



*Volharden in ambities naast
organiseren actualiteit*

Bestuursverslag 2021

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Over het ds. Pierson College	3
Raad van Beheer	6
Onderwijs	11
Personeel & Organisatie	14
Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen	18
Kwaliteitszorg	20
Financiën	22

Het volharden in ambities naast het organiseren van de actualiteit



Het bestuursverslag is een document waarmee we ons als school willen verantwoorden.

Ieder jaar krijgen we het vertrouwen van leerlingen en hun ouders, onze collega's, de Onderwijsinspectie en de Bossche samenleving, en daarbij past verantwoording. Wanneer verantwoording achterwege blijft ontstaat er vrijblijvendheid en dat strookt niet met het onderwijs noch met de idealen van onze school. Het ds. Pierson College is een school die zich graag verantwoordt.

We hebben in 2021 vaak en veel moeten organiseren. Corona ging als een golf door de school en heeft voortdurend een plek aan tafel gehad bij de gesprekken over de uitvoering van het onderwijs, het verzorgen van toetsing, het wegen van resultaten, het organiseren van activiteiten en het maken van keuzes voor personeel en organisatie.

Maar ook bij het vieren van de examenresultaten, het afscheid van rector/bestuurder Alma van Bommel, de start van het schooljaar, het brugklaskamp en bij de start van de viering van ons 100-jarig bestaan.

Op onze school fungeerde in 2021 (net als in 2020) een brede werkgroep 1,5 meter die welhaast wekelijks bijeenkwam om handen en voeten te geven aan de organisatie van het onderwijs *steeds weer anders* dan gepland en de communicatie naar ouders, leerlingen en personeel. We hebben in 2021 vaker dan gewoon geworsteld met het bewaken van een balans tussen

- goed onderwijs en een juiste voortgang
- onze maatschappelijke en collectieve verantwoordelijkheid
- en goed werkgeverschap

De ontwikkeling van jongvolwassenen verloopt zoals 2021 ons heeft getoond; zelden als een lineair proces. Net als heel 2021! Het was lastig naast alles wat we hebben bereikt en het heeft ook veel inzichtelijk gemaakt: dat samenwerken gedijt bij het maken van offers, hoe veerkrachtig, kwetsbaar, onmisbaar en creatief leerlingen en collega's zijn, en welk voordeel je hebt als je pedagogisch fundament op orde is.

In november 2021 vroeg ik een leerling uit leerjaar 2 hoe ze de afgelopen 15 maanden op de Pierson had ervaren. Ze zei: 'Meneer, er zijn hier op school docenten die minder orde hebben of soms onduidelijk zijn, maar je kunt altijd bij iedereen terecht voor vragen en voor hulp. Dat maakt deze school zo'n fijne plek om elke dag te zijn'.

Lucien Schoonwater
rector/bestuurder



Januari
01/2021

- Lockdown
- Scholen dicht m.u.v. opvang kwetsbare leerlingen en eindexamenklassen
- Mondkapjesplicht/ 1,5 meter afstandregel



Pierson 100 jaar

Het ds. Pierson College is een stichting (ds. Pierson Stichting voor Voortgezet Onderwijs gevestigd op de Geraert ter Borchstraat 1, 5212 CZ te 's-Hertogenbosch en ingeschreven bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 17109530) die is ontstaan uit de Vereniging voor Protestant Christelijk Onderwijs in 's-Hertogenbosch en werd opgericht op 4 december 1998. De school kent echter een veel langere traditie. De school ontstond eigenlijk al op 1 september 1921, toen de lagere Onderwijswet het mogelijk maakte om naast de toenmalige lagere school aan het Brugplein een ulo (uitgebreid lager onderwijs) te beginnen. Later werd dit de MAVO en breidde de school uit met HAVO en VWO.

In het jaar 2021 bestaat het ds. Pierson College 100 jaar. Waar aanvankelijk de bedoeling was om van het kalenderjaar 2021 een jubileumjaar te maken, is er vanwege de coronamaatregelen voor gekozen om de festiviteiten te verplaatsen naar schooljaar 2021-2022. In september 2021 werd de feestelijke aftrap gegeven voor de 10 feestelijke themamaanden met verschillende onderwijsactiviteiten voor diverse doelgroepen.

Identiteit

Vanuit onze christelijke traditie en andere inspiratiebronnen geven we vorm aan de identiteit van onze school. Thema's als bezinning, duurzaamheid, kansengelijkheid en je belangeloos inzetten voor een ander brengen we onder de aandacht bij onze medewerkers en onze leerlingen. Leerlingen laten bij ons op school niet alleen hun kennis en talenten groeien, maar groeien ook als mens. Onderdeel hiervan is ook de wijze waarop we burgerschapsvorming in onze school invullen. We willen dat onze leerlingen leren op een goede manier met hun omgeving en medemensen samen te werken aan een vreedzame en duurzame samenleving.



Voorbeelden hiervan zijn de jaarlijkse paasactie waarbij leerlingen geld inzamelen voor diverse goede doelen zoals Stepping Stone Liberia, deelname aan NLdoet, maatschappelijke stages, aandacht voor het klimaat en duurzaamheid in onze gebouwen. Vanuit het Wout Hordijkfonds* ondersteunen we minder draadkrachtige leerlingen en ouders met een bijdrage in de kosten van leermiddelen en onderwijsactiviteiten.

* Naam Wout Hordijkfonds is gewijzigd in Wout Hordijk Solidariteitsfonds zodat de doelstelling van het fonds duidelijk is.

Organisatiestructuur

De tweehoofdige directie, bestaande uit de rector/bestuurder en de directeur Onderwijs & Ontwikkeling, geeft leiding aan het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. Zij worden hierin bijgestaan door zes afdelingsleiders en het hoofd facilitaire dienst. Ondersteuning vindt plaats door professionele stafdiensten te weten: facilitair, ICT, P&O, secretariaat, financiën, kwaliteitszorg en communicatie. De afdelingsleiders geven elk leiding aan een onderwijsafdeling van ongeveer 20 docenten.

Het bestuur van het ds. Pierson College wordt gevormd door de Raad van Beheer. In governance termen is er sprake van een one-tier-model. De toezichthoudende bestuursleden vormen het Algemeen Bestuur. Het uitvoerende bestuurslid in de persoon van de rector/bestuurder vormt het Dagelijks Bestuur. De Code Goed Bestuur is voor het ds. Pierson College van toepassing.



