaal de kwaliteitszorg aan waarbij de schooldirecteuren integraal verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van het onderwijs in de eigen school. Tevens waarborgt de regiodirecteur verbinding met de regionale partners, zoals het Samenwerkingsverband, zorgpartners en gemeenten. De kwaliteitsafdeling van iHUB staat garant voor het controleren en waarderen van de kwaliteit en het faciliteren en ondersteunen van deze 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.

De scholen zorgen systematisch voor behoud en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Zij beschikken over een cyclisch systeem van kwaliteits- en leerlingenzorg en zorgen voor de juiste begeleiding van de leerlingen, waarbij ambitieuze doelen gesteld worden.

2.2.3 Kwaliteitsmanagementsysteem

Op alle niveaus (bestuur, regio, school, klas, individuele leerling) wordt planmatig gewerkt met een methodisch, cyclisch denk- en handelingsmodel. Dit nodigt uit om te leren van de ervaringen die naar voren komen uit meetinstrumenten, analyses en evaluaties. Binnen de organisatie gebeurt dit middels de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act).

In het jaarplan van de school staat omschreven aan welke ambities er gewerkt wordt. Het jaarplan is een afgeleide van het vierjarig schoolplan en een afgeleide van én voeding voor het A3 regiojaarplan.

Het kwaliteitsmanagementsysteem van iHUB ziet er als volgt uit:

Oog voor kwaliteit.

Samen werken wij aan kwaliteitsverbetering en innovatie van zorg en onderwijs om zo een veerkrachtige generatie te realiseren. Dit doen wij binnen en tussen alle lagen van de organisatie, maar ook met partners buiten de organisatie. Want de beste zorg en onderwijs, daar staan we allemaal voor. Hoe doen we dit?



Plan, Do, Check, Act.

Om kwaliteit te verbeteren gebruiken we de PDCA cyclus. Eerst maak je een plan, vervolgens voer je dat uit en dan controleer je of je het hebt behaald. Als laatste pas je het plan aan als de resultaten daarom vragen. Dit gebeurt op elk niveau: van lokaal, tot regionaal en bestuurlijk.



Verantwoording over kwaliteit.

We willen zelf natuurlijk al de beste zorg en onderwijs leveren, maar we moeten ook aan een aantal externe regels en normen voldoen. Zoals de ISO-9001 (CIIO Maatstaf) en de inspectie OCW en IGJ.

Domeinen.

Een goed werkend kwaliteitsmanagementsysteem houdt rekening met de volgende zes aandachtsgebieden:



Koers
Wat willen we met elkaar bereiken?



Organisatie
Wat hebben we hiervoor nodig?



Kernprocessen
Wij staan voor goede zorg en goed onderwijs



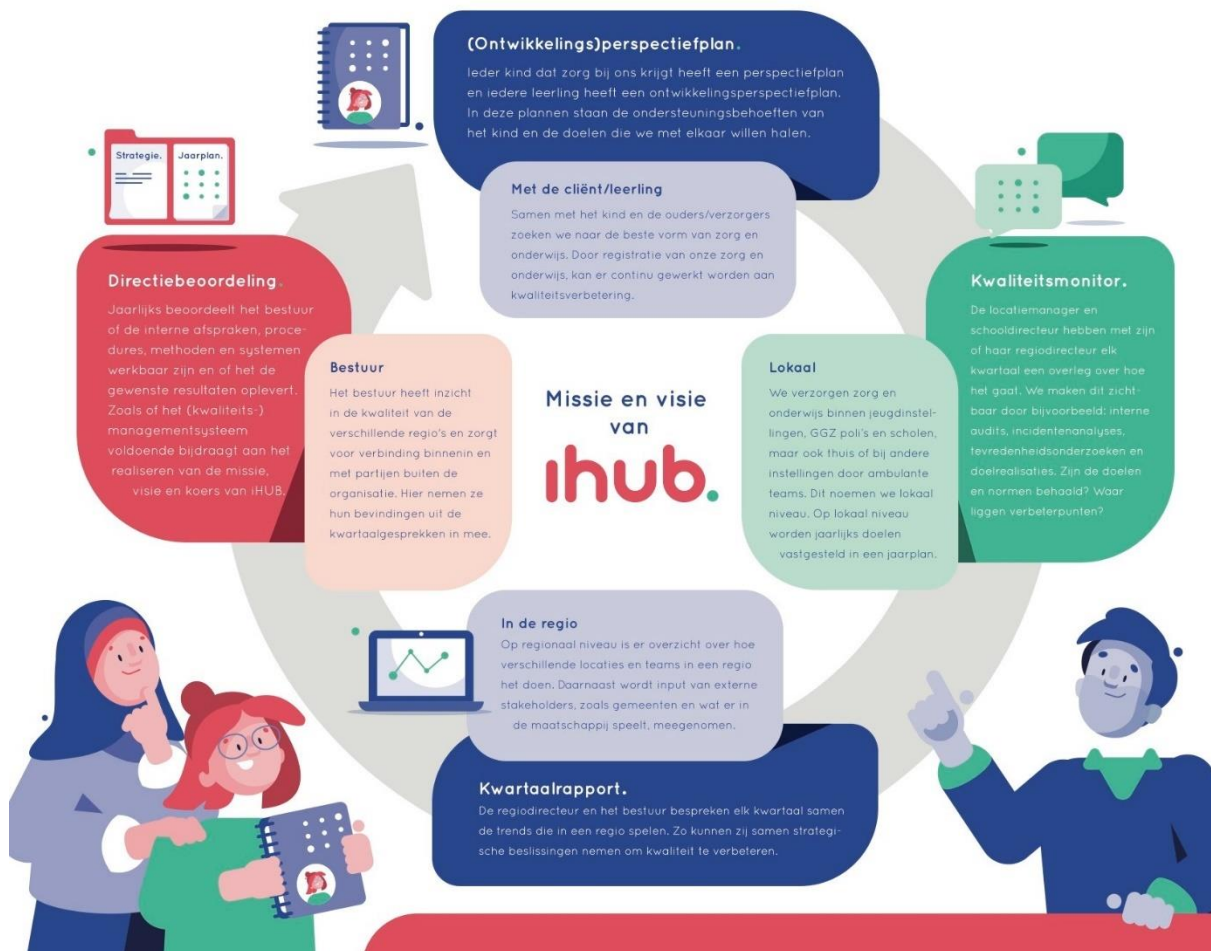
Mensen
Onze specialisten staan klaar voor onze jongeren



Partners
We doen dit samen met onze partners



Resultaten
Behalen we onze doelen?



2.2.4 Monitoren van Kwaliteit

De directeuren en leden van de Commissie van Begeleiding (CvB) hanteren de kwaliteitsmonitor om ieder kwartaal de kwaliteitsontwikkelingen te monitoren en het cyclisch handelen en denken te

borgen. In de kwaliteitsmonitor heeft de school normen voor verschillende kwaliteitsindicatoren geformuleerd.

Er vinden kwartaalgesprekken plaats tussen de regiodirecteur en schooldirecteur met het regio MT waar onder andere de regionale kwaliteitsadviseur een zitting heeft. In deze gesprekken legt de schooldirecteur verantwoording af m.b.v. de kwaliteitsmonitor. Aanvullende informatie en resultaten uit audits en specifieke metingen (ROM en opbrengstgegevens) worden conform de jaarplanning meegenomen in het kwartaalgesprek.

Op regionaal niveau worden de regiodirecteuren door de kwaliteitsadviseurs gefaciliteerd op de sturing van kwaliteit middels een kwartaalrapportage. Voor de opbouw van de kwartaalrapportage is de indeling van de KSO-domeinen gebruikt. Op basis van kwantitatieve en kwalitatieve data wordt regionaal overzicht gegeven van de kwaliteitsindicatoren.

Op bovenregionaal niveau zijn Samen-sterker-bijeenkomsten georganiseerd waarbij schooldirecteuren, regiodirecteuren en medewerkers van de afdeling kwaliteit werken aan bovenregionale kwaliteitsontwikkeling in relatie tot de koers.

Op bestuurlijk niveau vinden er kwartaalgesprekken plaats tussen de regiodirecteur en het bestuur over kwaliteitsthema's binnen de regio. Dit gesprek wordt ondersteund door de regionale kwartaalrapportage. Jaarlijks legt het bestuur verantwoording af over zijn onderwijskundige en financiële beleid met het bestuursverslag. Bovendien wordt jaarlijks een directiebeoordeling uitgevoerd en wordt er een directiebeoordeling uitgevoerd waarin het bestuur vastlegt of het (kwaliteits)managementsysteem ondersteunt in het behalen van de beoogde doelstellingen.

2.2.5 Meten van kwaliteit

IHUB meet de kwaliteit van het onderwijs om zo te kunnen verantwoorden of we “het ‘juiste’ juist doen” en of de koers behaald wordt. Om kwaliteit te meten, is het noodzakelijk dat op verschillende niveaus (bestuur, regio, school, klas, leerling) helder is wat de normen zijn. Deze normen zijn terug te vinden in de kwaliteitsmonitor.

Opbrengsten

Het opbrengstgericht werken is gericht op het in zicht krijgen van én het verbeteren van de didactische resultaten en de sociale en maatschappelijke competenties van alle leerlingen. Dit op grond van de kenmerken van de leerling, zoals verwacht mag worden op het gestelde perspectief in relatie tot de leerroutes binnen het Landelijk Doelgroepenmodel. Jaarlijks wordt systematisch de kwaliteit van de opbrengsten geëvalueerd en er worden (trend)analyses uitgevoerd in het prestatieanalyse document op de gebieden van kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling. Deze prestatieanalyse vormt input voor het daaropvolgende jaarplan.

Inspectie van het Onderwijs stelt de norm dat binnen een school, 75% van de leerlingen uitstroomt naar het gestelde perspectief conform het OPP. Bovendien geldt de norm dat de bestemming van de leerlingen na verlaten van de school voldoet aan de verwachting van de school: minimaal twee jaar bestending in de vervolgplaats voor 75% van de jongeren.

Opbrengsten sociaal maatschappelijke competenties

Er worden normen gesteld voor de opbrengsten van de sociaal emotionele competenties. Om de sociaal emotionele competenties van de leerling te monitoren wordt in elk geval een signaleringsinstrument gebruikt zoals Zien! en Zien!vo. In het signaleringsinstrument wordt gebruik gemaakt van start- en eindvragenlijsten per leerling om de ontwikkeling te kunnen volgen. Op verschillende niveaus (individueel, klas, school, regio, organisatie) worden deze opbrengsten geanalyseerd en tegen de schoolnorm afgezet. Lering uit de evaluatie van de resultaten wordt meegenomen in het jaarplan van het volgende schooljaar.

Veiligheid

Het zorgdragen voor de sociale veiligheid heeft voortdurend de aandacht. De veiligheidsbeleving van leerlingen en medewerkers wordt jaarlijks middels een vragenlijst gemonitord. Lering uit de evaluatie van de resultaten wordt meegenomen in het jaarplan van het volgende schooljaar.

De incidenten die zich voordoen op de locatie worden geregistreerd in het leerlingvolgsysteem. Ieder kwartaal analyseert de school de incidenten om bijpassende sturing te geven. Bij ernstige gevallen wordt een melding van dit gedrag gemaakt bij de regiodirecteur of een vertrouwens-/contactpersoon. Om de veiligheid van de leerlingen en de medewerkers te waarborgen staan verschillende beleidsdocumenten op de Kennisbank. Te denken valt aan: anti-pestprotocol, visies op veiligheid, gedragscodes, werkinstructies, de organisatie van functies en verantwoordelijkheden, het omgaan met verzuim van leerlingen en personeel, enzovoorts.

Tevredenheid en betrokkenheid

Om te weten hoe personeel, leerlingen, ouders en externe partners over de organisatie denken, voert iHUB verschillende metingen uit. Zo wordt er onder andere gebruik van een medewerkers betrokkenheidsonderzoek, een leerklimaat onderzoek, exitgesprekken, ketenpartneronderzoeken en hebben we verschillende soorten panels voor leerlingen, ouders en experts.

Interne audits

De interne audit, uitgevoerd door de auditpool van iHUB, is een instrument dat gebruikt wordt als 'thermometer' in de (onderwijs)kwaliteit van de school. Het wordt mede gebruikt om vast te stellen of het onderwijsproces, de uitvoering en de borging daarvan voldoen aan de norm van het KSO en het Onderzoekskader van Inspectie 2017. Als blijkt uit de kwaliteitsinstrumenten dat er op een school of binnen een regio een kwaliteitsrisico voordoet, kan er een specifieke onderzoeksvraag gesteld worden tijdens de audit of een kan er een adaptieve audit uitgevoerd worden.

2.2.6 Toekomstige ontwikkelingen

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

- Kansenongelijkheid verminderen. Niet alle kinderen en jongeren hebben dezelfde kansen en perspectieven. Niet binnen het onderwijs, maar ook niet op hun vervolgbestemming in het werkveld en de maatschappij.
- Omgaan met toenemende problematiek. We signaleren steeds vaker gestapelde problematiek met vaak ook grote zorgen in de (gezins-)omgeving. Ook maken wij ons zorgen over grootstedelijke problematiek die zich uit in straatcultuur, criminaliteit en toenemend geweld.
- Ononderbroken onderwijsloopbanen garanderen. Tussen regulier en speciaal onderwijs is nog te weinig sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid voor onderwijs en zorg. Muren worden lager, maar bestaan nog steeds. De stap van speciaal naar regulier wordt zelden gezet. Samenwerkingen ontstaan, maar moeten we verder uitbouwen.
- Passend onderwijs aanbieden. We zien grote regionale verschillen in visie. Ook zien we dat passend onderwijs realiseren een veeljarig traject is waarvoor doorzettingsvermogen en moed nodig is.
- Ongezonde bedrijfsvoering. De kleinschaligheid van het speciaal onderwijs is kwetsbaar. Kleine scholen zijn moeilijk overeind te houden. Dit vraagt investeringen van samenwerkingspartners en lokale, regionale en landelijke overheden.
- Zorg ambulantisieren en JeugdzorgPlus transformeren. Als speciaal onderwijs zien we een belangrijke taak voor ons weggelegd om aan beide bij te dragen.

- Strijd blijvend aangaan tegen ongelijkheid tussen professionals. De cao-verschillen zijn fnuikend. Het wordt steeds complexer om de beste professionals voor de moeilijkste taak te vinden die willen werken tegen een lager salaris.
- Lerarentekort. Al het bovenstaande moeten we realiseren met een landelijk tekort aan goed personeel.

2.2.7 Onderwijsresultaten

Uitstroom conform OPP so 2020-2021

School	onder niveau OPP	op niveau OPP	boven niveau OPP	onbekend
Bergse Veldschool	18%	64%	18%	0%
Bets Frijling	19%	48%	14%	19%
Gelinckschool Oostvoorne	20%	71%	10%	0%
Gelinckschool Spijkenisse	9%	82%	9%	0%
Mr. Schats Noord	13%	77%	10%	0%
Mr. Schats Zuid	9%	87%	4%	0%
SBO Op Maat	0%	85%	15%	0%

Uitstroom conform OPP vso 2020-2021

School	onder niveau OPP	op niveau OPP	boven niveau OPP	onbekend
Educatief Centrum	20%	56%	15%	9%
Kesper College	28%	18%	3%	51%
Rijnstroom College Extern	5%	53%	31%	11%
Schreuder College Slinge	45%	51%	4%	0%
Schreuder College Taborstraat	32%	57%	3%	8%
Schreuder College Villeneuvestraat	12%	62%	23%	3%
Altra College Zaanstreek	7%	73%	18%	2%
Altra College Haarlemmermeer	13%	83%	0%	4%
Altra College Bleichrodt	42%	56%	2%	0%
Altra College Waterland	4%	74%	9%	13%
Altra College Zuidoost	57%	25%	18%	0%
Altra College Centrum	17%	77%	0%	6%
Altra College Arkin	-	40%	-	60%

Uitstroom conform OPP interne scholen 2020-2021

School	onder niveau OPP	op niveau OPP	boven niveau OPP	onbekend
Rijnstroom College Intern	2%	83%	10%	7%
Schakenbosch College*	7%	47%	5%	41%
School2Care de Vliet	0%	100%	0%	0%
School2Care Laakhaven	28%	58%	5%	9%
School2Care Amsterdam	-	65%	-	35%
Purmer College	7%	90%	3%	0%
Koppeling College	28%	69%	3%	0%

* 25% van de Iln zijn hier geteld. De andere 75% hebben een OPP van school van herkomst.