Samenwerkingen

ORION

Binnen ORION werken twaalf zelfstandige schoolbesturen in de regio Eindhoven en 's-Hertogenbosch op vrijwillige basis met elkaar samen. Het voornaamste doel van de samenwerking is het delen en gezamenlijk vergroten van kennis en expertise op bijvoorbeeld het gebied van P&O, professionalisering/scholing, kwaliteitszorg en inkoop.

DOVO

DOVO staat voor Directeurenoverleg voortgezet onderwijs 's-Hertogenbosch. Belangrijke thema's binnen dit overleg zijn: aanmeldingen en centrale toewijzing, samenwerking met het PO en strategische ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en jeugdzorg in 's-Hertogenbosch. De gemeente 's-Hertogenbosch participeert in dit overleg.

Samenwerkingsverband VO-de Meierij

In het samenwerkingsverband in de regio de Meierij werken school voor voortgezet onderwijs nauw samen aan passend onderwijs voor iedere leerling.

In samenwerking met de diverse stakeholders zijn doelen geformuleerd in het kader van passend onderwijs, waarvoor we de middelen zowel vanuit de lumpsum als vanuit het samenwerkingsverband hebben uitgegeven. Intern is voldoende geborgd dat het ondersteuningsaanbod op papier aansluit bij de praktijk.

Spoor 10-14

Spoor 10-14 is een nieuw en innovatief onderwijsaanbod voor leerlingen van 10 tot 14 jaar. Uitstel van keuze en vergroten van kansengelijkheid zijn daarbij belangrijke doelstellingen. Spoor 10-14 onderwijs wordt ondersteund en gerealiseerd door alle PO- en VO-scholen in de gemeente 's-Hertogenbosch, in samenwerking met de gemeente.

VO-Raad

De school is aangesloten bij de VO-raad, een landelijke vereniging van scholen voor voortgezet onderwijs die de belangen behartigt, scholen vertegenwoordigt en de kwaliteitsontwikkeling van scholen en schoolleiding ondersteunt.



Verus

Het ds. Pierson College is aangesloten bij Verus, vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs in Nederland.

Klachten

Er zijn in 2021 geen klachten binnengekomen die door de Klachtencommissie van ORION (OKC) moesten worden opgepakt. Enkele opmerkingen over de gekozen onderwijsstrategie in verband met de corona-maatregelen zijn individueel opgepakt en tot volle tevredenheid afgehandeld.

De Raad van Beheer houdt toezicht op de gang van zaken in de school en is werkgever van de rector/bestuurder. De rector/bestuurder vormt het dagelijks bestuur binnen het one-tier-model en is lid van de Raad van Beheer. De overige leden van de Raad van Beheer vormen het toezichthoudende deel van de Raad. De Code Goed Onderwijsbestuur zoals binnen de VO-sector opgesteld, is onderschreven en van toepassing. Er wordt op toegezien dat het bestuur deze Code Goed Bestuur naleeft. De rollen en verantwoordelijkheden van het toezichthoudende deel van de Raad en de rector/bestuurder zijn duidelijk van elkaar gescheiden. De Raad focust zich op de bestuurlijke ontwikkeling, onderwijs, kwaliteitszorg en maatschappelijke ontwikkelingen die het onderwijs op de Pierson en de regio raken.

Wisseling van rector/bestuurder

Eind maart nam de Pierson afscheid van Alma van Bommel als rector/bestuurder na veertien jaar boegbeeld te zijn geweest. De toezichthoudende leden zijn haar zeer erkentelijk voor een bijzonder prettige werkrelatie binnen de Raad van Beheer. Bevlogen en professioneel deed zij haar werk met grote inzet. De leden zien haar als een verbinder, inspirator en stimulator die anderen meenam in het gezamenlijke en overstijgende belang.

Op 1 april startte Wim Klaassen als rector/bestuurder. Eind september heeft hij besloten zijn functie per direct neer te leggen. Dat geschiedde in goed overleg met het toezichthoudende deel van de Raad. Geconstateerd is dat er een (te) groot verschil was in wederzijdse verwachtingen en in opvattingen over rollen en verantwoordelijkheden. Het besluit van Wim Klaassen is gerespecteerd door de toezichthouders en was aanleiding over te gaan tot de benoeming van Lucien Schoonwater als rector/bestuurder ad interim.

Corona

Ook in 2021 heeft de coronacrisis een groot beslag gelegd op de interne organisatie en de Raad van Beheer. Digitaal lesgeven en thuisonderwijs, mondkapjesplicht en looppaden, 1,5 meter afstand en preventief testen; allemaal zaken die de aandacht vroegen in 2021. Voornamelijk van het onderwijzend personeel maar ook van het onderwijsondersteunend personeel en de directie. De Raad heeft veel waardering voor de wijze waarop daar vorm aan is gegeven en bedankt de directie en het voltallige personeel voor de inzet en de werkzaamheden. De Raad heeft respect voor de wijze waarop een goede balans gezocht en gevonden is tussen goed onderwijs, maatschappelijke verantwoordelijkheid en goed werkgeverschap. De Pierson heeft laten zien dat het fundament van de school op orde is en dat koersvaste veerkracht de norm is, ook in moeilijke omstandigheden.



Financiën

De financiële gegevens van de school worden ieder half jaar uitgebreid besproken. Eerst komen deze in de audit-commissie van de Raad aan de orde en vervolgens op de reguliere vergaderingen van de Raad van Beheer.

De financiële positie van het ds. Pierson College is gezond te noemen en wordt verder in de jaarrekening toegelicht. Het bestuursverslag 2020 en de meerjarenbegroting 2021-2025 zijn in 2021 door de Raad van Beheer goedgekeurd.

De Raad heeft goedkeurend toegezien op een rechtmatige verwerving en doelmatige besteding van de gelden door middel van o.a. overlegmomenten tussen voorzitter Raad van Beheer en rector/bestuurder, reguliere vergaderingen Raad van Beheer en overleg auditcommissie met coördinator financiën en rector/bestuurder.

Als onderdeel van de Code Goed Bestuur stelt de Raad van Beheer jaarlijks een accountant aan die zorg draagt voor de controle van de jaarrekening en het accountantsverslag (managementletter).

Schoolbezoeken

Schoolbezoeken zijn voor de leden van de Raad van Beheer één van de manieren om zicht te krijgen op de school in de praktijk. Helaas zijn deze in 2021 vanwege corona niet mogelijk geweest en is er voor gekozen om op andere manieren geïnformeerd te worden. De bezoeken zullen in 2022 weer opgestart worden indien dit mogelijk is met de dan geldende coronamaatregelen.

School en omgeving

Voortdurend denkt de Raad van Beheer na over wat veranderingen in de omgeving betekenen voor de school en het onderwijs. Onderwerpen die bijvoorbeeld een rol spelen zijn demografische ontwikkelingen, samenwerking met de andere PO- en VO-scholen in 's-Hertogenbosch en omgeving, gemeentelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen op het gebied van huisvesting. Met regelmaat wordt gesproken over wat veranderingen betekenen voor de school en dan met name vanuit het lange termijnperspectief. Daarom zijn we als school dan ook aangesloten bij de gesprekken over de ambitieplannen rondom een herinrichting van het gebied rondom Station Oost. Ook is intern en extern gesproken over samenwerkingsvarianten met de Sancta Maria Mavo.

Het functioneren van de Raad van Beheer

In 2021 heeft de Raad van Beheer zeven keer vergaderd. Aan het einde van iedere vergadering vindt er een korte evaluatie van het overleg plaats. Gebruikelijk is dat er ieder jaar onder externe begeleiding een evaluatie-bijeenkomst plaatsvindt waarin wordt besproken hoe de governance en rollen van de toezichthouders en de bestuurder worden ingevuld. Op 2 maart 2021 evalueerde de Raad van Beheer onder leiding van Carla Rhebergen van ME+U.



Afscheid van toezichthouder Tom Koot

In het voorjaar nam de Raad afscheid van Tom Koot, die de volle twee termijnen toezichthouder was van de Pierson. Zijn bijdrage in de Raad is alomtewees gewaardeerd om zijn deskundigheid, betrokkenheid en brede ervaring met onderwijs. Ook het thema Identiteit was bij hem in vertrouwenwekkende handen.

Identiteit

De identiteit van de school is voor de leden van de Raad van Beheer vanuit hun rol van grote betekenis. Aandacht voor de identiteit en het eigentijds en passend vormgeven van de grondslag van de school is wezenlijk en onderscheidend voor de Pierson. Daarmee is identiteit in belangrijke mate sturend voor het denken en handelen van de leden van de Raad van Beheer. Dat was en is een actueel thema.

Tenslotte

Het jubileumjaar 2021 was een jaar met uitdagingen, zoals de coronacrisis en de wisselingen van rector/bestuurder. Met grote waardering heeft de Raad van Beheer gezien hoe sterk de veerkracht, de deskundigheid en het verantwoordelijkheidsbesef van de medewerkers van de Pierson zijn, ondanks vele onzekerheden, elke dag weer. De toezichthoudende leden van de Raad van Beheer zijn dankbaar dat zij op deze bijzondere school mogen toezien.

Onno Bult, voorzitter Raad van Beheer



Leden Raad van Beheer met hun nevenfuncties

dhr. O.C. Bult, voorzitter Raad van Beheer

hoofdfunctie > manager bedrijfsvoering Stichting
De Tussenvoorziening in Utrecht

nevenfunctie(s) > -

mw. drs. B. de Bruijn-Köhler MM, MEd, lid Raad van Beheer

hoofdfunctie > teamleider elektrotechniek Fontys Hogeschool

nevenfunctie(s) > auditor NQA en Hobeon
> pastoraal ouderling NGK Eindhoven

dhr. drs. A.N.G.J. Koot MLD, lid Raad van Beheer (tot 31-07-2021)

hoofdfunctie > zzp-er associé bij KPC en xband

nevenfunctie(s) > bestuurslid 'Er is meer'
> extern vertrouwenspersoon Helicon Opleidingen
> extern vertrouwenspersoon RK Zorgcentrum
Roomburgh
> extern vertrouwenspersoon Futura Pro Onderwijs

mw. Msc., Bsc., drs. L.L.H.M. Schmeitz, lid Raad van Beheer

hoofdfunctie > eigenaar Twentehallen BV
> lecturer/onderzoeker Hogeschool Utrecht

nevenfunctie(s) > -

dhr. drs. P.A. van Tilburg RC, lid Raad van Beheer

hoofdfunctie > -

nevenfunctie(s) > eigenaar PeopleCount finance advies en coaching
> diaken PG 's-Hertogenbosch

mw. drs. A.M.G. Volp-Kortenhorst, lid Raad van Beheer

hoofdfunctie > -

nevenfunctie(s) > voorzitter ad interim Raad van Toezicht
Stichting Odyssee te Sneek
> lid Raad van Toezicht Forensische Centrum
Teylingereind te Sassenheim
> voorzitter Raad van Toezicht Stichting Katholieke
Onderwijsbelangen Rivierenland (SKOR) te Tiel
> voorzitter Raad van Toezicht Samenwerkings-
verband IJssel-Berkel te Zutphen
> voorzitter Raad van Toezicht Samenwerking-
verband Primair Onderwijs Noord-Kennemerland
(PPO-NK) te Alkmaar

mw. A.M. van Bommel

hoofdfunctie > rector/bestuurder ds. Pierson College
(tot 01-04-2021)

nevenfunctie(s) > bestuurslid VO-raad (tot 01-06-2021)
> bestuurslid ORION, netwerk van 14 zelfstandige
scholen (tot 01-04-2021)
> voorzitter Directeurenoverleg Voortgezet
Onderwijs 's-Hertogenbosch (tot 01-01-2021)
> medevoorzitter POVO 's-Hertogenbosch
(tot 01-04-2021)
> bestuurslid Samenwerkingsverband
VO-de Meierij (tot 01-04-2021)
> lid Commissie Onderwijs & Zingeving van Verus
(tot 01-04-2021)
> lid bestuurlijk overleg VSV - Voortijdig School-
verlaten (tot 01-04-2021)
> diaken, lid Kerkenraad en lid Beraadsgroep
Liturgie van de Nicolaïkerk te Utrecht (PKN)
> voorzitter UKG (Utrechts Klokkenluiders Gilde)