Uitstroombestemmingen

In de grafiek hieronder is te zien waar leerlingen naar toe uitstromen als zij een iHUB-school verlaten.

Onder de categorie 'overig' vallen leerlingen die bijvoorbeeld thuiszitter zijn geworden. Er is een onderscheid te maken tussen leerlingen die:

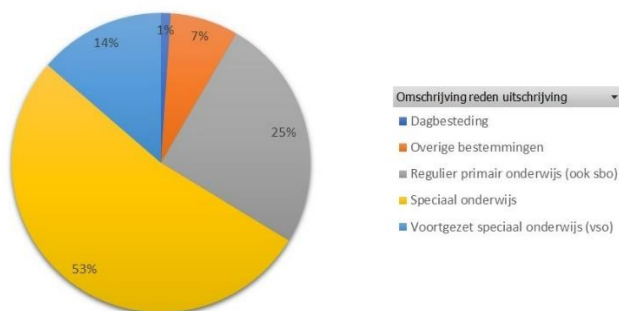
- niet meer leerplichtig zijn;
- leerlingen die leerplichtonthefing hebben gekregen;
- leerlingen die thuiszitten zonder leerplichtonthefing.

Daarnaast valt onder de categorie overig ook leerlingen die naar het buitenland zijn verhuisd of zorg en/of behandeling krijgen zonder onderwijs.

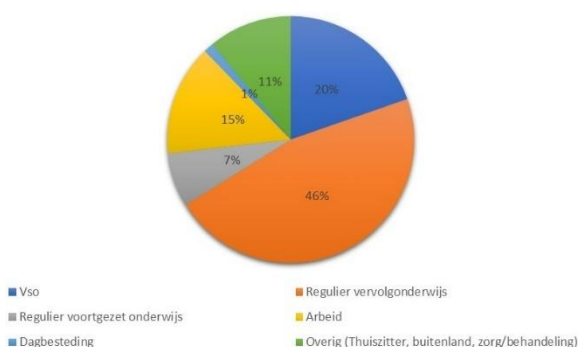
In de grafieken is te zien dat bij de Horizon vso-scholen 10% van de leerlingen zijn uitgestroomd/ doorgestroomd naar het regulier voortgezet onderwijs.

Voor de Altra vso-scholen is dit een percentage van 7%. Bij de so-scholen van iHUB Onderwijs is te zien dat 25% van de leerlingen naar het regulier primair onderwijs is uitgestroomd.

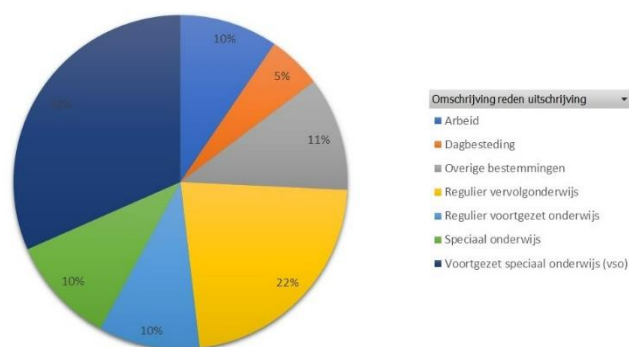
Uitstroombestemmingen so-scholen iHUB Onderwijs



Uitstroombestemmingen Altra-scholen vso



Uitstroombestemmingen Horizon-scholen vso



Behaalde diploma's en certificaten

Diploma's

School	Diploma	Totaal deelnemers	Totaal geslaagd t.o.v. totale deelname (%)	Schoolnorm
Educatief Centrum	MBO1	11	82%	80%
Kesper College	Vwo	2	100%	80%
	Havo	18	67%	80%
	VMBO TL	24	100%	80%
Rijnstroom College Extern	VMBO BK	10	100%	100%
Rijnstroom College intern	Mavo	3	100%	75%
Schreuder College Slinge	VMBO BK	28	100%	100%
Schreuder College Tabor	Havo	6	17%	75%

	VMBO TL	9	87.5%	75%
Altra College Arkin	Vwo	3	67%	60%
	Havo	3	33%	60%
	VMBO TL	6	67%	75%
Altra College Bleichrodt	Vwo	3	67%	80%
	Havo	18	72%	80%
	Mavo	6	100%	80%
Altra College Centrum	VMBO TL	27	56%	50%
Altra College Waterland	VMBO TL	15	100%	Nb
	MBO1	13	100%	Nb
Altra College Zaanstreek	MBO1	24	96%	75%
Altra College Zuid Oost	MBO1	15	100%	75%
	MBO2	10	100%	75%
School2Care Amsterdam	MBO1	8	88%	75%
School2Care Laakhaven	Havo	1	0%	75%
	Mavo	3	33%	75%
	MBO1	11	100%	75%
School2Care De Vliet	VMBO TL	3	67%	Nb
	VMBO BK	1	100%	Nb
	MBO1	1	100%	Nb
Koppeling College	VMBO BK	1	100%	Nvt
	MBO 1	4	75%	nvt
Purmer College	MBO1	8	75%	75%
Opmerkingen	▪ Enkele onderwijslocaties geven aan een tekort te hebben aan 2^e graads docenten. ▪ Bij onderwijs-zorglocaties worden de cijfers soms gedrukt doordat leerlingen niet komen opdagen voor hun examen of dat zij liever meteen op hun stageplek gaan werken en geen examen meer te willen doen.			

Certificaten

School	Certificaten	Totaal deelnemers	Totaal geslaagd t.o.v. totale deelname (%)	Schoolnorm
Educatief Centrum	IVIO NL	9	78%	80%
	IVIO Rekenen	7	86%	80%
	IVIO EN	4	100%	80%
	VCA	26	88%	80%
	Heftruck	4	100%	80%
	Reachtruck	4	100%	80%
	Hoogwerker	1	100%	80%
	Examen matroos	7	43%	80%
Kesper College	Havo	4	75%	80%
	VMBO TL	2	100%	80%
Rijnstroom College intern	Mavo	3	100%	75%
	IVIO (NL en rekenen)	4	100%	75%
Schreuder College Tabor	Havo	4	50%	Nb
Altra College Arkin	Vwo	32	78%	60%
	Havo	40	70%	60%

	VMBO TL	55	78%	80%
Altra College Bleichrodt	Vwo	11	91%	80%
	Havo	26	81%	80%
	Mavo	11	82%	80%
Altra College Waterland	Certificaten	114	89%	90%
Altra College Zaanstreek	Mavo	2	50%	50%
	VCA	3	66%	60%
School2Care Amsterdam	Mavo	6	67%	65%
School2Care Laakhaven	Mavo	2	100%	75%
	Pro Veilig werk (MBO1)	9	33%	75%
	IVIO NL	35	83%	75%
	IVIO EN	31	71%	75%
	IVIO RW	39	56%	75%
Koppeling College	Mavo	1	0%	Nvt
	IVIO	1	4 vd 5 vakken gehaald	Nvt
Opmerkingen	▪ Bij onderwijs-zorglocaties worden de cijfers gedrukt doordat leerlingen niet komen opdagen voor hun examen of omdat dat zij liever meteen op hun stageplek gaan werken en geen examen meer te willen doen. ▪ Bij Educatief Centrum wordt aangegeven dat alle 26 leerlingen die opgingen voor hun VCA zijn uitgestroomd met een arbeidscontract.			

Leerlingenaantallen

In de onderstaande tabel is te zien hoeveel leerlingen er binnen iHUB Onderwijs geteld zijn op peildatum 1 oktober 2021 in vergelijking met 1 oktober 2020. De krimp in de leerlingenaantal is in lijn met de maatschappelijke opdracht van steeds inclusiever onderwijs.

	1-10-2021	1-10-2020
VSO iHUB	1770	1833
SO iHUB	732	819
Totaal	2502 leerlingen	2652 leerlingen

Veiligheidsbeleving

In de onderstaande tabel zijn de cijfers van de veiligheidsbeleving per schoollocatie te zien. De metingen hebben allen plaatsgevonden in het jaar 2021. In 2021 werden er binnen iHUB Onderwijs twee verschillende instrumentaria gebruikt om de veiligheid in een rapportcijfer te meten. Bij (voornamelijk) de Horizon-scholen is het Leerklimaatonderzoek ingezet en bij de Altra-scholen het B&T tevredenheidsonderzoek.

Gemiddeld behaald iHUB Onderwijs het rapportcijfer van een 7,9 voor veiligheid met een gemiddelde respons op de vragenlijst van 73%. In totaal hebben vijf scholen een cijfer gescoord wat lager is dan de gestelde norm. Uit verdiepende dialogen en interne audits blijkt dat deze scholen geen verhoogd risico lopen op de veiligheid. iHUB Onderwijs blijft sturen om de respons van de vragenlijst te verhogen.

	Leerklimaat-onderzoek	B&T tevredenheidsonderzoek		
Locatie so	Veiligheid rapportcijfer Leerklimaat 2020-2021	Veiligheid Cijfer 2020-2021	Sociale veiligheid cijfer 2020-2021	Respons
Bets Frijlingschool	x	7,3	6,9	60%
Bergse Veldschool	7,0	x	x	89%

Gelinckschool Oostvoorne	8,0	x	x	85%
Gelinckschool Spijkenisse	8,8	x	x	92%
Mr. Schats Noord	6,9	x	x	100%
Mr. Schats Zuid	8,6	x	x	82%
SBO Op Maat	7,6	x	x	93%
Locatie vso				
Altra College Arkin	x	8,2	8,1	65%
Altra College Bleichrodt	x	6,4	8,1	40%
Altra College Centrum	x	7,3	8,4	42%
Altra College Haarlemmermeer	x	7,6	8,1	55%
Altra College Waterland	x	7,9	8,4	68%
Altra College Zaanstreek	x	7,0	7,5	36%
Altra College Zuidoost	x	8,5	8,7	87%
Educatief Centrum	9,4	x	x	88%
Kesper College	7,7	x	x	71%
Koppeling College	x	7,9	8,4	88%
Purmer College	7,8	x	x	81%
Rijnstroom College Intern	8,7	x	x	x
S2C Amsterdam	x	8,2	8,7	48%
S2C Laakhaven / Palmhuis	7,7	x	x	70%
S2C de Vliet	7,3	x	x	54%
Schakenbosch College	7,2	x	x	x
Schreuder College Quack	7,6	x	x	92%
Schreuder College Slinge	8,2	x	x	79%
Schreuder College Tabor	7,3	x	x	85%
Schreuder College Villeneuve	7,2	x	x	62%

2.2.8 Onderzoek binnen iHUB

Ook in 2021 had de corona pandemie impact op de uitvoer van het iHUB praktijkonderzoek. Er was een toename van verzuim en vertrek van collegae uit het onderzoeksteam en de gezamenlijke afdeling Innovatie & Kwaliteit. De harmonisatieprocessen, zoals de overgang naar een iHUB breed cliëntregistratiesysteem hebben veel tijd in beslag genomen. Dit alles heeft het jaarresultaat van de afdeling onderzoek beperkt.

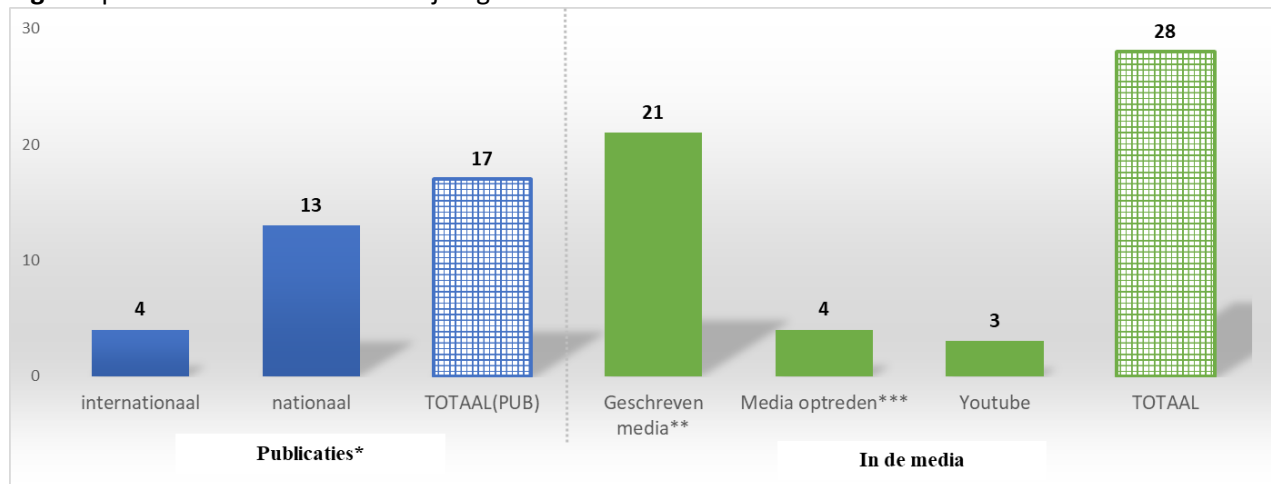
Input

In 2021 zijn zeven nieuwe onderzoeken gestart, waarvan drie gesubsidieerd door ZonMW of Pro Juventute. Thema's hierbij zijn onder andere conflictscheiding, kwetsbaar ouderschap, excessief huilen, jongvolwassen mannen met multiproblematiek en de ombouw van JeugdzorgPlus. Er waren in 2021 twee hoogleraren actief die ook in 2022 hun werkzaamheden voortzetten. Daarnaast liepen er in 2021 vijf promotietrajecten, waarvan één is afgerond en één helaas voortijdig is beëindigd. Ook zijn er zes wetenschappelijke (praktijk)onderzoeken afgerond (waarvan drie gesubsidieerde) met thema's als loverboyslachtoffers, FamilieKracht, jeugdteams, ombouw JeugdzorgPlus en pleegzorg. Er zijn in 2021 zowel een medior onderzoeker als een junior onderzoeker vertrokken. Deze functies zijn vacant gesteld.

Output

Onderstaand figuur presenteert allereerst het aantal officiële publicaties en overige mediaverschijningen. Dit laatste is dit jaar voor het eerst toegevoegd, omdat juist berichten in de media gemakkelijker leesbaar zijn voor een groter publiek en daarmee dus een groot bereik hebben. Te denken valt aan radio- of televisieoptredens, podcasts, kennisdeling via Youtube of via geschreven populaire media. Er zijn enkele vergelijkbare producten en presentaties vanuit het Programmamanagementteam I&K meegenomen in het overzicht, zoals onderzoeksrapporten of YouTube-filmpjes voor kennisdeling.

Figuur: publicaties en mediaverschijningen

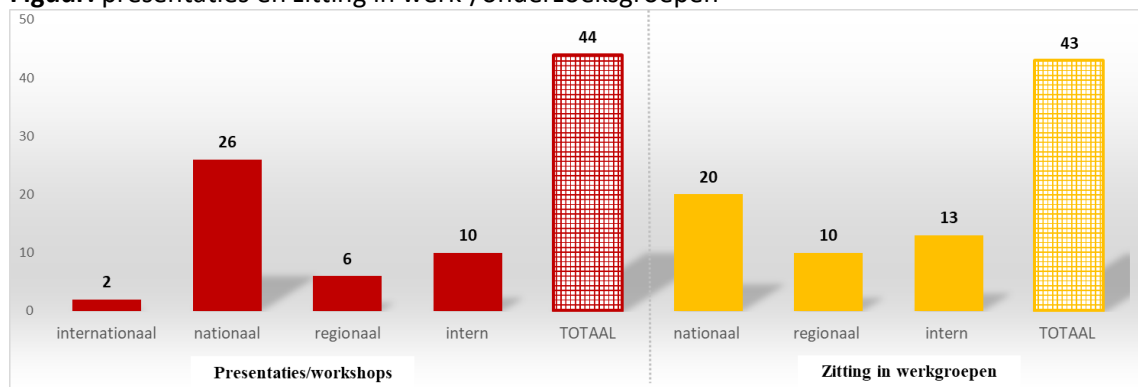


*exclusief 6 ingediende publicaties; **artikelen/blogs/interviews in kranten/op websites/opiniebladen; ***radio/televisie/podcasts

Bij een derde van de 17 publicaties was een van onze onderzoekers eerste auteur. De mediaverschijningen waren vooral geschreven media als interviews of artikelen in magazines, of factsheets voor websites.