dhr. W.C.F. Klaassen

- hoofdfunctie > rector/bestuurder ds. Pierson College
(vanaf 01-04-2021 tot 01-10-2021)
- nevenfunctie(s) > lid Raad van Toezicht Vilente (wonen, zorg en
behandeling in de gemeente Ede, Renkum
en Wageningen)
- > lid Raad van Advies Maasland College in Oss
- > bestuurslid ORION, netwerk van 14 zelfstandige
scholen (vanaf 01-04-2021 tot 01-10-2021)
- > bestuurslid Directeurenoverleg Voortgezet
Onderwijs 's-Hertogenbosch
(van 01-04-2021 tot 01-10-2021)
- > bestuurslid POVO 's-Hertogenbosch
(van 01-04-2021 tot 01-10-2021)
- > bestuurslid Samenwerkingsverband VO-de Meierij
(tot 01-04-2021)

dhr. L.J.R. Schoonwater

- hoofdfunctie > rector/bestuurder a.i. ds. Pierson College
(vanaf 01-10-2021)
- nevenfunctie(s) > mede-eigenaar De Schoolstraat Onderwijsadvies
- > onafhankelijk voorzitter (toezichhoudend deel)
bestuur Stichting Samenwerkingsverband
VO-de Meierij
- > onafhankelijk voorzitter (toezichhoudend deel)
bestuur Stichting Samenwerkingsverband
Voortgezet Onderwijs 30 06 in Heesch
- > bestuurslid ORION, netwerk van 14 zelfstandige
scholen (vanaf 01-10-2021)
- > bestuurslid Directeurenoverleg Voortgezet
Onderwijs 's-Hertogenbosch (vanaf 01-10-2021)
- > bestuurslid POVO 's-Hertogenbosch
(vanaf 01-10-2021)

Maart
03/2021

Scholen beperkt open:

- **eindexamenklassen aanwezig**
- **overige jaarlagen 1 dag per week naar school**
- **mondkapjesplicht/1,5 meter afstandregel**



Onderwijsontwikkeling en corona

Ook in 2021 is het onderwijs in sterke mate gekleurd door de corona-omstandigheden en heeft er weinig gerichte onderwijsinnovatie plaatsgevonden.

Ervaringen opgedaan in 2020 met digitaal lesgeven, onderwijs op afstand en een mengvorm daarvan zijn verder geoptimaliseerd in 2021.

De inzet en flexibiliteit van alle medewerkers van de school, zowel OP als ook OOP, was indrukwekkend groot. We hebben met elkaar een basisprogramma ontwikkeld om alle leerlingen zo goed mogelijk onderwijs te laten volgen. Daarbij vooral denkend vanuit kansen en ontwikkelmogelijkheden. Hoe volgen en ondersteunen we onze leerlingen op afstand? Hoe passen we ons steeds zo makkelijk mogelijk aan aan nieuw beleid van de overheid? Hoe zorgen we dat iedereen steeds actueel geïnformeerd is, aangehaakt en in beeld blijft? Hoe organiseren we een stabiele digitale leer- en werkomgeving? Hoe passen we ons bevorderingsbeleid aan? Hoe gaan de examens georganiseerd worden? Hoe zorgen we voor een goede aansluiting met het vervolgonderwijs? Al deze vragen waren ook in 2021 relevant en vroegen aandacht.

Kwaliteitszorg en MMP

Kwaliteitszorg levert een belangrijke bijdrage in de continuïteit, ontwikkeling en de kwaliteit van het onderwijs op de Pierson.

In 2020 is het werken met MMP, een management tool waarmee betere data-analyse vanuit Magister kan worden gedaan en waar nodig bijgestuurd kan worden, geïntegreerd in ons kwaliteitszorgsysteem. Het geeft docenten, secties en leidinggevenden meer zicht en grip op de resultaten van leerlingen, de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsontwikkeling. Dit heeft bijgedragen aan het bewustzijn van kwaliteitsdenken en de kracht van het stelselmatig monitoren van data op alle niveaus binnen de school. Zeker in coronatijd om zicht te krijgen op waar de leerling staat, waar hiaten

ontstonden en waar aandacht voor moest zijn. Eind 2021 bleken de resultaten niet zorgwekkend anders dan andere schooljaren en waren aandachtsgebieden wat betreft resultaten vooral te plaatsen in het kader van langer bekende en zichtbare trends.

NPO gelden

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een niet structureel investeringsprogramma van de overheid om de mogelijke negatieve effecten en gevolgen van de corona-crisis voor leerlingen op te vangen c.q. te herstellen. Vanuit een schoolanalyse (schoolscan) dient een school in kaart te brengen welke gevolgen de corona-crisis heeft op de voortgang van het onderwijs en haar leerlingen. Deze analyse vormt de basis voor het schooleigen programma.



Het ds. Pierson College heeft dankzij het eigen kwaliteitszorgbeleid, m.n. de analyse van data voor en tijdens de coronacrisis steeds goed zicht gehad op de resultaten-voortgang. Hiermee bleek dat we alle voor de schoolscan benodigde data en analyses al voorhanden te hebben. Op basis van de resultaten van de schoolscan zijn onderstaande uitgangspunten in juni/juli 2021 als kaders opgesteld voor de inrichting van het schoolprogramma 2021-2022 in overleg met de MR.

- voortdurende monitoring van de ontwikkelingen/ resultaten van leerlingen als uitgangspunt
- goede kwaliteit van de lessen
- verschillen in ontwikkeling en voortgang
- gerichte extra ondersteuning
- vermijden van uitbreiding lesprogramma/ studiebelasting
- ruimte voor activiteiten voor welbevinden en studiemotivatie



Er is gekozen voor een benadering van de leerlingen op basis van de individuele ondersteuningsvraag. Gedurende het gehele proces – NPO gelden lopen door in schooljaar 2022-2023 – blijven we monitoren en ons schooleigen NPO aanpassen op basis van de resultaten en behoeften.

We zijn voortvarend geweest met het opstarten van een schoolscan, omdat we rekening hielden met eventuele leerachterstanden en verminderd welbevinden van onze leerlingen. De eerste resultaten van schooljaar 2021-2022 geven geen grote reden tot zorg. Het overgrote deel van de leerlingen geeft aan goed in hun vel te zitten en zich thuis te voelen op onze school.