In onderstaand figuur wordt weergegeven hoeveel presentaties voor kennisdeling hebben plaatsgevonden, en in hoeveel werkgroepen zitting is genomen door medewerkers verbonden aan de onderzoeksafdeling. Dit laatste is eveneens een nieuw onderdeel in het jaarverslag en geeft een indruk van de bijdrage van de afdeling aan landelijke of regionale werkgroepen voor professionalisering van zorg en onderwijs. Bij vergelijking van de cijfers met 2020 ligt het aantal presentaties een stuk hoger dan in 2020. Met name de (online) presentaties op landelijk niveau op congressen en dergelijke ligt driemaal hoger dan in 2020. Verder hebben de onderzoekers actief bijgedragen aan werkgroepen of expertgroepen in de rol van deelnemer of voorzitter met thema's als datagestuurde werken, prestatie-indicatoren, zorg- en onderwijsinnovatie, ombouw JeugdzorgPlus, opvoeding, FamilieKracht, conflictscheidingen en onderwijstransities.

Figuur: presentaties en zitting in werk-/onderzoeksgroepen



Niet in het schema meegenomen, maar ook relevant, zijn overige werkzaamheden vanuit de onderzoeksafdeling (n=15), zoals opponeren bij een promotie, promotorschap, bestuurslidmaatschap of toezichthouder/zetelhouder in diverse (themagedreven) stuurgroepen.

Tot slot is een belangrijke dienst vanuit de onderzoeksafdeling het cyclisch uitvoeren van het leef- en leerklimaatonderzoek. Binnen de werkmaatschappij Altra is de kwaliteitsbeleving van leerlingen, ouders en medewerkers onderzocht door B&T (onderwijsadviesbureau) met de standaard (V)SO-vragenlijsten van Q-school bij in totaal 11 locaties. Binnen de werkmaatschappij Horizon is het leef-/leer-/werkklimaat gemonitord met de klimaatvragenlijsten van de Hogeschool Leiden, en daarnaast is er met deze vragenlijsten ook een meting uitgevoerd op een school van Altra. In totaal zijn er 26 klimaatonderzoeken op onderwijslocaties uitgevoerd en 6 klimaatonderzoeken op zorglocaties. Vanaf schooljaar 2021-2022 wordt het medewerkersonderzoek voor heel iHUB gecoördineerd door de afdeling HR in samenwerking met Effectory. Om deze reden is het werkklimaatonderzoek dat bij de scholen en zorglocaties van Horizon werd afgenomen komen te vervallen. Tot slot zijn in 2021 verdere stappen gezet om het leer- en leefklimaatonderzoek in te bouwen in de BI Tool en daarmee ook de resultaatverwerking verder te automatiseren.

Impact

De impact gaat over de toegevoegde waarde van de onderzoeksresultaten aan de dagelijkse praktijk van jeugdhulp en onderwijs. Een voorbeeld hiervan was de afronding van het proefschrift van Laura van Duin bij De Nieuwe Kans over de doelgroepkenmerken van bijna 700 jongvolwassen mannen met (complexe) multiproblematiek. De resultaten laten zien dat bij deze groep al vroeg in de kindertijd ernstige problemen speelden in de opvoeding en het gedrag en dat dus vroegtijdig signaleren en behandelen kan helpen om een gunstiger toekomstperspectief tegemoet te gaan. Naast het proefschrift zijn de onderzoeksresultaten verwerkt in een 2DOC documentaire 'Carrousel', waar omheen ook een minicongres is georganiseerd. Op deze manier hadden de onderzoeksbevindingen en verbeteradviezen een grote reikwijdte en impact.

Een tweede voorbeeld van een project met impact is 'FamilieKracht', ontstaan uit een samenwerking tussen de Opvoedpoli/Care Express, Altra en het Buurtteam in Amsterdam Zuidoost. FamilieKracht is een integrale aanpak voor multistressgezinnen waarbij ouders door eigen (psychiatrische) problematiek moeite hebben om een pedagogisch gezond opvoedklimaat neer te zetten voor hun kind(eren). In de integrale aanpak werken jeugd-ggz, volwassenen-ggz, jeugdhulp en Wmo met elkaar samen op alle levensgebieden. In 2021 vond een eerste evaluatieonderzoek plaats naar FamilieKracht met hulp van het Transformatiefonds Jeugd Amsterdam. Op basis van de onderzoeksresultaten wordt de FamilieKracht nu doorontwikkeld en verder geïmplementeerd in andere regio's en/of settings.

Vooruitblik 2022

Alhoewel door de organisatorische reorganisatie geen formeel jaarplan 2021 is opgesteld, is wel met teamsessies gewerkt aan de vertaling van de nieuwe kernwaarden en kwaliteitslijnen van iHUB naar thema's voor het onderzoeksteam. In 2022 zullen deze thema's als datagestuurde werken, gezinsveerkracht, werkalliantie en transformatie van zorg en onderwijs verder geconcretiseerd worden in het onderzoeksjaarplan en hernieuwd meerjarenplan.

Verder is de verwachting dat in 2022 twee van de lopende promotieonderzoeken over verschillende vormen van JeugdzorgPlus zullen worden afgerond, en kunnen de resultaten goed worden ingezet in de ombouw van JeugdzorgPlus naar alternatieve vormen.

Ook zal in 2022 verder gebouwd worden aan een stevige samenwerkingsstructuur tussen de verschillende teams binnen I&K en daarbuiten. Zo is er behoefte aan een onderzoeksnetwerk van interne en externe medewerkers die niet direct werkzaam zijn voor het onderzoeksteam maar wel onderzoekswerkzaamheden verrichten.

Voor het borgen van alle onderzoekswerkzaamheden zal er een vacature voor een junior onderzoek en een senior onderzoeker worden uitgezet. Daarnaast zal een projectleider worden aangetrokken voor het ondersteunen van een grondige implementatie van datagestuurde werken. Tot slot blijft het harmoniseren van processen, werkwijzen, methodieken en prestatie-indicatoren ook voor 2022 op de agenda staan om steeds meer iHUB-breed te kunnen werken.

2.2.9 Inspectie

Een aantal van onze scholen is door de Inspectie van het Onderwijs bezocht.

Altra College Zuidoost

In september 2020 heeft de Inspectie van het Onderwijs Altra College Zuidoost als onvoldoende beoordeeld, omdat de kwaliteit van het onderwijsproces (OP) en kwaliteitszorg (KA) onvoldoende waren. Op 27 september 2021 heeft er een herstelonderzoek plaatsgevonden waarna de Inspectie de school als voldoende heeft beoordeeld.

De volgende standaarden zijn als een voldoende beoordeeld:

- OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding
- OP3 Pedagogisch-didactisch handelen
- VS1 Veiligheid

De volgende standaarden moeten nog verbeterd worden en zijn derhalve als onvoldoende beoordeeld:

- OR2 Sociaal en maatschappelijke competenties
- SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

Purmercollege

Op 23 januari 2020 is het eerste volledige kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op de school. De Inspectie heeft toen geconstateerd dat de kwaliteit van het onderwijs onvoldoende was. De school moest de kwaliteit van het onderwijsproces en de kwaliteitszorg verbeteren. Ook moesten de evaluatie en analyse van de sociale maatschappelijk competenties verbeterd worden. Tot slot, is geconstateerd dat niet alle personeelsleden, die zelfstandig les gaven, een onderwijsbevoegdheid hadden of daarvoor in opleiding waren.

Op 14 januari 2021 heeft er een digitaal voortgangsgesprek plaatsgevonden. De school heeft diverse documenten opgeleverd aan de Inspectie om de voortgang te laten zien. De Inspectie heeft hierbij gekeken naar de standaarden:

- OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding
- OP7 Stage en Praktijkvorming
- OR2 Sociale en maatschappelijke competenties
- KA1 Kwaliteitszorg
- KA3 Verantwoording en dialoog

In april 2021 heeft er wederom een voortgangsgesprek plaatsgevonden en op 13 oktober 2021 is er een herstelonderzoek uitgevoerd op de school.

De Inspectie heeft geconstateerd dat een deel van de tekortkomingen zijn hersteld.

De volgende standaarden zijn als een voldoende beoordeeld:

- OP3 Pedagogisch-didactisch handelen
- OP5 Praktijkvorming/ Stage
- VS1 Veiligheid
- SKA1 Visie, Ambitie en doelen
- SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

De volgende standaarden moeten nog verbeterd worden en zijn derhalve als onvoldoende beoordeeld:

- OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding
- OR2 Sociaal en maatschappelijke competenties

Altra College Zaanstreek

Tijdens het voortgangsgesprek van 16 april 2021 is naast de locaties Zuidoost en Purmer College, ook de herstelopdracht van Altra College Zaanstreek besproken. Directie heeft met de Inspectie besproken dat uit de interne audit blijkt dat de tekortkomingen op gebied van (OR1) Resultaten, (OR2) Sociale maatschappelijke competenties en Verantwoording en Dialoog (KA3) nog niet zijn hersteld. De school heeft wel laten zien dat de tekortkoming voor OP1 aanbod voldoende is hersteld.

Bestuursgesprek

Op 28 juni 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de Inspectie en het bestuur van iHUB Onderwijs. Tijdens dit gesprek zijn actuele ontwikkelingen besproken bij het bestuur en de scholen, de ontwikkelingen in de kwaliteitszorg en de geplande toezichtactiviteiten voor het schooljaar 2021-2022.

Vervolgacties

iHUB heeft geconstateerd, o.a. door de uitvoering van interne audits, dat de tekortkoming op standaard OR2 Sociaal en maatschappelijke competenties breder binnen de stichting is te zien. Om die reden is rond het tweede kwartaal van het schooljaar 2021-2022 en iHUB-breed herstelopdracht van start gegaan voor de standaard OR2. Vanwege de looptijd van de herstelopdracht, zijn de effecten voor de scholen nog niet zichtbaar in het jaar 2021.

In verlengde hiervan heeft de afdeling kwaliteit een instrument ontwikkeld, de prestatieanalyse, zodat de scholen de resultaten OR1 en OR2 volledig in kaart kunnen brengen. Dit instrument wordt in het schooljaar 2021-2022 geïmplementeerd en daarom zullen de effecten van het instrument pas einde schooljaar te zien zijn.

Tot slot heeft de afdeling kwaliteit voor Stichting iHUB Onderwijs een format ontwikkeld om scholen te helpen om een analyse van de resultaten te schrijven voor de verantwoording in de schoolgids.

In maart 2022 zal er een voortgangsgesprek plaatsvinden met de inspectie en het bestuur van Stichting iHUB Onderwijs.

2.2.10 Passend Onderwijs

Stichting iHUB Onderwijs koerst op:

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

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

De regiodirecteuren participeren actief in verschillende 'algemene ledenvergaderingen'. Naast participatie op het strategisch bestuurlijk niveau van de verbanden zijn we door docenten en ouders vertegenwoordigd in de ondersteuningsplanraden. En ook op praktisch niveau, denk aan TLV's, plaatsingen van leerlingen, terugstroom naar regulier en speciale onderwijszorgarrangementen. Afstemming van de papieren werkelijkheid alsmede het concrete

onderwijsaanbod van de dagelijkse realiteit op leerling niveau vindt intensief plaats met ouders, leerlingen, leerplicht en zo nodig gemeenten. Indien nodig wordt afgestemd met de Inspectie. Per locatie zijn vanuit de koers doelstellingen op schoolniveau uitgewerkt in jaarplannen. Medezeggenschap is op schoolniveau (per subbrinnummer) geborgd.

De lumpsum wordt ingezet om bovenstaande doelen te verwezenlijken. Bij eventuele aanvullende ondersteuningsbehoefte werken we samen met ketenpartners om hierop in te spelen en waar nodig financieel te compenseren, vanuit zowel onderwijs als zorg.

Binnen Stichting iHUB Onderwijs bieden we onderwijs aan:

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

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

2.3 Personeel & Professionalisering

2.3.1 Doelen en resultaten

Het personeelsbeleid en de kwaliteit van het werk zijn altijd nauw met elkaar verbonden.

Als er niet voldoende personeel beschikbaar is, kan het werk niet worden uitgevoerd en dat geldt evenzeer als medewerkers niet op hun taken berekend zijn, of onvoldoende worden gefaciliteerd en ondersteund. Kenmerkend voor een onderwijsorganisatie als Stichting iHUB Onderwijs is dat medewerkers hun motivatie op de eerste plaats ontleen aan hun betrokkenheid bij de leerlingen. Dat is juist goed, maar brengt ook risico's met zich mee. Als ze teleurgesteld zijn in de resultaten van hun inspanningen of vanuit de organisatie niet voldoende betrokkenheid ervaren, haken ze alsnog af. Het personeelsbeleid van de organisatie vormt daarom een belangrijke waarde. Hieronder beschrijven we kort welke stappen er in 2021 zijn gezet.

2.3.2 Toekomstige ontwikkelingen

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

Binnen de VSO – scholen is de verwachting dat er meer samenhang zal ontstaan tussen VO en VSO. Het al of niet realiseren daarvan zal invloed hebben op de aantrekkelijkheid voor Leerkrachten om binnen het Speciaal Onderwijs te (blijven) werken.

2.3.3 Overige zaken

Door het samengaan van Altra Onderwijs en Horizon Onderwijs, was de harmonisatie van het personeelsbeleid een belangrijk punt, zodat voor alle medewerkers binnen iHUB Onderwijs dezelfde voorwaarden en regelingen (gaan) gelden.

In september is iHUB-breed een medewerkersbetrokkenheid-onderzoek uitgevoerd. Het was de eerste keer in dit verband en geldt daarom ook als een nulmeting. Het onderzoek is uitgevoerd volgens een methode van Effectory. De medewerkers kregen daarvan een rapportage op hun eigen scores, maar ook op het niveau van hun team/afdeling en van de organisatie. De resultaten zijn vervolgens vooral besproken op het niveau van de teams en/of afdelingen. Medewerkers konden zo uitwisselen waar ze trots op zijn en wat willen behouden, maar ook waar ze nog ruimte zien voor verbeteringen.

2.3.4 Uitkeringen na ontslag

Na een ontslag ontstaan er rechten op uitkeringen, zoals (eventueel) een transitievergoeding, WW en mogelijk ook wachtgeld. Het is van belang om deze kosten beheersen, maar ontslagen zijn niet altijd te voorkomen en bovendien zijn de uitkeringen gekoppeld aan wettelijke regelingen en/of de cao. Bij een ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid staat het UWV met ingang van 1 april 2020 borg voor de transitievergoedingen die sinds 1 januari 2016 zijn verstrekt, mits de aanvraag daarvoor op een juiste wijze is ingediend. In het afgelopen jaar zijn de benodigde documenten voor de betreffende medewerkers verzameld en tijdig ingediend bij het UWV. Bij een regulier ontslag (niet na arbeidsongeschiktheid) komen de kosten van de transitievergoeding altijd voor rekening van de werkgever. De kosten voor WW en wachtgeld worden tot en met 2020 nog volledig vergoed door het Participatiefonds, mits aan de voorwaarden wordt voldaan. Deze hebben betrekking op het voeren van beoordelingsgesprekken, het onderzoeken van andere functiemogelijkheden en het bieden van een genormeerd budget voor scholing of outplacement. Hoewel de verantwoordelijkheid daarvoor bij de leidinggevenden ligt, bewaakt HR altijd deze procedures en is HR ook verantwoordelijk voor de uitvoering van de instroomtoets.