We vertrouwen op ons goede onderwijs en vullen op een goed doordachte manier ons NPO-schoolprogramma in. Zo bieden wij onze leerlingen het best passend onderwijs om zich te kunnen ontwikkelen.

In 2021 is ongeveer 50% van de NPO-middelen uitgegeven aan de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL). Dit betreft vooral aan de inhuur van derden/externen (surveillance/huiswerkbegeleiding) en kent een tijdelijk karakter. De volgende interventies zijn uitgevoerd, gericht op:

- meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren – in 2021 lag hier vooral de nadruk op
- effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren – idem
- sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen
- ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen
- (extra) inzet van personeel en ondersteuning
- faciliteiten en randvoorwaarden (i.c.m. voorgaande interventies)

Praktijkgerichte component VMBO

Vanaf 2024-2025 is het landelijk verplicht om een praktijkgerichte component aan te bieden op het VMBO. Hierop vooruitlopend en vanuit een eigen behoefte binnen het VMBO-t gedeelte van de school is er in 2020 gestart met de ontwikkeling van dit traject.

Een werkgroep is begin 2020 aan de slag gegaan om de praktijkgerichte component verder te ontwikkelen. We hebben gekozen om het programma Dienstverlening en Producten (D&P) verder vorm te geven voor het VMBO. Vanuit dit programma zien we veel mogelijkheden voor onze leerlingen bij hun vervolgopleiding en later in hun werksituatie. Binnen D&P zijn er verschillende keuzes die je als school zelf mag maken, passend bij het bredere onderwijsaanbod.

Eén van de speerpunten van de ontwikkeling van het vakgerichte component is samenwerking met vervolgonderwijs, andere VMBO scholen en het bedrijfsleven.

Juni
06/2021

Scholen weer open:
- mondkapjesplicht/ 1,5 meter afstandregel



Samenwerking ORION

Landelijk heeft het onderwijs te maken met demografische en technologische ontwikkelingen en met veranderingen op de arbeidsmarkt. We zullen meer dan ooit mee moeten veranderen om nieuw benodigd talent te kunnen vinden en aan ons te binden én zittende docenten optimale ontwikkelingsmogelijkheden te kunnen bieden om ze te behouden. Het ds. Pierson College maakt deel uit van ORION, een samenwerking van 27 schoollocaties in de regio Noord- en Zuidoost-Brabant. Hierin bundelen we de krachten om er samen sterker van te worden. Deze synergie komt samen in NXT, het ontwikkelplatform van ORION-scholen. NXT bestaat uit 4 pijlers:

- 1 **MATCH:** er is centraal aandacht voor werving, selectie en advies. We maken de bestaande capaciteit en het netwerk van en voor elkaar professioneler en groter. Van daaruit willen we doorgroeien naar verbetering van detachering.
- 2 **GROEI:** de ambitie van ORION is investeren in de groei van alle medewerkers. ORION biedt leerlijnen voor alle medewerkers. Elke leerlijn bestaat uit verschillende (online) trainingen, opleidingen en masterclasses. Het aanbod houdt rekening met de diversiteit aan ontwikkelbehoeften en loopbaanfases.
- 3 **STAGE:** Er kan stage gelopen worden op alle ORION-scholen. Er wordt beoogd dat alle ORION-scholen opleidingsschool worden.
- 4 **NETWERK:** docenten, schoolleiders, HR of IT; alle afdelingen hebben een eigen plek op het platform. Hier wisselen we ervaring en kennis uit met gelijkgestemden van andere scholen, met als grootste voordeel dat we het wiel niet opnieuw hoeven uit te vinden.

Functiemix

We houden ons aan de functiemix - met andere woorden de verhouding tussen LB, LC en LD - zoals deze is vastgelegd in de cao-VO 2021. In november en december 2021 hebben we weer goede gesprekken gevoerd met verschillende docenten, deze hebben geresulteerd in de benoeming van twee collega's in LC en twee collega's in LD.

Corona

We merken dat de coronacrisis onduidelijkheden en onzekerheden met zich meebrengt, hetgeen een uitwerking kan hebben op onze medewerkers. Vanaf januari tot en met mei 2021 is er onder aangepaste omstandigheden zowel op school als vanuit huis gewerkt en online lesgegeven. Tevens hebben leerlingen in mei, juni en juli 2021 ruimere mogelijkheden gehad om het examen af te leggen. Hetgeen tot extra werk heeft geleid voor zowel docenten als ondersteunend personeel.





Om uitval te beperken en zo goed mogelijk aan ons onderwijsaanbod te voldoen zijn er toezichthouders van KlasseStudent (KS) op school aanwezig geweest. Zij hebben toezicht gehouden in het gebouw en bij online lessen van thuiswerkende collega's. We faciliteren schoolbreed online en offline contactmomenten, die zorgen voor positieve emoties en de verbondenheid waar de Pierson om bekend staat.

Landelijk wordt de werkdruk in het onderwijs als hoog ervaren, ook binnen de Pierson werd en wordt dit zo beleefd. Tevens is er meer kwetsbaarheid bij bepaalde groepen. Corona heeft dit de afgelopen jaren nog eens versterkt. Naar aanleiding van een gedegen analyse, in samenwerking met onze arbodienst Human Capital Care, bieden we onze medewerkers sinds maart 2021 een vitaliteitsprogramma aan dat duurzaam en op maat is. Het vitaliteitsprogramma is in december 2021 geëvalueerd en naar aanleiding van de resultaten heeft de directie besloten om er een duurzaam programma van te maken en de komende jaren te blijven investeren in het vitaliteitsprogramma.

Strategisch personeelsbeleid

We zijn in 2021 volop bezig geweest met het structureren en digitaliseren van processen. Zo hebben we nu ook het evaluatie- en beoordelingsproces voor het onderwijsondersteunend personeel gedigitaliseerd via Kwaliteitscholen.