2.3.5 Aanpak werkdruk

Binnen de verschillende teams zijn diverse afspraken gemaakt over de besteding van de werkdrukmiddelen. Naast de inzet van bijv. een onderwijsassistent, een vaste invaller en bemensing van de receptie op de vrijdagen ter ondersteuning/ontlasting van de docenten, waren er plannen voor bijscholing door de inzet van 2-daagse groepstrainingen. Ook stonden diverse teambuildingsactiviteiten op de agenda. Helaas gooide corona in een aantal gevallen roet in het eten. Een team heeft ervoor gekozen om de lessentaak voor de docenten te verlagen, door de inzet van een extra docent. Bij stressvolle situaties/incidenten is gebruik gemaakt van de inzet van een gespecialiseerd bureau waar medewerkers hun verhaal kwijt konden. Er zijn materialen aangeschaft, bijvoorbeeld beeldend materiaal ter ondersteuning van lessen. Ook zijn er goede bureaustoelen aangeschaft en heeft een team gekozen voor stoelmassages op het werk. Tenslotte werden genoemd: ontbijt voor kinderen, een kook-clinic voor kinderen en een wekelijkse vrijdagmiddag borrel.

Daarnaast zijn er ook niet-financiële maatregelen genomen om de werkdruk te verminderen, zoals:

- Nieuw OPP waardoor het pedagogisch plan minder werk is
- Werkvergaderingen, waarbij de administratie aan het eind van de vergadering (voor groot deel) klaar is
- Als team meer activiteiten samendoen, zoals bv. samen sporten na werktijd
- Loslaten van de vaste werktijden
- (Tijdelijke) aanpassing van het dagprogramma
- Het team bewust maken van het belang van het werken vanuit de WIJ. Het hierin voor elkaar zorgen, het open en eerlijk uitspreken van emoties en ervaringen naar elkaar om zo geen extra emotionele lasten mee te dragen
- Een coach voor de teamleden

2.3.6 Ziekteverzuim

Stichting IHUB Onderwijs	2021	2020
Verzuimpercentage	7,7%	8,14%
Branchegemiddelde	4,7%	4,9%

Bij iHUB onderwijs zien we over het hele jaar nog steeds een daling van het gemiddelde verzuim, maar het percentage ligt nog wel boven het branchegemiddelde. Er zijn ook grote verschillen per regio. Daarom zijn er nu ook per regio aparte acties ingezet op het verzuim daar waar nodig, zoals extra inzet uren bedrijfsarts, extra inzet van een casemanager naast de bedrijfsarts vanuit Equilar, extra inzet van de eigen interne casemanager in samenwerking met de HR adviseur en snellere inzet van (externe) interventies.

Wel zien we vanaf het najaar 2021 toch weer forse stijging van het maandelijkse verzuimcijfer, wat we globaal wijten aan het feit dat de rek er in de breedste zin van het woord uit is als gevolg van corona, personeelstekort en hoge werkdruk.

In 2021 is er ingezet op de rol van de leidinggevende middels verzuimtrainingen zowel op preventie als de verzuimbegeleiding en is de rol van de preventiemedewerker structureel ingevuld in een samenwerking tussen HRM en Innovatie & Kwaliteit om nog beter preventief te zorgen voor betere en veiliger arbeidsomstandigheden.

2.3.7 Strategisch personeelsbeleid

Binnen iHUB wordt t.b.v. het strategisch personeelsbeleid uitgegaan van de visie en de missie van de organisatie. Sinds de juridische vereenvoudiging in 2020 worden hiervoor 4 basisinstrumenten gebruikt, die naar de toekomst toe verder zullen worden geprofessionaliseerd.

In de basisbestanden wordt aan de leidinggevenden gevraagd om, met ondersteuning van de HR-adviseur, een overzicht te geven van de huidige formatie en bezetting, het verloop en het verzuim. Per kwartaal wordt vervolgens gemonitord wat de ontwikkelingen waren (terugblik) en wat de te verwachten en gewenste ontwikkelingen zijn.

Op organisatieniveau en op regioniveau worden vanuit de jaarplannen doelen gesteld, die eveneens gemonitord worden per regio en per locatie. Te denken valt hierbij aan inhuur, verzuim, kwaliteit van de formatie, opvolging et cetera.

Op individueel niveau wordt aan het begin van het jaar een vlootsschouw ingevuld, die ook per kwartaal wordt gemonitord; zowel in kwantiteit als kwaliteit.

2.4 Huisvesting & Facilitaire zaken

2.4.1 Doelen en resultaten en toekomstige ontwikkelingen

Het afgelopen jaar 2021 is er op het gebied van huisvesting en facilitaire zaken het nodige bereikt ter verbetering van de leer- en werkomgeving op de onderwijslocaties van Altra en Horizon.

De belangrijkste doelstellingen waren:

1. Opstellen en start realisatie van een lange termijn huisvestingsplan
2. Contracteren en organiseren van het meerjaren onderhoud op de scholen
3. Werken aan verbetering van de veiligheid op de locaties, fysiek en in organisatie
4. Optimaliseren van de werkprocessen facilitair en inkoop
5. Behalen van besparingen op inkoop

2.4.2 Huisvestingsplan

Naast de lopende vernieuwingen, met als belangrijkste voorbeelden de ophanden zijnde nieuwbouw aan de Taborstraat te Rotterdam en de beoogde renovatie/uitbreiding Kesper College te Gouda, is er een start gemaakt met planvorming voor de langere termijn. Uitgangspunt hierbij is de in het najaar gelanceerde toekomstvisie op onderwijs. In overleg met de regiodirecteuren is een eerste opzet

bepaald per school, waarbij zowel vanuit onderwijsinhoud als huisvestingsaanbod wordt beoordeeld wat het vertrekpunt is en wat de komende jaren de lijn moet zijn. De uitwerking hierop vroeg helaas meer tijd dan gedacht, tevens was het op bepaalde momenten lastig om hier prioriteit voor te krijgen. De planvorming loopt door in 2022.

Naast deze interne planvorming is iHUB actief betrokken in divers gemeentelijk overleg, met name ten behoeve van opstellen en actualisatie van de zogenaamde IHP's (Integraal HuisvestingsPlan).

2.4.3 Meerjaren Onderhoud

Voor alle onderwijs-locaties van iHUB is in de afgelopen periode een meerjaren onderhoudsplan (MJOP) opgesteld, of geactualiseerd. Tevens heeft vanuit Inkoop contractering plaatsgevonden van alle werkzaamheden met betrekking tot installatietechniek en zijn betrokken leveranciers op locaties geïntroduceerd (voor zover nodig).

Het MJOP is vastgesteld en elke twee of drie jaar worden locaties opnieuw geschouwd alvorens een update op actielijsten plaatsvindt. Aandachtspunt was en is nog wel de tijdige, inhoudelijke afstemming met het locatiemanagement. Aangezien zij budgetverantwoordelijk zijn, is het belangrijk dat zij goed geïnformeerd worden over de opdrachtverstrekking en de afwegingen daaraan voorafgaand.

2.4.4 Corona

Naast het regulier onderhoud was er natuurlijk de ingrijpende impact van Corona, voor de scholen met name ook vertaald naar acuut benodigde aandacht voor de ventilatie-problematiek. Alle adviezen vanuit de overheid zijn opgevolgd, onder meer het verrichten van CO₂-metingen op alle locaties om te bezien of alle situaties binnen de benoemde grenswaarden bleven. Dit was het geval, alle scholen zijn daarna toegerust met een aantal CO₂-meters om zelf steekproeven te blijven doen. Ook is er beoordeling gedaan op het aanbod om tot meer ingrijpende aanpassing van de voorziening luchtbehandeling te komen. Aangezien de metingen hier geen aanleiding toe gaven (SO kent kleine klassen en dus beperkte aanwezigheid per ruimte) en een eventuele investering voor 2/3 voor eigen rekening zou moeten komen, is daar vooralsnog van afgezien. Wel zal in het eerder benoemde huisvestingsplan dit een duidelijk kwaliteitscriterium worden, ook gelieerd aan het voorgeschreven beleid 'Frisse Scholen'.

2.4.5 Veiligheid

Vanuit facilitair is er langs twee lijnen gewerkt aan het in de basis op orde brengen van de fysieke veiligheid. Ten eerste is op alle Altra-scholen een inspectie gedaan op alle facetten met betrekking tot brandveiligheid. De rapportages met alle tekortkomingen en aanbevelingen zijn doorgerekend en geprioriteerd, en eerste stappen zijn gezet om tot invulling te komen. Voor de volgende periode is een substantieel bedrag begroot om alle noodzakelijke werkzaamheden uit te voeren, tevens de inspectie te doen op de Horizon-scholen.

Een tweede lijn betreft de organisatie en communicatie op de scholen, bijvoorbeeld in het kader van de bedrijfshulpverlening. De verbeterpunten uit de voorliggende RI&E's zijn voor een deel opgepakt, en er is een zgn. veiligheidsmonitor ontwikkeld om vanaf nu proactief bij te houden wat wel/niet op orde is, zowel met betrekking tot bijvoorbeeld tijdig laten keuren van blusmiddelen als het tijdig trainen van de volledige BHV-bemensing.

2.4.6 Werkprocessen

In 2021 is gewerkt aan het optimaliseren van het aanmeldproces van storingen en meldingen via Topdesk en het uitbreiden en vergemakkelijken van het bestellen via Proquero. In een goede samenwerking met ICT is er voor Topdesk een verbeterde omgeving op het Portaal gecreëerd, inclusief het meer overzichtelijk presenteren van alle producten en diensten vanuit zowel ICT als FIH. De organisatie heeft dit positief ontvangen, er moet nog blijken of het ook structureel zal leiden tot

beoogde efficiency. Het gebruik van Proquiro blijft helaas nog onder de norm, met name omdat de organisatie onvoldoende gebruiksgemak ervaart. Extra projectmatige inspanning is de komende tijd nodig om het gebruik wel volwaardig en naar tevredenheid te krijgen, bijvoorbeeld met behulp van de inmiddels opgestarte gebruikersgroep.

2.5 Financieel beleid

2.5.1 Doelen en resultaten

Het bestuur heeft een aantal doelen gesteld voor 2021. De verdeling en monitoring van werkdruk middelen, de planvorming en besteding van de budgetten uit hoofde van het Nationaal Onderwijs Programma en het effect van de vereenvoudiging van de bekostiging zijn voor het bestuur in 2021 aandachtspunten geweest. Vanwege de doelgroep die de stichting bedient zijn ook gesprekken gestart met het ministerie van VWS om te onderzoeken of capaciteitsbekostiging (in plaats van leerling bekostiging) vorm gegeven kan worden. Dit hangt samen met de transitie die in de jeugdzorg plaatsvindt om te gaan naar kleinere groepen en dus meer aandacht voor de (zorg) leerling. Om zoveel mogelijk middelen ten goede te laten komen aan het onderwijs en de daarvoor noodzakelijke randvoorwaarden is op korte termijn ingezet op het investeren in de kwaliteit van de schoolgebouwen; met name in het planmatig onderhoud wordt nu een inhaalslag gemaakt. De jaarlijkse kaderbrief bij de begroting geeft de kaders aan voor de financiële ruimte en spelregels voor de stichting. Voor 2021 gold een resultaat doelstelling van 1% om tegenvallers in de bedrijfsrisico's (en die niet via meerjarenplanning begroot zijn) op te kunnen vangen. In de kaders zijn prestatie indicatoren geformuleerd op o.a. ziekteverzuim, resultaat, productiviteit, budget voor personeel niet in loondienst. Via A3's worden de plannen voorgelegd aan het bestuur en via een PDCA cyclus vond monitoring plaats op de inhoudelijke en financiële voortgang van de plannen 2021.

2.5.2 Opstellen meerjarenbegroting

De meerjaren begroting 2022-2025 is opgesteld vanuit de vastgestelde kaders en in lijn met het financieel beleid. In de meerjarenbegroting zijn de verwachte financiële effecten opgenomen van de vereenvoudiging van de bekostiging, de krapte op de arbeidsmarkt (vertaald in hoge inhuurkosten), de investeringen in schoolgebouwen en de besteding van de gelden uit het nationaal onderwijsprogramma.

2.5.3 Toekomstige ontwikkelingen

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

- Kansenongelijkheid in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, het bieden van perspectief aan jongeren
- Toenemende zorgbehoeften van en gestapelde problematiek bij jongeren
- Multiprobleem gezinsproblematiek, zorgvragen, beperkte draagkracht en eigen kracht
- Grootstedelijke problematiek, criminaliteit, straatcultuur
- Passend onderwijs, regionale verschillen in visie, beperkte financiële middelen
- Lerarentekort, tekort aan leidinggevenden, krappe arbeidsmarkt
- Ziekteverzuim, Long Covid.

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

In de Jeugdzorg speelt ook een belangrijke en complexe transitie die ook op de onderwijsstichting invloed heeft; groepsmaatschappij iHUB Zorg BV zet hier vol op in loopt daarin voorop. Tegelijkertijd is de financiering van de transitie onvoldoende (tijdig / volledig) ondersteunend. iHUB Zorg BV financiert de transitie deels voor. De sterk afgenomen liquiditeitspositie van deze groepsmaatschappij geeft frictie in de bevoorschotting van het gezamenlijk service centrum, iHUB Service Centrum BV. Er is een risico dat hiermee, binnen de (ministeriële) kaders, extra liquiditeiten gevraagd worden van de stichting iHUB onderwijs.

Het effect van de vereenvoudiging van de bekostigingssystematiek in het Primair Onderwijs per 1-1-2023 is voor de stichting gering en kan worden opgevangen in de meerjarenbegroting.

Hopelijk blijft een nieuwe pandemie of opleving Covid-19 uit; het heeft een zware wissel getrokken op leerlingen, personeel en organisatie.

In 2022 zal geïnvesteerd worden en wordt vermogen aangewend van de stichting iHUB onderwijs om bovengenoemde zaken te faciliteren en ontwikkelen en om (achterstallig) onderhoud van gebouwen op te pakken om zo voor onze leerlingen en medewerkers een fijne plek te realiseren.

2.5.4 Investeringsbeleid

Het bestuur heeft de investeringen in schoolgebouwen 2021 (en de jaren daarna) vastgesteld op basis van een strategisch vastgoed plan (SVP). Dat SVP is opgesteld iHUB breed en ziet toe enerzijds op nieuwbouw/renovatie en anderzijds langjarig onderhoud om de gebouwen op peil te houden. Voor het Kesper college en het Schreuder college vindt (ver)nieuwbouw plaats. Voor de periode 2022-2025 wordt rekening gehouden met investeringen van totaal 11,4 mln. (exclusief nieuwbouw/renovatie).

2.5.5 Treasury

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

De stichting bezit geen financiële vaste activa. Ook heeft de stichting geen langlopende leningen.

Liquiditeiten worden aangehouden op rekening couranten; met ingang van 15 april 2021 is op basis van toetsing aan de comptabiliteitswetgeving door het ministerie van Financiën een besluit genomen om stichting iHUB onderwijs vrijwillig toe te laten tot schatkistbankieren.

Er worden op maandelijkse basis liquiditeitsprognoses opgesteld.

2.5.6 Fiscaal beleid

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

Door periodieke bedrijfsgesprekken toetst de belastingdienst de voortgang van de fiscale (risico) beheersing. In 2021 hebben 2 bedrijfsgesprekken plaatsgehad.

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

onderwijs [BPO] is overeenstemming dat deze activiteiten nauw samenhangen met het onderwijs en derhalve BTW zijn vrijgesteld.

Er vindt een jaarlijkse toets door iHUB plaats van op het voldoen aan de criteria voor objectvrijstelling VPB. De stichting komt in aanmerking voor vrijstelling als ten minste 70% van de activiteiten bekostigd worden uit publieke middelen. iHUB heeft tot en met boekjaar 2020 aan de belastingdienst bevestigd dat de stichting aan dit criterium voldoet.

2.5.7 Nationaal Programma Onderwijs

De inzet van de NPO-middelen is bij iHUB onderwijs vanaf schooljaar 2021-2022 van start gegaan. Na de aankondiging van deze ondersteuningsmiddelen vanuit het OCW, is het proces binnen iHUB uitgerold. Scholen zijn voor de zomervakantie van 2021 begonnen met het maken van een probleemanalyse, de zogenoemde schoolscan. Alle iHUB-scholen hebben een schoolscan gemaakt voorafgaand aan het opstellen van de programma's.