Tijdens ons werving- en selectieproces kijken we naar de afdelings- en sectiesamenstelling om bijvoorbeeld zorg te dragen voor een goede doorlopende leerlijn en de ontwikkeling van eigentijds onderwijs. Ook stimuleren we onze docenten om bijvoorbeeld een 2e graad te halen in een ander vak of een 1e graad te halen en ons onderwijsondersteunend personeel om een les- of instructeurbevoegdheid te halen. Tevens gaan we vanuit ORION een project starten met Cosmicus, wereldburgers voor de klas, om hoogopgeleide statushouders en vergelijkbare potentiële kandidaten, met ervaring in het onderwijs, middels een instroomtraject op te leiden tot leraar in het Nederlandse onderwijssysteem.

Als het gaat om duurzame inzetbaarheid, de optimale inzetbaarheid van mensen nu en in de toekomst, maken we gebruik van verschillende middelen om ondersteuning te bieden aan onze medewerkers. Bijvoorbeeld door de inzet van diverse coaches voor ondersteuning op werkinhoudelijk vlak maar ook met aandacht voor de balans werk-privé. Op de Pierson worden verschillende professionaliseringsactiviteiten aangeboden zoals de training 'leerdoelgericht werken' waarin docenten gerichte training krijgen in het opstellen van leerdoelen (ook gericht op vakgroepspecifieke vereisten), een vertaling leren maken naar de lessen, didactisch coachen en formatief handelen. Evenals de training 'teach like a champion' waarin onze docenten met elkaar in gesprek gaan over onze onderwijspraktijk en daarbij nieuwe beproefde technieken aanleren om de lessen te verbeteren.

De investeringen in professionalisering, inclusief de visitaties, omvatten net als de voorgaande jaren ruim 10% van onze personele exploitatie.

Personeelsmutaties

Personeelsmutaties zijn onvermijdelijk. Collega's nemen afscheid van de school omdat ze een nieuwe baan hebben, met pensioen gaan of promotie maken. In 2021 hebben diverse medewerkers afscheid genomen van onze school omdat ze na een jarenlang dienstverband met pensioen gingen. Dit afscheid werd hartverwarmend en persoonlijk gevierd en dit werd dan ook als heel waardevol ervaren door de betreffende medewerkers.

Uitkeringen na ontslag

Er waren in 2021 géén gedwongen ontslagen en géén beëindiging van dienstverbanden middels een vaststellingsovereenkomst.

September
09/2021

- *1,5 meter afstandregel vervalt*
- *Mondkapjesplicht vervallen*
- *Versoepling quarantainemaatregelen leerlingen*



Kerngetallen personeel

Op peildatum 31-12-2021 werken in totaal 173 medewerkers (126,1 fte) in loondienst bij het ds. Pierson College. Het merendeel is vrouw, zowel in absolute aantallen als omgerekend naar aantal fte. Er is binnen de school een tamelijk gelijke verdeling van medewerkers over de verschillende leeftijdscategorieën.

Verdeling mannen en vrouwen over leeftijdscategorieën (peildatum 31-12-2021)

	man		vrouw		totaal	
	aantal	fte	aantal	fte	aantal	fte
0-24	1	1,0	2	0,7	3	1,7
25-34	16	11,3	23	15,7	39	27,0
35-44	23	18,0	23	16,0	46	34,0
45-54	10	8,4	23	15,4	33	23,8
55-59	12	9,7	16	11,1	28	20,8
60-67	7	6,6	17	12,2	24	18,8
TOTAAL	69	55,0	104	71,1	173	126,1

Personele bezetting naar functiecategorie in 2021 (peildatum 31-12-2021)

functiecategorie	aantal fte	percentage van de totale bezetting
directie	3,0	2,4%
onderwijzend personeel	95,1	75,4%
overige medewerkers	28,0	22,2%
TOTAAL	126,1	100%

Verzuimpercentage en -frequentie 2019 - 2020 - 2021

kalenderjaar	verzuimpercentage	verzuimfrequentie
2019	5,90%	1,55%
2020	4,60%	1,14%
2021	5,60%	1,31%

Verzuimpercentage kort/middel/lang

2021	kort	middel	lang
verzuimpercentage	0,70%	0,50%	4,40%

Onderzoek Werkbeleving

Op gezette tijden doen we onderzoek naar de werkbeleving van onze medewerkers. In april 2022 zullen we weer de vragenlijst Werkbeleving uitzetten onder onze medewerkers. Graag willen we op grote schaal inzicht krijgen in het werkplezier en de werkbeleving van onze medewerkers. Daarom hebben we samen met onze arbodienst een nieuwe vragenlijst opgesteld. Met dit onderzoek wordt geïnventariseerd op welke manier onze medewerkers aankijken tegen onder andere ontwikkelmogelijkheden, omgang met collega's, werkomstandigheden, communicatie en vitaliteit.

Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

Het ds. Pierson College ondersteunt de werelddoelen voor duurzame ontwikkeling waarin aandacht wordt gegeven aan (extreme) armoede, ongelijkheid, onrecht en klimaatverandering. Dit gebeurt door hier zowel in het onderwijs aandacht aan te besteden en leerlingen in te betrekken als in het personeelsbeleid en onderhoud van de gebouwen.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



1 Geen armoede

- Wout Hordijk Solidariteitsfonds
- Menstruatie-armoede
- Leerplusarrangementen voor leerlingen
- Actie 'Pepernoot'
- Contacten met Stichting Leergeld



2 Geen honger

- Paasactie: Stepping Stones Liberia (Met landbouw een einde maken aan honger en armoede in Liberia)



3 Goede gezondheid en welzijn

- Gezonde School
- Vitaliteitsprogramma personeel



4 Kwaliteitsonderwijs

- Deelname aan duurzaamheidsprojecten zoals Climathon voor het vak biologie. Leerlingen herontwerpen een schoolomgeving waarbij ze leren systeemdenken met een blik op de toekomst.