Uit de schoolscans is naar voren gekomen dat de leerlingen, o.a. door de pandemie, achterstanden hebben opgelopen in de sociaal emotionele ontwikkeling. Daarnaast is vooral gebleken dat de pandemie impact heeft gehad op de executieve functies van de leerlingen en didactische resultaten. Bij de start van schooljaar 2021-2022 hebben de scholen de schoolprogramma's definitief gemaakt. Het is per school verschillend in hoeverre de MR betrokken is geweest bij dit proces. In 2021 is er geen bovenschoolse inzet van NPO gelden gedaan dus een GMR is dan ook niet betrokken geweest. In lijn met de schoolscans, is te zien dat alle scholen NPO-middelen volgens de schoolprogramma's gaan inzetten voor sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling. Daarnaast is aangegeven dat ongeveer de helft van de scholen de NPO-middelen inzetten voor effectievere inzet van het onderwijs. Bovendien heeft ongeveer de helft van de scholen in het schoolprogramma ruimte gemaakt voor het aannemen van onderwijsassistenten. In verband met de tijdelijkheid van de NPO-budgetten, is gekozen om Personeel niet in Loondienst in te zetten. Dit betreft 28,5% van het totaal ingezette bedrag ($55.492,57 / 194.550,50 \times 100\%$):

Interventie	Brin 01A1	Brin 04AD	Brin 05XY	Brin 07IQ	Eindtotaal
NPO A			3.912		3.912
NPO B					
NPO C	9.047			27.921	36.969
NPO D		3.100			3.100
NPO E			9.068		9.068
NPO F				2.445	2.445
Eindtotaal	9.047	3.100	12.979	30.366	55.493

Hoe iHUB Onderwijs de NPO-middelen uitgeeft over verschillende domeinen, is in lijn met het landelijke beeld dat in de eerste voortgangsmonitor van het OCW is geschetst.

iHUB Onderwijs heeft bij de afronding van schooljaar 2020-2021 bewust gekozen om pas op de plaats te nemen om zo gedegen en duurzame plannen te ontwikkelen. Daardoor is te zien dat de NPO-uitgaven in kalenderjaar 2021 nog laag waren. Hieruit kunnen we ook concluderen dat de effecten van de NPO-middelen na 2021 nog niet meetbaar en zichtbaar zijn.

In onderstaande tabel is per brinnummer te zien welke bedragen zijn ingezet per interventie voor 2021 en G. dotatie aan een bestemmingsreserve NPO.

	00AW	01AI	01BS	01KX	03TU	04AD	05XY	07IQ	Eindtotaal
NPO A	13.244						4.521		17.765
NPO B		1.011	150			1.104	140		2.406
NPO C		11.126					33.874	37.938	82.938
NPO D		165				3.399			3.564
NPO E		16.822				2.326	9.068	2.083	30.299
NPO F		18.613	17.780			2.360	14.282	4.544	57.578
Toelage			-280.582				-8.307	-106.141	-395.030
Baten	<u>-60.970</u>	<u>-157.657</u>	<u>-322.249</u>	<u>-35.159</u>	<u>-63.904</u>	<u>-145.841</u>	<u>-356.285</u>	<u>-556.186</u>	<u>-1.698.250</u>
G	-47.725	-109.919	-584.900	-35.159	-63.904	-136.752	-302.707	-617.763	-1.898.729

2.5.8 Allocatie van middelen

De rijksmiddelen worden binnen de stichting gealloceerd op basis van de rijk bekostiging per BRIN nummer naar de onderwijslocaties. Per onderwijslocatie wordt een exploitatie opgesteld. Er is een bijdrage van de locaties aan de bovenschools georganiseerde ondersteunende diensten en bestuur.

2.5.9 Onderwijsachterstandenmiddelen

Er worden middelen ontvangen om onderwijs achterstanden te bestrijden. Deze middelen worden met name ingezet voor taalachterstand en rekenen. Verdeling van de middelen vindt plaats op basis het aantal zogenaamde CuMi leerlingen en gaan daarmee naar de locatie. Deze allocatie vloeit feitelijk voort uit de rijkssystematiek en is onderdeel van het financieel beleid.

2.5.10 Prestatiebox

De ontvangen middelen uit hoofde van prestatie box zijn in 2021 als volgt per locatie besteed:

Brin	Locatie	Besteding 2021
00AW	Bergse Veld School	14.997
01AI	Gelinckschool	45.121
01BS	Schreuder College	62.186
01KX	Bets Frijling	9.826
03TU	SBO Op Maat	17.971
04AD	Mr. Schats	25.728
05YX	Rijnstroom College	76.666
07IQ	Altra College	<u>116.098</u>
Totaal besteding prestatie box middelen		368.593

2.6 Continuïteitsparagraaf

De financiële positie van de stichting is te kwalificeren als robuust (zie kengetallen). De ambities, zoals geformuleerd in het meerjarenbeleidsplan 2022-2025 zijn hoog. Tegelijkertijd is er een aantal hardnekkige problemen in de sector waarvoor grote inspanningen van stichting iHUB onderwijs nodig zijn. De krapte op de arbeidsmarkt, het ziekteverzuim en beloning zijn knelpunten bij de realisatie van de ambities. Die ambities gaan over de transformatie in de jeugdzorg en speciaal onderwijs (kleinere klassen en eventuele capaciteitsfinanciering), de ambitie om te krimpen (minder instroom in speciaal onderwijs) en meer inclusie (bv. ouderbetrokkenheid).

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

Het meerjarenbeleidsplan 2022-2025 en de meerjarenbegroting 2022-2025 geven aan dat de stichting blijvend goede perspectieven heeft.

Zowel het begrote weerstandsvermogen als de ontwikkeling in de liquiditeiten en de rentabiliteit liggen ruimschoots boven de signaleringswaarden van het ministerie OCW.

2.6.1 Intern risicobeheersingssysteem

Binnen de stichting worden in maandelijkse PDCA cyclus de financiële rapportages risico's onderkend, de impact daarvan geschat en mitigerende maatregelen afgesproken. Er is voor de stichting als geheel geen financieel risico profiel waarbij de inherente en bedrijfsrisico's, de kwaliteit van de beheersmaatregelen en de benodigde risicoreserve zijn opgenomen. Er zijn nog stappen te maken op het gebied van risicomanagement en voor 2022 is een team "interne beheersing" samengesteld die met een controle aanpak komt.

De gebieden waarop de stichting risicomanagement voert zijn onderwijs, personeel, financiën en huisvesting. De monitoring van de risico's gebeurt aan de hand van de managementrapportages. De organisatie bevindt zich qua risicobeheersing in de fase waarin risico's bekend en gecalculeerd zijn en de strategie 'het accepteren van het risico' is. Voor enkele risico's geldt een verhoogde alertheid. Dit betekent dat er proactief gehandeld wordt en dat de strategie 'het beperken van het risico' is. Bij de stichting gaat het om de stijging van uitkeringslasten, het inspectieoordeel ten aanzien van onderwijskwaliteit, ziekteverzuim en de eigen investeringen met betrekking tot door de gemeente uitgevoerde renovatie of nieuwbouw.

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

2.6.2 Belangrijkste risico's en onzekerheden

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

- de verwachte of deels zelf geplande daling van het leerling aantal
- de hogere kosten van personeel of inhuur als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt
- het (langdurig) verzuim
- eigen risicodragerschap WGA
- de consequenties van de nieuwe CAO

3 Verantwoording financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

LEERLINGEN

Het leerling aantal ontwikkelt zich de komende jaren (2022-2025) naar verwachting als volgt:

	2022	2023	2024	2025
aantal leerlingen	2.631	2.639	2.614	2.600

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

FTE

Het aantal fte ontwikkelt zich de komende jaren (2022-2025) naar verwachting als volgt:

	2022	2023	2024	2025
aantal fte	749	749	749	749

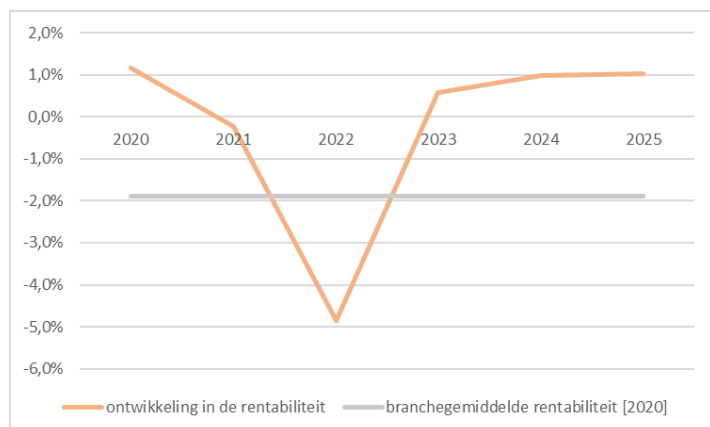
De formatie blijft constant de komende jaren en is een uitkomst van eigen beleid om meer aandacht voor de leerling te creëren (meer handen voor de klas).

3.2 Staat van baten en lasten en balans

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

	2021	2022	2023	2024	2025
Rijksbijdrage	64.234.000	53.063.678	55.864.508	56.641.675	58.006.237
Overige overheidsbijdragen en subsidies	171.000	2.128.412	2.660.515	3.325.643	4.157.054
College-, cursus- en examengelden	-	-	-	-	-
Baten werk in opdracht van derden	-	16.236.159	14.864.748	16.239.868	16.641.259
Overige baten	<u>9.798.000</u>	<u>305.000</u>	<u>362.000</u>	<u>423.280</u>	<u>435.011</u>
TOTAAL BATEN	74.203.000	71.733.248	73.751.770	76.630.466	79.239.561
Personeelslasten	57.526.000	59.844.521	58.352.478	60.078.028	61.887.724
Afschrijvingen	681.000	974.372	1.248.301	1.529.076	1.878.561
Huisvestingslasten	3.291.000	3.165.255	3.212.895	3.338.698	3.471.567
Overige lasten	<u>12.866.000</u>	<u>11.225.415</u>	<u>10.517.154</u>	<u>10.923.800</u>	<u>11.191.586</u>
TOTAAL LASTEN	74.364.000	75.209.563	73.330.827	75.869.602	78.429.437
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsuitoefening	-161.000	-3.476.315	420.943	760.864	810.124
Financiële baten en lasten	-11.000	-1.801	-	4	8
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-	-
TOTAAL RESULTAAT	-172.000	-3.478.116	420.943	760.868	810.132

De conclusie is dat de rentabiliteit, met uitzondering van 2022 (het jaar dat eenmalig een resultaatseffect genomen wordt als gevolg van doorvoering van de kalenderjaar bekostiging) voor de komende jaren een positief is en voldoende om de lopende bedrijfsrisico's af te dekken.



3.2.1 Balans in meerjarig perspectief

De meerjaren balans 2022-2025 is als volgt:

	2021	2022	2023	2024	2025
Vaste activa					
- Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-
- Materiële vaste activa	5.238.000	6.763.628	9.101.618	10.972.542	11.093.982
- Financiële vaste activa	-	-	-	-	-
Totaal Vaste Activa	5.238.000	6.763.628	9.101.618	10.972.542	11.093.982
Vlottende Activa					
- Vorderingen	6.446.000	3.446.000	3.400.000	3.300.000	3.200.000
- Liquide middelen	14.958.000	12.371.255	10.342.011	9.285.285	10.129.429
Totaal Vlottende Activa	21.404.000	15.817.255	13.742.011	12.585.285	13.329.429
Totaal Activa	26.642.000	22.580.883	22.843.629	23.557.827	24.423.410
Eigen vermogen (publiek)					
- Algemene reserve	16.691.000	13.212.883	13.633.826	14.394.694	15.204.826
- Bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
- Overige reserves / fondsen	-	-	-	-	-
Totaal Eigen Vermogen	16.691.000	13.212.883	13.633.826	14.394.694	15.204.826
Voorzieningen	1.168.000	1.168.000	1.168.000	1.168.000	1.168.000
Langlopende schulden	-	-	-	-	-
Kortlopende schulden	8.783.000	8.200.000	8.041.803	7.995.132	8.050.584
Totaal Passiva	26.642.000	22.580.883	22.843.629	23.557.827	24.423.410

Een toelichting op de balans in de vorm van en beoordeling van de ontwikkeling van de financiële positie is opgenomen in paragraaf 3.3.3.

3.3 Financiële positie

3.3.1 Financiële positie per 31-12-2021

Per 1 januari 2021 is een juridische herstructurering doorgevoerd, waarbij stichting Horizon Jeugdzorg en Onderwijs, stichting Altra, Opvoedpoli BV en stichting De Nieuwe Kans juridisch zijn ondergebracht in een zorg tak (iHUB Zorg BV) en een onderwijs tak (stichting iHUB onderwijs). Daarmee heeft ook toewijzing plaatsgevonden van de respectievelijke vermogens aan iHUB Zorg BV en stichting iHUB onderwijs. De vergelijkende cijfers zijn in lijn gebracht, als ware het dat de juridische herstructurering per 31 december 2020 reeds was doorgevoerd.

De stichting iHUB onderwijs heeft per balansdatum een eigen vermogen van € 16.690.562.

Het eigen vermogen is in 2021 nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van het vermogen per 31 december 2020 van € 16.863.111.

Ook de voorzieningen blijven ongeveer op hetzelfde niveau als in 2020. Onder de voorzieningen zijn uitsluitend personele voorzieningen opgenomen zoals de voorziening voor jubilea uitkeringen en kosten voor langdurig zieken.

De weerbaarheid van de stichting (eigen vermogen en voorzieningen) ligt daarmee in 2021 op hetzelfde, hoge, niveau als in 2020.

De materiele vaste activa zijn in 2021 sterk gestegen als gevolg van investeringen in achterstallig onderhoud, brandwerende voorzieningen en nieuwbouw van het Schreudercollege Rotterdam (Taborstraat). Ook zijn er investeringen in uitvoering op het Schreudercollege Rotterdam op de Villeneuvestraat. Deze investeringen van € 1.359.805 verklaren voor een belangrijk deel de totale toename van de materiele vaste activa met € 1.850.122.

De openstaande vorderingen zijn sterk gedaald. Enerzijds is er ingezet op debiteurenbewaking, anderzijds zijn enkele samenwerkingsverbanden later dan gepland gefactureerd. De afname van de liquide middelen met € 7.101.495 wordt hoofdzakelijk verklaard door het toepassen van fouterstel 2020 in de doorbelastingen aan iHUB Zorg BV. De terug storting aan iHUB Zorg BV bedroeg € 6.310.072.

De kortlopende schulden nemen met € 7.704.288 eveneens sterk af als gevolg van de verevening (€ 5.052.272) van de rekening courant standen met groepsmaatschappijen.

3.3.2 Analyse van het resultaat

Het resultaat van stichting iHUB onderwijs over 2021 bedraagt € 172.549 negatief. Het begrote resultaat was € 401.933 positief. Het lagere resultaat wordt door meerdere factoren veroorzaakt.

Als gevolg van het dalend aantal leerlingen (308 leerlingen minder per 1 oktober 2021 [2.543 leerlingen] ten opzichte van 1 oktober 2020 [2.851 leerlingen]) daalden de rijksbijdragen. Dit dalende effect werd meer dan gecompenseerd doordat het ministerie een financiële impuls aan de sector heeft gegeven in de vorm van het Nationaal Onderwijs Programma. Voor de stichting betekende dit extra baten voor 2021 van € 2.093.280.

De baten werk in opdracht van zijn sterk afgenomen. Van € 12.940.017 in 2020 naar € 6.785.089 in 2021. De baten 2020 betroffen specialistische jeugdzorg in het speciaal onderwijs [SJSO] en deze zijn in 2021 ondergebracht bij iHUB Zorg BV. Het effect daarvan is € 2.539.098. Bovendien was er in 2020 een eenmalige uitkering ontvangen van het regionaal expertise centrum [REC] van € 625.616.

De personele kosten daalden in 2021 ten opzichte van de begroting met € 2.031.682. Deze grote afname is te verklaren door 3 effecten. Ten eerste werd in 2020 een zorgbonus uitgekeerd ter hoogte van € 946.000 (deze is ook als bate verantwoord) en deze was niet begroot. Door het actief sturen op verzuim behoefde veel minder geld gereserveerd te worden voor langdurig verzuim (effect: € 735.168). Tenslotte is de inhuur van externen sterk beperkt. Dit effect bedroeg € 1.003.228.

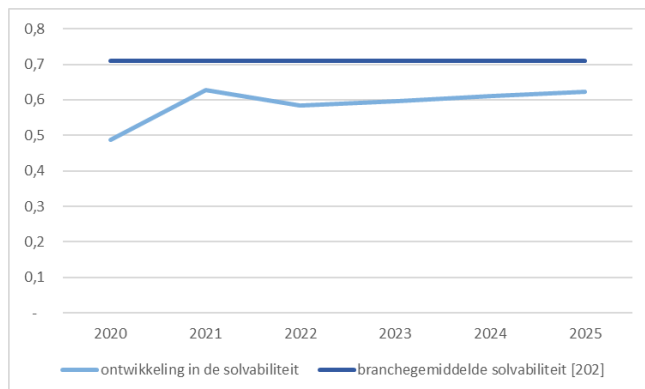
Afschrijvingskosten zijn lager dan begroot; door de juridische vereenvoudiging zijn activa gerealloceerd tussen iHUB Zorg BV, stichting iHUB onderwijs en iHUB Service Centrum BV.

De overige kosten zijn in lijn met de begroting.

De ontwikkeling van de financiële positie is in een aantal indicatoren weer te geven (grafiek 1.1). Als referentiekader zijn de signaleringswaarden gebruikt die de financiële inspectie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) vanaf 2016 hanteert.

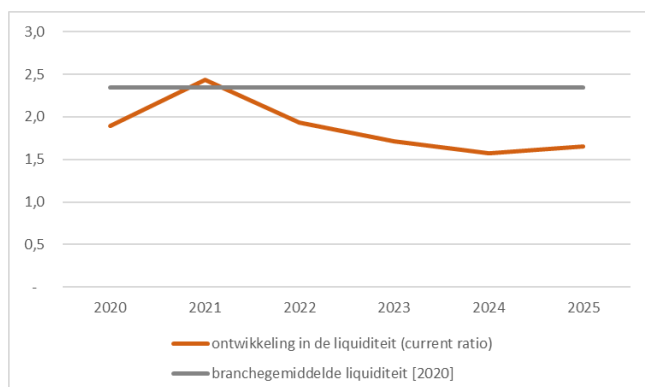
3.3.3 De financiële positie 2022-2025

De solvabiliteit 2 (gedefinieerd als het eigen vermogen plus voorziening, gedeeld door het balanstotaal) ligt in 2021 met 0,6 iets hoger dan in 2020 (0,5).

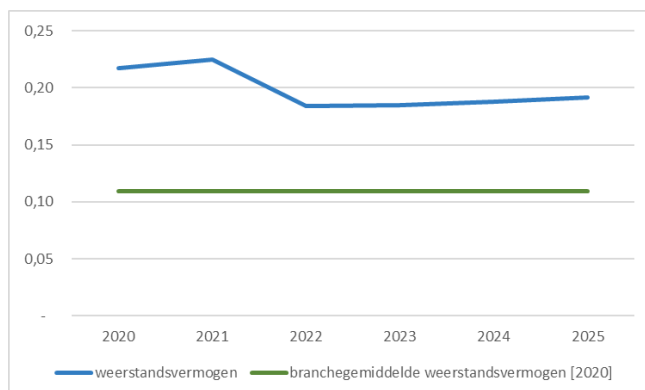


Voor de periode 2022-2025 laat de solvabiliteit een min of meer stabiel beeld zien.

De liquiditeit (gedefinieerd als vlottende activa/vlottende passiva) blijft onder het sectorgemiddelde liggen, maar is met een ratio van ongeveer 2,0 robuust te noemen.



Het weerstandsvermogen laat ook een evenwichtig beeld zien voor de periode 2022-2025.



Het ministerie hanteert een signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Dat betekent dat als het werkelijke eigen vermogen hoger is dan de signaleringswaarde, dit een indicatie is dat de organisatie geld oppot en niet voldoende in het onderwijs investeert.

De berekening geeft aan dat voor 2021 de signaleringswaarde € 9.200.000 is [2020: 7.309.899].

Het werkelijk eigen vermogen per 31-12-2021 is €16.690.562 [2020: € 16.863.111]

Voor 2021 is daarmee de factor 1,81. In 2020 kwam deze factor uit op 2,29.

In het eigen vermogen van 2021 zijn NPO-opbrengsten opgenomen die nog besteed zijn. De NPO-plannen zijn gedurende het schooljaar op gang gekomen. Bovendien hebben scholen tot schooljaar 2024-2025 de tijd om de gelden uit te geven. Het effect van het NPO bedraagt zo'n EUR 1,9 miljoen op het eigen vermogen per ultimo 2021. Naar verwachting zullen deze gelden gedurende de looptijd van het NPO ingezet gaan worden. Het NPO resultaat is in een bestemmingsreserve opgenomen. Een andere ontwikkeling die leidt tot een afname van de overschrijding van het eigen vermogen is het wegvallen van de jaarlijkse vordering op OCW (omvang ultimo 2021 EUR 3 miljoen), als gevolg van de vereenvoudiging van de bekostiging in 2023. Door de overgang naar kalenderjaarbekostiging vervalt deze vordering wat zal leiden tot een eenmalig verlies.

De resterende overschrijding van het eigen vermogen wordt veroorzaakt door achterstallig onderhoud. Om het achterstallig onderhoud in te halen, zijn er onderhoudsplannen opgesteld, waarbij de komende jaren flink geïnvesteerd zal worden in de onderwijsplanden. Als gevolg hiervan neemt de overschrijding van het eigen vermogen de komende jaren af.

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

	2021	2022	2023	2024
signaleringswaarde eigen vermogen	9.200.000	11.700.000	13.200.000	14.700.000
eigen vermogen ultimo	16.691.000	13.212.883	13.633.826	14.394.694
overschrijding	7.491.000	1.512.883	433.826	-305.306

Op basis van de meerjarenbegroting en de hierboven vermelde effecten, zal het eigen vermogen ultimo 2024 onder de signaleringswaarde zakken en zal er geen sprake meer zijn van een overschrijding.

JAARREKENING 2021 stichting iHUB Onderwijs

Jaarrekening 2021

Stichting iHUB Onderwijs

Inhoudsopgave	Pagina
Balans per 31 december 2021	52
Staat van Baten en Lasten over 2021	53
Kasstroomoverzicht over 2021	54
Toelichting bij de Jaarrekening 2021	55
Toelichting op de Balans per 31 december 2021	61
Toelichting op de Staat van Baten en Lasten over 2021	66
Overige gegevens	74
Bijlagen	
Verbonden Partijen (Model E)	79
Verantwoordingen Subsidies OCW (Model G)	80

Balans per 31 december 2021

na resultaatbestemming

		2021	2020
		euro	euro
Activa			
Vaste activa			
1	Materiële vaste activa	5.238.415	3.388.293
		<u>5.238.415</u>	<u>3.388.293</u>
Vlottende activa			
3	Vorderingen	6.446.029	9.146.310
4	Liquide middelen	14.957.910	22.059.405
		<u>21.403.939</u>	<u>31.205.715</u>
		<u>26.642.355</u>	<u>34.594.008</u>
Passiva			
5	Eigen vermogen	16.690.562	16.863.111
6	Voorzieningen	1.167.612	1.242.429
8	Kortlopende schulden	8.784.180	16.488.468
		<u>26.642.355</u>	<u>34.594.008</u>

Staat van Baten en Lasten over 2021

	2021 euro	Begroting 2021 euro	2020 euro
Baten			
9 Rijksbijdragen	64.234.359	60.923.567	63.491.191
10 Overige overheidsbijdragen en - subsidies	170.502	-	1.262.828
11 Baten werk in opdracht van derden	6.785.089	12.940.017	9.687.480
12 Overige baten	3.012.454	2.279.184	3.206.871
Totaal baten	74.202.404	76.142.769	77.648.369
Lasten			
13 Personeelslasten	57.526.130	59.557.812	59.378.262
14 Afschrijvingen	680.996	929.015	928.975
15 Huisvestingslasten	3.291.185	3.108.895	3.695.099
16 Overige lasten	12.865.635	12.145.113	12.737.427
Totaal lasten	74.363.946	75.740.835	76.739.764
Saldo baten en lasten	-161.542	401.933	908.606
17 Financiële baten en lasten	11.007	-	13.961
Resultaat	-172.549	401.933	894.645

Resultaatbestemming

Het resultaat is als volg verdeeld:

	2021 euro	2020 euro
Algemene reserve	-2.071.279	894.645
Bestemmingsreserves	1.898.730	-
	-172.549	894.645

Kasstroomoverzicht over 2021

	2021 euro	2020 euro
Saldo exploitatierekening	-161.542	908.606
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	680.996	901.882
Mutatie kortlopende vorderingen	2.700.281	-34.755
Mutatie kortlopende schulden	-7.704.287	-2.661.619
Mutaties voorzieningen	-74.816	-817.570
	<u>-4.397.827</u>	<u>-2.612.062</u>
Ontvangen interest	72	13
Betaalde interest	-11.079	-13.973
	<u>-11.007</u>	<u>-13.961</u>
A Kasstroom uit operationele activiteiten	<u>-4.570.376</u>	<u>-1.717.416</u>
Investerings materiële vaste activa	-2.531.119	-703.671
B Kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-2.531.119</u>	<u>-703.671</u>
Mutatie liquide middelen (A + B + C)	-7.101.495	-2.421.088
Saldo liquide middelen 1-1	22.059.405	24.480.493
Saldo liquide middelen 31-12	<u>14.957.910</u>	<u>22.059.405</u>
Verschil	-7.101.495	-2.421.088

Toelichting bij de Jaarrekening 2021

1. Algemeen

Gegevens rechtspersoon

Stichting iHUB Onderwijs is statutair gevestigd te Rotterdam en heeft haar feitelijk (hoofd)vestiging op Mozartlaan 148 te Rotterdam (kvk nummer 81562101). De bestuurder van stichting iHUB Onderwijs is stichting iHUB Groep. Stichting iHUB Onderwijs is een groepsmaatschappij.

Activiteiten

De organisatie iHUB Onderwijs is een stichting; de activiteiten bestaan uit het geven van speciaal onderwijs.

Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is ingericht conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (richtlijn RJ 660 Onderwijsinstellingen). De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaat-bepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Juridische vereenvoudiging

2021 is het eerste jaar van stichting iHUB Onderwijs. Stichting iHUB Onderwijs is ontstaan per 1 januari 2021 na een juridische samenvoeging van de onderwijsactiviteiten van stichting Horizon Jeugdzorg en Speciaal Onderwijs en Stichting Altra en is statutair gevestigd te Rotterdam en heeft haar feitelijke (hoofd)vestiging op Mozartlaan 148 te Rotterdam. Stichting iHUB Onderwijs maakt onderdeel uit van stichting iHUB Groep. Stichting iHUB Groep treedt op als topstichting van deze groep waar verder iHUB Zorg BV en iHUB Service Centrum BV deel van uitmaken. Voor een goede vergelijkbaarheid met 2020 zijn de vergelijkende cijfers 2020 van stichting iHUB Onderwijs opgesteld alsof de juridische structuur ook in 2020 al was zoals die in 2021 is. Bij deze opzet is de methode pooling of interest toegepast.

Schattingswijziging

Met de juridische vereenvoudiging zijn enkele afschrijvingstermijnen geharmoniseerd om beter aan te sluiten bij de economische realiteit. Dit betekent voor stichting iHUB Onderwijs een stijging van minder dan 1.000 euro over de totale afschrijvingslasten in 2021 van materiële vaste activa uit 2020.

Vergelijking met voorgaand jaar

Voor de vergelijkende cijfers zijn er wijzigingen in de jaarschijf 2020 doorgevoerd. Hiermee zijn de cijfers tussen beide boekjaren vergelijkbaar. De grondslagen van waardering, behoudens afschrijvingstermijnen van de materiële vaste activa, en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Vergelijking met de begroting

De in de jaarrekening opgenomen begrotingscijfers zijn gebaseerd op de door de Raad van Bestuur vastgestelde en de door de Raad van Toezicht goedgekeurde begroting 2021.

Verbonden rechtspersonen

Als verbonden partij worden aangemerkt:

- alle rechtspersonen waarover stichting iHUB Onderwijs overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan uitoefenen;
- alle rechtspersonen die overwegende zeggenschap in stichting iHUB Onderwijs kunnen uitoefenen.

Een overzicht van de verbonden partijen is opgenomen in de bijlage van de jaarrekening.

Transacties met verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt:

- alle rechtspersonen waarover stichting iHUB Onderwijs overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan uitoefenen;
- alle rechtspersonen die overwegende zeggenschap in stichting iHUB Onderwijs kunnen uitoefenen;
- alle statutaire bestuursleden en andere sleutelfunctionarissen in het management van stichting iHUB Onderwijs of de moedermaatschappij van stichting iHUB Onderwijs en hun nauwe verwanten.

2. Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Activa en Passiva

Activa en passiva worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Toelichtingen op posten in de balans, staat van baten en lasten en kasstroomoverzicht zijn in de jaarrekening genummerd.

Materiële vaste activa

De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa, aangehouden voor eigen gebruik, worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. Investeringsubsidies worden zichtbaar in mindering gebracht op de materiële vaste activa. De kostprijs bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname. Op grond wordt niet afgeschreven.

De lasten van periodiek groot onderhoud worden vanaf 2019 geactiveerd en afgeschreven over meerdere jaren volgens de componentenmethode.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur rekening houdend met de restwaarde. Op materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

Bedrijfsgebouwen:	Nieuwbouw :	2,5%
	Verbouwingen :	5% / 10% / 20%
	Terreinen :	10%
	Machines en installaties :	10%
Andere vaste bedrijfsmiddelen:	Computerapparatuur :	20% / 33%
	Inventaris :	20%
	Leermiddelen :	33%
	Vervoermiddelen :	20%

Financiële instrumenten

Een financieel actief of een financiële verplichting wordt in de balans opgenomen op het moment dat contractuele rechten of verplichtingen ten aanzien van dat instrument ontstaan.

Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie er toe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien instrumenten bij de vervolgwaardering niet worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, maken eventuele direct toerekenbare transactiekosten deel uit van de eerste waardering.

Reële waarde

De reële waarde van een financieel instrument is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en van elkaar onafhankelijk zijn.

De reële waarde van niet-beursgenoteerde financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije marktrente voor de resterende looptijd, vermeerderd met krediet- en liquiditeit opslagen.

Saldering

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd indien de rechtspersoon beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de vennootschap het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen.

Indien sprake is van een overdracht van een financieel actief dat niet voor verwijdering uit de balans in aanmerking komt, wordt het overgedragen actief en de daarmee samenhangende verplichting niet gesaldeerd.

Financiële instrumenten omvatten bij iHUB Onderwijs vorderingen, liquide middelen en langlopende en kortlopende schulden.

Stichting iHUB Onderwijs hanteert een treasurystatuut dat rekening houdt met de Regeling Beleggen en Belenen van het ministerie van OCW. Stichting iHUB Onderwijs handelt niet in financiële derivaten.

Risico's

De stichting maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de stichting blootstelt aan valutarisico, rente- en kasstroomrisico, reële-waarderisico, marktrisico, kredietrisico en liquiditeitsrisico. Om deze risico's te beheersen heeft de stichting een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de stichting te beperken.

Renterisico

Het renterisico is nihil doordat stichting iHUB Onderwijs geen leningen heeft lopen.

Kredietrisico

Stichting iHUB Onderwijs loopt kredietrisico over overige vorderingen en liquide middelen. De vorderingen betreffen grotendeels vorderingen op gemeenten / samenwerkingsverbanden met een in de basis een laag kredietrisico.

Financieringsrisico

Stichting iHUB Onderwijs heeft geen significante concentraties van financieringsrisico's. Door de aanwezige liquiditeiten zijn er op eerste hand geen kortlopende kredietfaciliteiten benodigd.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan van Stichting iHUB Onderwijs worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Overige financiële instrumenten

Financiële verplichtingen die geen deel uitmaken van een handelsportefeuille worden tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd op basis van de effectieve rentemethode.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves, de bestemmingsfondsen. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het Bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds. Wijzigingen in de beperking van de bestemming van reserves welke door de daartoe bevoegde organen of instanties worden aangebracht, worden als overige mutatie binnen het eigen vermogen verwerkt.