5 Gendergelijkheid

- Kansen voor iedereen
- Paarse Vrijdag
- Genderneutraal toilet



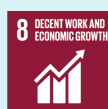
6 Schoon water en sanitair

- Drinkwatertappunt aula en op schoolplein
- Gezonde School



7 Betaalbare en duurzame energie

- Led verlichting
- Ventilatie
- Start voorbereiding plaatsing zonnepanelen in 2022



8 Eerlijk werk en economische groei

- Personeelsbeleid/streven beste onderwijswerkgever 's-Hertogenbosch
- Samenwerking op gebied personeel in ORION verband

Onderstaand een overzicht op welke wijze het ds. Pierson College een bijdrage hieraan levert. In 2021 is er met name aandacht gegeven aan:

- duurzaamheidsprojecten
- kansengelijkheid
- ventilatie
- duurzame energie



9 Industrie, innovatie en infrastructuur

- Stimuleren fietsgebruik d.m.v. fietsplan (uitruilregeling) en leenfietsen



10 Ongelijkheid verminderen

- Gelijke kansen
- Inzet middelen t.b.v visueel gehandicapte leerlingen
- Inzet gelden arbeidsgehandicapte medewerkers



11 Duurzame steden en gemeenschappen

- Bliksembeveiliging
- Onderhoud en keuringen van de gebouwen



12 Verantwoorde consumptie en productie

- Aanbod schoolkantine in lijn met Gezonde school
- Verantwoorde inkoop/ gebruik lokale partijen



13 Klimaatactie

- Sedumdaken
- Scheiden afval
- Hergebruik van midden en materiaal
- Bewust kopieerbeleid



14 Leven in water

- Statiegeld plastic verpakkingen



15 Leven op het land

- Bewust printbeleid



16 Vrede, justitie en sterke publieke diensten

- Samenwerking school en veiligheid
- Korte lijnen met gemeente, instanties en politie



17 Partnerschap om doelstellingen te bereiken

- Samenwerkingen in ORION verband
- Samenwerkingen met overige PO en VO scholen in 's-Hertogenbosch
- Lidmaatschap VO Raad en Verus

Toelichting slaagpercentages

Schooljaar 2019-2020

Een 'coronajaar' waarin het centraal examen voor het voortgezet onderwijs niet door is gegaan. Leerlingen konden op basis van de schoolexamenresultaten het diploma behalen. Het slaagpercentage ligt dat jaar een stuk hoger dan voorgaande jaren. Dit beeld zien we ook op landelijk niveau.

Schooljaar 2020-2021

Wederom hadden we te maken met een bijzonder examenjaar. De centraal examens gingen door met drie extra maatregelen:

- Mogelijkheid tot twee herkansingen;
- Inzet van een extra tijdvak voor de afname van examens;
- Leerlingen mogen één niet-kernvak wegstrepen.

VMBO-t:

Het slaagpercentage is hoger dan in 2018-2019 maar ligt, net als toen, onder het landelijk gemiddelde.

Havo:

Het slaagpercentage ligt net onder het landelijk gemiddelde. Het ligt iets lager dan in 2018-2019. Het slaagpercentage lag toen boven het landelijk gemiddelde.

Atheneum:

Het slaagpercentage ligt hoger dan in 2018-2019 en het verschil met het landelijk gemiddelde is tevens kleiner dan in 2018-2019.

Totaal aantal leerlingen	2018-2019	2019-2020	2020-2021
*)**)	1.664	1.658	1.637

* Op peildatum 1 oktober van het betreffende schooljaar

** inclusief VAVO-leerlingen

Aantal leerlingen per 1 oktober 2021 (totaal 1.620 leerlingen)						
leerjaar	1	2	3	4	5	6
havo	-	-	126	173	136	-
havo / atheneum	102	139	-	-	-	-
vavo / havo	-	-	-	-	5	-
vavo / vmbo-t	-	-	-	1	-	-
vmbo / havo	-	-	-	-	-	1
vmbo / atheneum	133	142	-	-	-	-
vmbo-t	-	-	115	105	-	-
atheneum	50	49	85	96	80	82

geslaagde leerlingen	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	school	landelijk	school	landelijk	school	landelijk
atheneum	87,80%	90,70%	98,60%	98,90%	93,75%	94,00%
havo	91,40%	88,20%	95,70%	97,50%	90,15%	90,70%
vmbo-t	89,01%	92,90%	100,00%	99,20%	93,46%	96,20%



Toelichting onderwijsresultaten 2021

De 'Berekeningen 2021' zoals gepubliceerd door de inspectie, laten zien dat alle indicatoren boven de gestelde norm zitten. Het oordeel over alle resultaten over drie jaar is hiermee voldoende. Het verloop van de driejaargemiddelden is echter wel reden voor de school om kritisch te kijken naar het verloop van een aantal indicatoren. Zo neemt het driejaargemiddelde van de onderwijspositie t.o.v. advies PO af. De normen van deze indicator gaan uit van het getal 0 (nul).

Bij nul zouden alle leerlingen een neutrale score krijgen (en dus exact op het niveau zitten van het basisschooladvies) of de op- en afstroom zou precies in balans zijn. Dit is een theoretische situatie (bron: onderwijsinspectie). Voor onze school geldt dat er maximaal -0,55 leerlingen meer mogen afstromen dan opstromen. Hoewel er nog steeds meer leerlingen opstromen dan afstromen, worden dit er wel minder. Ook voor de indicator 'bovenbouw succes VMBO-t' geldt dat het driejaarsgemiddelde afneemt (percentage onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3).

Toelichting tevredenheidsonderzoeken 2020-2021

Jaarlijks* nemen we bij leerlingen en ouders de tevredenheidsonderzoeken van Scholen op de Kaart af. We meten dan de algemene tevredenheid. Bij leerlingen wordt ook gekeken naar de beleving van de sociale veiligheid. Tevens maken we in de regio gebruik van de 'leerlingthermometer'. Een veiligheidsscan die op verzoek van de gemeente onder alle leerlingen op alle voortgezet onderwijs scholen in 's-Hertogenbosch is afgenomen.

Tevens hebben we bij de start van het schooljaar in 2020-2021 een extra onderzoek afgenomen naar studiemotivatie en welbevinden. We deden dit in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). We vonden het als school belangrijk om inzichtelijk te hebben hoe het met onze leerlingen gaat. Hoe hebben zij de zomerperiode ervaren? Hoe zijn zij aan het nieuwe schooljaar begonnen?

Onderstaande resultaten (70% respons) kwamen uit dit onderzoek:

- Leerlingen zitten lekker in hun vel
- Leerlingen voelen zich thuis op school
- Leerlingen leggen de lat hoog voor zichzelf
- Leerlingen lijken vooral hulp nodig te hebben bij plannen en maken van huiswerk
- Leerlingen zijn moe na een dag school

Vanuit het NPO programma lopen inmiddels diverse acties zoals een traject executieve vaardigheden.