Voorzieningen

Een voorziening wordt in de balans opgenomen wanneer sprake is van:

- Een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden;
- Waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt; en
- Het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij het effect van de tijdswaarde van te verwaarlozen betekenis is. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Voorziening Jubilea

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.

Voorziening langdurig verzuim

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.

Overige personele voorzieningen

Voorziening duurzame inzetbaarheid

Een voorziening duurzame inzetbaarheid moet worden gevormd in het kader van de nieuwe cao Primair Onderwijs (september 2014). Medewerkers hebben recht op 40 uur verlofbudget per jaar en een startende leerkracht heeft daar bovenop nog 40 uur extra. Bovendien hebben de medewerkers van 57 en ouder het recht op een bijzonder budget van 130 uur (kan maximaal vijf jaar worden gespaard). De voorziening moet het maximale risico omvatten van de gespaarde uren.

Door het ontbreken van een registratie van opgebouwde uren duurzame inzetbaarheid is een andere dan de historisch gemaakte inschatting, niet te maken.

Voorziening WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans)

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.

Schulden

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld.

Overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

3. Grondslagen voor de 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.

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben, uitgaande van historische kosten. Verliezen worden verantwoord als deze voorzienbaar zijn; baten worden verantwoord als deze gerealiseerd zijn.

Baten en lasten uit voorgaande jaren die in dit boekjaar zijn geconstateerd worden aan dit boekjaar toegerekend.

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde lasten zijn gemaakt of baten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen. Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

Rijksbijdragen OCW

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoordeelde OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Geoordeelde OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Baten werk in opdracht van derden

Baten uit het verlenen van diensten worden in de staat van baten en lasten verwerkt wanneer het bedrag van de baten op betrouwbare wijze kan worden bepaald, de inning van de te ontvangen vergoeding waarschijnlijk is, de mate waarin de dienstverlening op balansdatum is verricht betrouwbaar kan worden bepaald en de reeds gemaakte lasten en de lasten die (mogelijk) nog moeten worden gemaakt om de dienstverlening te voltooien op betrouwbare wijze kunnen worden bepaald.

Personeelsbeloningen / pensioenen

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen en salarissen en andere personeelslasten worden verantwoord in de periode waarin personeel op grond van de arbeidsvoorwaarden het recht op beloning verkrijgt. Sociale lasten worden toegerekend aan dezelfde periode als de lonen en salarissen waaraan deze sociale lasten direct kunnen worden toegerekend. De verplichting uit hoofde van beloningen tijdens dienstverband wordt gewaardeerd tegen nominale waarde van de lasten die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

Pensioenen

Stichting iHUB Onderwijs heeft voor haar werknemers een toegezegd-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 stichting iHUB Onderwijs.

De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Stichting iHUB Onderwijs betaalt hiervoor premies waarvan ongeveer de helft door de werkgever wordt betaald en ongeveer de helft door de werknemer.

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Naar de stand van 28 februari 2022 is de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds ABP 105,0%. Het ouderdomspensioen is een toegezegde pensioenregeling op basis van (voorwaardelijk) geïndexeerd middelloon. Indexatie van de pensioenrechten is afhankelijk van de financiële positie waarin het pensioenfonds zich bevindt.

De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de staat van baten en lasten verantwoord en, voor zover de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie nog niet is voldaan, wordt deze als verplichting op de balans opgenomen. Stichting iHUB Onderwijs heeft geen verplichting tot het doen van aanvullende bijdragen in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds, anders dan het voldoen van toekomstig hogere premiebijdragen.

Om deze reden worden de op een periode betrekking hebbende premiebijdragen in die periode ten laste van het resultaat gebracht.

Voor een op balansdatum bestaand overschot bij het pensioenfonds wordt een vordering opgenomen als de stichting beschikkingsmacht heeft over dit overschot, het waarschijnlijk is dat het overschot naar de stichting zal toevloeien en de vordering betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Afschrijvingen

Materiële vaste activa (inclusief groot onderhoud) worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over grond wordt niet afgeschreven.

Huisvestings- en overige lasten

De huisvestings- en overige lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt. De rentelasten betreffen transactiekosten van de banken.

Buitengewone baten en lasten

Onder buitengewone baten en lasten worden verstaan baten en lasten die voortvloeien uit gebeurtenissen of transacties die duidelijk te onderscheiden zijn van de activiteiten in het kader van de gewone bedrijfsuitoefening en derhalve naar verwachting heel zelden zullen voorkomen.

4. Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

5. Waarderingsgrondslagen WNT

Voor de uitvoering van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de (semi)publieke sector (WNT) heeft stichting iHUB Onderwijs zich gehouden aan de Beleidsregels toepassing WNT en deze als normenkader bij het opmaken van deze jaarrekening gehanteerd.

6. Belastingen

Stichting iHUB Onderwijs is vrijgesteld van vennootschapsbelasting doordat per balansdatum de activiteiten voor 90% of meer bestaan uit bekostigde onderwijs- en /of onderzoeksactiviteiten. Aan de belastingdienst is uitspraak gevraagd in verband met de onderwijsvrijstelling inzake de activiteit Educé; Educé maakt per balansdatum minder dan 10% uit van de totale activiteiten van de stichting.

Toelichting op de Balans per 31 december 2021

na resultaatbestemming

1 Materiële vaste activa

De specificatie is als volgt:

	2021	2020
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	2.361.398	2.030.102
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.409.753	1.123.131
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	270.106	156.483
1.1.2.5 Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald op MVA	1.197.158	78.575
Totaal	5.238.415	3.388.293

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

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige vaste bedr. middelen	Bedrijfsmid- delen in uitvoering	Totaal
Stand per 1 januari 2021					
Aanschafprijs	3.484.249	2.082.823	250.065	78.575	5.895.712
Cumulatieve afschrijvingen	1.454.146	959.692	93.581	0	2.507.419
Boekwaarde 1 januari 2021	2.030.102	1.123.131	156.483	78.575	3.388.293
Mutaties in de boekwaarde					
<i>Bij: Investerings</i>					
Aanschafprijs investeringen	642.687	755.558	210.666	1.118.582	2.727.493
Investeringsubsidies	-29.904	-158.900	-7.570		-196.375
	612.782	596.658	203.096	1.118.582	2.531.119
<i>Af: Afschrijvingen</i>					
reguliere afschrijvingen	281.486	310.036	89.473	0	680.996
	281.486	310.036	89.473	0	680.996
Saldo	2.361.398	1.409.753	270.106	1.197.158	5.238.415
Stand per 31 december 2021					
Cumulatieve aanschafprijs	4.097.031	2.679.481	453.160	1.197.158	8.426.831
Cumulatieve afschrijvingen	1.735.633	1.269.728	183.055	0	3.188.415
Boekwaarde 31 december 2021	2.361.398	1.409.753	270.106	1.197.158	5.238.415

Toelichting

In de tweede helft van 2021 is gestart met het inhalen van het achterstallig onderhoud van schoolgebouwen. Daarbij is ook naar de schoolpleinen gekeken en aangepast. Verder is er in nieuwe leermiddelen (zoals active floors) geïnvesteerd.

Door de juridische vereenvoudiging is de activalijs opgeschoond en aan andere entiteiten binnen de groep toegewezen indien daar noodzaak voor was. Het gaat dan om veelal aangeschafte ict middelen waar de service afdeling ICT voor verantwoordelijk is.

Onder de materiële vaste activa heeft onderwijs alleen het juridisch eigendom (bij overdracht door de gemeenten). De schoolgebouwen (brand en opstal) zijn bij de gemeenten verzekerd ook al is het juridisch eigendom bij stichting iHUB Onderwijs.

De activa zijn afgeschreven conform de in de grondslagen weergegeven afschrijvingstermijnen. Er hebben geen herwaarderingen of versnelde afschrijvingen plaatsgevonden in het boekjaar.

Ultimo 2021 is onder meer achterstallig (groot) onderhoud (0,84 mln euro), brandwerende voorzieningen (0,23 mln euro) en nieuwbouw Taborstraat (0,31 mln euro) onder handen.

3 Vorderingen

De specificatie is als volgt:

	2021	2020
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	515.201	1.136.698
1.2.2.2 Vorderingen op OCW / EZ	3.027.446	3.425.612
1.2.2.6 Vorderingen op personeel	29.670	71.505
1.2.2.10 Overige vorderingen	575.955	2.125.494
1.2.2.10b Nog te factureren/ontvangen	1.467.412	2.122.018
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	202.359	220.032
1.2.2.16 Voorziening oninbaarheid	-119.930	-318.556
1.2.2.18 Vorderingen op groepsmaatschappijen	747.916	363.508
Totaal	<u>6.446.029</u>	<u>9.146.310</u>

Toelichting

In de vorderingen zijn geen bedragen opgenomen met een verwachte looptijd langer dan een jaar. Uitgezonderd zijn borgsommen voor huur die voor een langere perioden kunnen lopen.

Debiteuren algemeen

Bij debiteuren zijn er ultimo 2021 minder uitstaande vorderingen en dat vertaalt zich ook in niet direct invorderbare posten. Dat komt enerzijds door een betere opvolging bij in het jaar opstaande posten en anderzijds vertraging in nieuwe te factureren posten. Die laatste hangt soms samen met de gemaakte afspraken.

Vorderingen op OCW / EZ

De vordering op OCW is gedaald en dat ligt vooral bij minder aantal leerlingen (308) in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Met de invoering van de vereenvoudiging bekostiging zal deze vorderingen komen te vervallen.

Overige vorderingen

Door de overgang van onderwijs uit oude entiteiten met gecombineerde activiteiten naar een nieuwe onderwijsentiteit zijn ook contracten herzien. Dit heeft voor een andere opbouw van de vorderingen gezorgd die veelal lager zijn dan in 2020.

In 2021 zijn de transitievergoedingen ingediend en door het UWV uitbetaald. De stand ultimo 2021 ligt lager dan vorig jaar.

Nog te factureren/ontvangen

Er zijn van vorderingen 2020 in 2021 ontvangsten binnengekomen, zoals brand Parkcollege Alphen en Educue.

Vorderingen op groepsmaatschappijen

De vorderingen op groepsmaatschappijen is in de loop van 2021 tussen iHUB Zorg BV en stichting iHUB Onderwijs gewijzigd door vooral afrekeningen van de posities uit 2020. Daarnaast zorgt de splitsing naar nieuwe entiteiten voor een veranderende kasstroom tussen beiden.

4 Liquide middelen

De specificatie is als volgt:

	2021	2020
1.2.4.1 Kasmiddelen	3.825	3.522
1.2.4.2 Tegoeden op Bankrekeningen	14.954.085	22.055.883
Totaal	<u>14.957.910</u>	<u>22.059.405</u>

Toelichting

Liquide middelen worden terughoudend aangehouden op rekeningen bij de Rabobank en schatkist. De liquide middelen staan geheel ter vrije beschikking. De grootste wijziging in 2021 zijn diverse verrekeningen tussen zorg en onderwijs van ad 6,3 mln euro. Een ander deel komt door het inhalen van achterstallig onderhoud van de schoolgebouwen en het opstarten van een nieuwbouwproject.

5 Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de volgende componenten:

	2021	2020
2.1.1.1 Algemene reserve	14.791.832	16.863.111
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek	1.898.730	
Totaal	16.690.562	16.863.111

	Stand per 1 januari 2021	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Stand per 31 december 2021
Algemene reserve				
2.1.1.1 Algemene reserve	15.968.466	894.645		16.863.111
Totaal	15.968.466	894.645	-	16.863.111

	Stand per 1 januari 2021	Resultaat- bestemming	Overige mutaties	Stand per 31 december 2021
Algemene reserve				
2.1.1.1 Algemene reserve	16.863.111	-2.071.279		14.791.832
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek		1.898.730		1.898.730
Totaal	16.863.111	-172.549	-	16.690.562

Toelichting

In 2021 heeft het ministerie van OCW het programma Nationaal Programma Onderwijs (NPO) opgestart voor de komende 2 schooljaren om de leerachterstanden door corona weg te werken. Voor het kunnen volgen van de uitnutting van deze middelen is besloten om de overtollige middelen in een publieke bestemmingsreserve te plaatsen. Van daaruit kan de komende 2 jaren activiteiten worden uitgevoerd waar het schoolplan het nodig acht. In 2021 is voor NPO 2,09 mln euro ontvangen. Het niet bestede deel, ongeveer 1,9 mln euro, is aan een bestemmingsreserve toegevoegd.

Het resterende resultaat wordt in de algemene reserve verwerkt. Het jaarresultaat valt dit kalenderjaar lager uit door veel minder baten dan terugloop in de daarmee samenhangende lasten.

6 Voorzieningen

	2021	2020
2.2.1 Personele voorzieningen		
2.2.1.4 Jubileumvoorziening	460.316	523.846
2.2.1.6 Langdurig zieken	583.797	624.086
2.2.1.7 Overige personele voorzieningen	123.499	94.496
	1.167.612	1.242.429

	Stand per 1 januari 2021	Dotaties	Onttrek- king	Vrijval / overige mutaties	Stand per 31 december 2021
Personeelsvoorzieningen					
2.2.1.4 Jubilea	523.846	-20.708	42.822		460.316
2.2.1.6 Langdurig zieken	624.086	559.597	132.699	467.187	583.797
2.2.1.7 Overige personele voorzieningen	94.496	29.003			123.499
	1.242.429	567.892	175.521	467.187	1.167.612
Totaal	1.242.429	567.892	175.521	467.187	1.167.612

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

	2021	2020
Kortlopend deel (< 1 jaar)	657.388	483.856
Langlopend deel (> 1 jaar - < 5 jaar)	280.726	443.103
Langlopend deel (>5 jaar)	229.498	315.470
Totaal	1.167.612	1.242.429

Toelichting

Voorziening jubilea

De voorzieningen Jubilea betreffen voorzieningen 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.

Voorziening langdurig verzuim

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.

Overige personele voorzieningen:

Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans

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 duurzame inzetbaarheid

Een voorziening duurzame inzetbaarheid moet worden gevormd in het kader van de nieuwe cao Primair Onderwijs (september 2014). Medewerkers hebben recht op 40 uur verlofbudget per jaar en een startende leerkracht heeft daar bovenop nog 40 uur extra. Bovendien hebben de medewerkers van 57 en ouder het recht op een bijzonder budget van 130 uur (kan maximaal vijf jaar worden gespaard). De voorziening moet het maximale risico omvatten van de gespaarde uren.

8 Kortlopende schulden

	2021	2020
2.4.1 Schulden aan groepsmaatschappijen	9.413	5.061.685
2.4.4 Schulden aan OCW / EZ	120.661	85.150
2.4.8 Crediteuren	598.544	784.686
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.222.171	2.508.324
2.4.10 Pensioenen	720.788	645.294
2.4.12 Overige kortlopende schulden	904.582	1.023.844
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	2.525.643	4.779.375
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	1.682.379	1.600.111
Totaal	8.784.180	16.488.468

Toelichting

Onder de kortlopende schulden zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan een jaar.

Schulden aan groepsmaatschappijen

In 2021 zijn de schulden aan de andere entiteiten in de groep (schulden aan groepsmaatschappijen) van 2020 en het lopende boekjaar afgerekend. Dit resulteert in een kleinere schuldpositie ultimo 2021.

Vooruit ontvangen bedragen

De zorgbonus is in 2021 verrekend. Verder is er geen voorschot voor Toptrajecten in 2021 ontvangen voor het lopend schooljaar 2021-2022 (ontvangen in 2022).

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Stichting iHUB Onderwijs heeft de volgende meerjarige verplichtingen uit hoofde van lopende contracten en overeenkomsten.

	betaalbaar binnen 1 jaar	betaalbaar 1-5 jaar	betaalbaar na 5 jaar	Totaal 31-12-2021
	€	€	€	€
Huisvesting	2.945.000	4.936.000	-	7.881.000
ICT	103.000	264.000	-	367.000
Overig	467.000	815.100	-	1.282.100
Totaal meerjarige verplichtingen	3.515.000	6.015.100	-	9.530.100

Fiscale eenheid

Stichting iHUB Onderwijs is onderdeel van de fiscale eenheid van stichting iHUB Groep voor de omzetbelasting. Uit dien hoofde is stichting iHUB Onderwijs dan wel stichting iHUB Groep, Service centrum iHUB B.V. en iHUB Zorg B.V. hoofdelijk aansprakelijk voor alle schulden betreffende de omzetbelasting van de fiscale eenheid.

VpB-plicht

Stichting iHUB Onderwijs is vrijgesteld van vennootschapsbelasting doordat per balansdatum de activiteiten voor 90% of meer bestaan uit bekostigde onderwijs- en /of onderzoeksactiviteiten. Aan de belastingdienst is uitspraak gevraagd in verband met de onderwijsvrijstelling inzake de activiteit Educé; Educé maakt per balansdatum minder dan 10% uit van de totale activiteiten van de stichting.

Toelichting op de Staat van Baten en Lasten over 2021

9 Rijksbijdragen

	2021	2020
3.1.1 Rijksbijdragen OCW/EZ		
3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	64.234.359	63.491.191
	<u>64.234.359</u>	<u>63.491.191</u>
3.1.2 Overige subsidies OCW / EZ		
Totaal	<u>64.234.359</u>	<u>63.491.191</u>

Toelichting

De Rijksbijdragen zijn gestegen als gevolg van extra geld (2,09 mln euro) wat beschikbaar is gesteld door de overheid voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Zonder dit extra geld was de rijksbijdragen gedaald vanwege een dalend aantal leerlingen (308).

10 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	2021	2020
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en –subsidies overige overheden		
3.2.2.2 Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en –subsidies	170.502	1.262.828
	<u>170.502</u>	<u>1.262.828</u>
Totaal	<u>170.502</u>	<u>1.262.828</u>

Toelichting

In 2020 is er eenmalig een zorgbonus (0,95 mln euro) toegekend en hierdoor vallen de overige overheidsbijdragen en -subsidies in 2021 lager uit.

11 Baten werk in opdracht van derden

	2021	2020
3.4.5 Overige baten in opdracht van derden	6.785.089	9.687.480
Totaal	<u>6.785.089</u>	<u>9.687.480</u>

Toelichting

Door de gewijzigde structuur en entiteit van de groep zijn bepaalde baten in 2021 verschoven naar een andere entiteit. Dit betreft vooral SJSO middelen. Verder is in 2020 een eenmalige uitkering vanuit het REC ontvangen.

12 Overige baten

	2021	2020
3.5.1 Opbrengst verhuur	194.161	193.793
3.5.2 Detachering personeel	2.257.759	2.435.061
3.5.10 Overige baten	560.534	578.017
Totaal	<u>3.012.454</u>	<u>3.206.871</u>

Toelichting

Vanuit Educé is er ten opzichte van 2020 iets minder personeel ingezet inzake de incidentele contracten begeleiding passend onderwijs.

13 Personeelslasten

	2021	2020
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		
4.1.1.1 Lonen en salarissen	41.297.977	42.953.004
4.1.1.2 Sociale lasten	7.485.228	7.878.913
4.1.1.5 Pensioenlasten	6.437.489	6.031.886
	<u>55.220.694</u>	<u>56.863.803</u>
4.1.2 Overige personele lasten		
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	-179.074	-814.582
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	1.029.598	2.032.826
4.1.2.3 Overige personeelskosten	2.137.168	1.883.200
	<u>2.987.692</u>	<u>3.101.444</u>
4.1.3 Ontvangen vergoedingen		
4.1.3.3 Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen	-682.255	-586.985
	<u>-682.255</u>	<u>-586.985</u>
Totaal	<u>57.526.130</u>	<u>59.378.262</u>
Aantal FTE		
	2021	2020
	Gemiddeld	Gemiddeld
Onderwijs	714,2	742,5
Totaal	<u>714,2</u>	<u>742,5</u>

Toelichting

Door de krimp in het aantal leerlingen is ook de formatie en inhuur gedaald ten opzichte van 2020. Voor het Nationaal Programma Onderwijs is het effect in 2021 van formatieve inzet en inhuur nog beperkt.

De pensioenpremie is gestegen vanwege een hoger afdrachtspercentage in 2021.

14 Afschrijvingen

	2021	2020
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa	680.996	901.882
4.2.2a Doorbelaste afschrijvingskosten	-	27.093
Totaal	<u>680.996</u>	<u>928.975</u>

Toelichting

Met de juridische vereenvoudiging zijn de afschrijvingstermijnen geharmoniseerd.

15 Huisvestingslasten

	2021	2020
4.3.1 Huurlasten	546.226	762.179
4.3.3 Onderhoudslasten	628.950	641.658
4.3.4 Energie en water	728.563	758.566
4.3.5 Schoonmaakkosten	1.017.415	1.018.187
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	139.273	197.721
4.3.8 Overige huisvestingslasten	230.757	316.787
Totaal	<u>3.291.185</u>	<u>3.695.099</u>

Toelichting

De huurlasten zijn in 2021 gedaald doordat er een aantal schoollocaties (Gelinckschool Schiedam en Midgaardcollege) in 2020 zijn gesloten.

In 2020 zijn bij belastingen en heffingen enige nota's vanuit eerdere jaren ontvangen en dat is in mindere mate in 2021 gebeurd.

In 2021 zijn er ten opzichte van 2020 onder meer minder verhuisbewegingen tussen locaties onderling en/of opslag geweest.

16 Overige lasten

	2021	2020
4.4.1 Administratie en beheer	276.179	361.103
4.4.2 Inventaris en apparatuur	14.667	34.674
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	1.773.931	1.644.455
4.4.4 Dotatie overige voorzieningen	-198.626	65.941
4.4.5 Overige	280.313	186.347
4.4.6 Bijdragen aan groepsmaatschappijen	10.719.172	10.444.907
Totaal	<u>12.865.635</u>	<u>12.737.427</u>

Toelichting

Als gevolg van de coronacrisis hebben veel leerlingen achterstand opgelopen. Daarvoor is er extra ingezet op examentrainingen voor de leerlingen.

Vanuit debiteuren is er in 2021 een redelijke inhaalslag geweest op oudere posten waardoor er voor ultimo 2021 een lagere voorziening noodzakelijk (en dus hogere vrijval) is.

Ten opzichte van 2021 is de service fee richting onderwijs aangepast (verdeelsleutel +2,37%) en is de afdracht gestegen.

17 Financiële baten en lasten

	2021	2020
6.1 Financiële baten		
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	<u>-72</u>	<u>-13</u>
	-72	-13
6.2 Financiële lasten		
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	<u>11.079</u>	<u>13.973</u>
	11.079	13.973
Totaal	<u>11.007</u>	<u>13.961</u>

WNT-verantwoording 2021 Stichting iHUB Onderwijs

De WNT is van toepassing op Stichting iHUB Onderwijs. Het voor Stichting iHUB Onderwijs toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 177.000, Klasse E, Onderwijs.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2021				
bedragen x € 1	J.J. du Prie		J. ten Dam	
Functiegegevens ³	VZ Raad van Bestuur		Lid/VZ Raad van Bestuur	
Kalenderjaar ⁴	2021	2020	2021	2020
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	2/1 – 30/11	n.v.t.	2/1 – 31/12	n.v.t.
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar ⁵	11		12	
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar ⁶	492		538	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum				
Maximum uurtarief in het kalenderjaar ⁷	€ 199	€ 193	€ 199	€ 193
Maxima op basis van de normbedragen per maand ⁸	€ 271.200	€ -	€ 292.200	€ -
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12 ⁹	€ 97.908		€ 107.062	
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)				
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief? ¹⁰	Ja		Ja	
Bezoldiging in de betreffende periode	71.121,58	n.v.t.	71.197,94	n.v.t.
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12 ¹¹	71.121,58		71.197,94	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ¹²	N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging	71.121,58		71.197,94	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ¹³	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ¹⁴	N.v.t.		N.v.t.	

Gegevens 2021				
bedragen x € 1		L. van Domburgh		
Functiegegevens ³	Lid Raad van Bestuur			
Kalenderjaar ⁴	2021	2020		
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	1/10 – 31/12	n.v.t.		
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar ⁵	3			
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar ⁶	136			
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum				
Maximum uurtarief in het kalenderjaar ⁷	€ 199	€ 193		
Maxima op basis van de normbedragen per maand ⁸	€ 15.053	-		
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12 ⁹	€ 27.064			
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)				
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief? ¹⁰	Ja			
Bezoldiging in de betreffende periode	15.052,56	n.v.t.		
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12 ¹¹	15.052,56			
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ¹²	N.v.t.			
Bezoldiging	15.052,56			
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ¹³	N.v.t.	N.v.t.		
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ¹⁴	N.v.t.			

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2021			
bedragen x € 1	R.R.A. te Loo	P. Laseur	J.W.C. Voerman
Functiegegevens²	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	2/1 – 31/12	2/1 – 31/12	2/1 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging ³	9.932,40	6.621,59	6.655,82
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴	26.477,26	17.651,51	17.651,51
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ⁵	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	9.932,40	6.621,59	6.655,82
Het bedrag van de overschrijding en de 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 2020⁸			
bedragen x € 1	R.R.A. te Loo	P. Laseur	J.W.C. Voerman
Functiegegevens²	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging			
Bezoldiging ³	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴			

Gegevens 2021		
bedragen x € 1	H. Moukaddim	J.T.A. Wakkerman
Functiegegevens²	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	2/1 – 31/12	2/1 – 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging ³	6.621,59	6.655,82
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴	17.651,51	17.651,51
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ⁵	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	6.621,59	6.655,82

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ⁶	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ⁷	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020⁸		
bedragen x € 1	H.. Moukaddim	J.T.A. Wakkerman
Functiegegevens²	Lid	Lid
Aanvang en einde functie vervulling in 2020	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging		
Bezoldiging ³	n.v.t.	n.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ⁴		

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen¹.

Honoraria Accountant

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

	2021	2020
Controle jaarrekening	115.621	176.615
Andere controle opdrachten	47.802	40.488
Fiscale adviesdiensten	-	-
Andere niet-controle diensten	-	-
Totaal	163.423	217.103

Er werden in 2021 verder geen adviesdiensten afgenomen bij EY.

Vaststelling en goedkeuring jaarverslag

De Raad van Bestuur heeft het jaarverslag 2021 goedgekeurd in de vergadering van 09-06-2022.

De Raad van Toezicht heeft het jaarverslag 2021 goedgekeurd in de vergadering van 28-06-2022.

Ondertekening door Bestuurders en Toezichthouders

Bestuurders

Toezichthouders

J. ten Dam, namens Stichting iHUB Groep

R.R.A. te Loo

L. van Domburgh, namens Stichting iHUB Groep

P. Laseur

J.W.C. Voerman

H. Moukaddim

J.T.A. Wakkerman

Overige gegevens

Statutaire bepalingen resultaatbestemming

Er zijn geen statutaire verplichtingen ten aanzien van de resultaatbestemming. Het behaalde resultaat staat ter vrije beschikking van Stichting iHUB Onderwijs.

Controleverklaring

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

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van bestuur en de raad van toezicht van Stichting iHUB Onderwijs

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting iHUB Onderwijs te Rotterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- ▶ geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting iHUB Onderwijs op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- ▶ zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 “Referentiekader” van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

- ▶ de balans per 31 december 2021;
- ▶ de staat van baten en lasten over 2021; 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 het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 vallen.

Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting iHUB Onderwijs zoals vereist in 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 het Controleprotocol WNT 2021 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 2021 hebben wij het bezoldigingsmaximum WNT 2015/2014 zoals bepaald en verantwoord door Stichting iHUB Onderwijs als uitgangspunt gehanteerd voor onze controle en hebben wij geen werkzaamheden verricht op de totstandkoming van dit bezoldigingsmaximum 2015/2014.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- ▶ het bestuursverslag;
- ▶ overige gegevens;
- ▶ bijlage: verbonden partijen (model E);
- ▶ Bijlage: verantwoording subsidies OCW (model G).

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 de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf "2.2.2. Bestuursverslag" van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 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 de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf "2.2.2. Bestuursverslag" van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 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 de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf "2.2.2. Bestuursverslag" van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

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 Regeling jaarverslaggeving onderwijs. De raad van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf "2.3.1. Referentiekader" van het Onderwijsaccountantsprotocol 2021.

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 en de naleving van die relevante wet- en regelgeving 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 onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten 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 onderwijsinstelling 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 onderwijsinstelling 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 onderwijsinstelling.

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, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021, 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, van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten, alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn 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 onderwijsinstelling;

- ▶ het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria 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 gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling 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 instelling 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 en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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, 30 juni 2022

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. M.A. Brandhorst MSc RA

VERBONDEN PARTIJEN (Model E)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Eigen vermogen 31-12-2021	Resultaat jaar 2021	Omzet jaar 2021	Art 2:403 BW	Deelname	Consolidatie
			EUR	EUR	EUR			
1 Stichting iHUB Groep	Stichting	Rotterdam	€ -336.240	€ -		Nee	0%	Ja
2 Servicecentrum iHUB B.V.	B.V.	Rotterdam	€ -26.818	€ -		Nee	100%	Ja
3 iHUB Zorg B.V.	B.V.	Rotterdam	€ 30.929.367	€ -3.776.175		Nee	100%	Ja
Stichting Gereformeerd Burgerweeshuis van								
4 Rotterdam	Stichting	Rotterdam	€ 13.639.912	€ 1.113.805		Nee	0%	Nee
5 Stichting Steunfonds De Dreef	Stichting	Harreveld	€ 25.071	€ -83.339		Nee	0%	Nee

Stichting iHUB Onderwijs, heeft in 2021 de volgende zaken inzake verbonden partijen verwerkt:

- 1 Stichting iHUB Groep is de moederstichting van stichting iHUB Onderwijs. Stichting iHUB Groep heeft de zeggenschap over de laatstgenoemde genoemde stichting. In stichting iHUB Groep zit het bestuur onder voorzitterschap van de bestuurder van de topstichting.
- 2 Servicecentrum iHUB B.V. fungeert als Servicecentrum waar vandaan voor alle bij stichting iHUB Groep aangesloten instellingen, en dus ook voor stichting iHUB Onderwijs, activiteiten voor ondersteunende diensten worden uitgevoerd. Stichting iHUB Groep heeft de volledige zeggenschap (100% aandelen) over Servicecentrum iHUB B.V..
- 3 iHUB Zorg B.V. maakt net als stichting iHUB Onderwijs deel uit van stichting iHUB Groep. Beiden hebben dezelfde bestuurders, maar voeren allebei andere activiteiten uit die wel in elkaars verlengde liggen. iHUB Zorg B.V. voert onder meer activiteiten in het kader van de Jeugdwet en GGZ uit. Stichting iHUB Groep bezit 100% van de aandelen in iHUB Zorg B.V..
- 4 De stichting Gereformeerd Burgerweeshuis te Rotterdam maakt geen deel uit van de stichting iHUB Onderwijs. Zij zijn een vriendenstichting van de stichting. Er worden jaarlijks projectbijdragen aangevraagd bij deze stichting.
- 5 Stichting Steunfonds De Dreef maakt geen deel van stichting iHUB Onderwijs. De bestuursleden waren allen lid van de Raad van Toezicht van de moederstichting (en rechtsvoorgangers) en hebben derhalve 'power of control' op de onderhavige stichting. Door de te verwaarlozen omvang van Stichting Steunfonds De Dreef is afgezien van consolidatie.

VERANTWOORDING SUBSIDIES OCW (Model G)

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Uitgebreid gespecificeerd

Omschrijving	Toewijzing		Prestatie afgerond?
	Kenmerk	datum	

Inhaal- en ondersteuningsprogramma onderwijs 2020-2021	IOP-62077-PO	2-7-2020	ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma onderwijs 2020-2021	IOP2-62077-PO	16-10-2020	ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma onderwijs 2020-2021	IOP4-62077-PO	9-6-2021	nee
Schoolkracht	SK20-04AD	15-4-2021	nee
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB210256	13-12-2021	nee
Tegemoetkoming vervangingskosten schoolleiders po	TVKS18038	10-9-2018	ja
Tegemoetkoming vervangingskosten schoolleiders po	TVKS19046	19-8-2019	ja