*In schooljaar 2019-2020 zijn er geen onderzoeken afgenomen i.v.m. corona.

Kwaliteitskalender

De kwaliteitskalender geeft de activiteiten weer die plaatsvinden in het kader van de kwaliteitszorg. In schooljaar 2021-2022 is er via intranet meer aandacht gegeven aan de achtergrond van de verschillende activiteiten.



Algemeen

Het boekjaar 2021 is positief afgesloten. Vanwege de toekenning van de NPO gelden, waarvan de besteding (grotendeels) later zal plaatsvinden geeft dit een licht vertekend beeld. Voor meer gedetailleerde cijfermatige informatie verwijzen wij u naar de jaarrekening.

Enkele bijzonderheden in de jaarrekening worden hieronder toegelicht.

Baten

- Extra subsidies via Ministerie OCW:

a Leerplusarrangement VO

Deze subsidie wordt verstrekt inzake ArmoedeProbleemCumulatie gebieden en wordt op basis van een postcodegebied vastgesteld.

b Prestatiebox VO

De middelen uit de prestatiebox blijven beschikbaar voor schoolbesturen. Ongeveer tweederde deel van het geld is in 2021 toegevoegd aan de lumpsum. Het overige deel (Strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim leerlingen) kan ingezet blijven voor het realiseren van nog niet behaalde doelstellingen uit het sectorakkoord VO.

c Aanvullende bekostiging Eindexamens

Als tegemoetkoming van de extra werklust vanwege het verlengen van het tweede en derde tijdvak voor het doen van examens is extra geld beschikbaar gesteld.

d Doorstroomprogramma's

Dit is een subsidie voor het organiseren van een doorstroomprogramma VMBO-MBO en VMBO-HAVO. Deze doorstroomprogramma's helpen de overstap naar een vervolgopleiding makkelijker te maken voor VMBO-leerlingen. De doorstroomprogramma's dragen bij aan een soepelere overgang én aan kansengelijkheid.



Het thema kansengelijkheid heeft in 2021 in onze school aandacht gekregen in de vorm van onder andere bijdragen vanuit het Wout Hordijk Solidariteitsfonds, inzet van Stichting Leergeld, initiatieven op het gebied van menstruatiearmoede, actie Pepernoot en als thema op de Bezinningsdag.

- Extra Hulp voor de Klas (RAP)

Via de regeling Extra Hulp voor de Klas konden scholen in het PO, VO, MBO en HBO subsidie aanvragen voor de inzet van (extra) personeel, bedoeld om de continuïteit van het onderwijs te bevorderen en de gevolgen van de coronamaatregelen op te vangen. Via de Regionale Aanpak Personeelstekort onderwijs (RAP) hebben we gezamenlijk met andere partijen (ORION) stappen gezet om het personeelstekort gezamenlijk op regionaal niveau aan te pakken.

Lasten

- **Kosten jubileum Pierson100**
In het kalenderjaar 2021 is een start gemaakt met alle activiteiten die horen bij het jubileumjaar omtrent het 100 jarig bestaan van het ds. Pierson College.
- **Kosten rector/bestuurder**
Door de wisseling(en) van rector/bestuurder zijn (niet-begroet) extra kosten gemaakt.
- **Kosten n.a.v. extra baten**
De hierboven geschetste extra baten hebben in de meeste gevallen ook geleid tot het maken van extra uitgaven (besteding van ontvangen middelen) voor met name eigen personeel, maar ook wat betreft de inzet (inhuur) van derden.
- **Toekomstige kosten naar voren halen**
Er is een voorziening langdurig zieken nodig geacht, vanwege verwachte (vanaf 2022) langdurige ziekte van personeelsleden.
- **Extra overige kosten**
Dit betreffen posten, die elders in het bestuursverslag (of in 2020) zijn toegelicht: bijdrage in SPOOR 10-14, vitaliteitsprogramma, maatregelen werkdrukverlichting en tekorten onderwijspersoneel (dit is besteding convenantsgelden, die eind 2019 al waren ontvangen), hogere kosten leermiddelen en hogere energielasten.

Overig

- **'Budgetneutraal'**
In 2021 is de bate 'lumpsumbekostiging' (medel) gestegen door 1,5%-verhoging van de 'cao-salarissen' per 1 oktober 2021 (en eenmalige uitkering en aanpassing eindejaarsuitkering).
 - **Gevolgen coronacrisis**
Door de coronacrisis konden veel geplande activiteiten of reizen voor leerlingen niet doorgaan. Dit betekende o.a. dat de gevraagde ouderbijdrage* voor een deel weer is terugbetaald.
- * De ouderbijdrage is vanaf 1 augustus 2021 echt vrijwillig, dit betekent dat er geen enkele uitsluiting van de leerlingen meer kan plaatsvinden (op de Pierson gangbaar beleid).

November
11/2021



- **Invoering 1,5 meter boven de 18 jaar (m.u.v. leerlingen VO)**
- **Online vergaderen/sectie-overleggen enz.**
- **29 nov: invoering mondkapjesplicht en 1,5 meter afstandregel**



Samenvattend

De baten zijn bewaakt en de mogelijkheid voor het verkrijgen van extra baten zijn ingezet. De kosten zijn ruim boven begroot maar blijven goed in lijn met de extra baten zodat deze baten ook zijn aangewend waarvoor ze bedoeld zijn. De tegenvallers in het resultaat zijn bekend en van eenmalige aard.

Samenvatting jaarrekening 2021

Balans per 31 december 2021 (afgerond op €1.000,-)

ACTIVA

VASTE ACTIVA

Materiële vaste activa	950.000
Financiële vaste activa	1.453.000
TOTAAL VASTE ACTIVA	2.403.000

VLOTTENDE ACTIVA

Vorderingen	286.000
Effecten	200.000
Liquide middelen	5.225.000
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	5.711.000

TOTAAL ACTIVA

8.114.000

PASSIVA

EIGEN VERMOGEN

Algemene reserve	668.000
Bestemmingsreserve publiek	2.335.000
Bestemmingsreserve privaat	189.000
Bestemmingsfonds publiek	596.000
Bestemmingsfonds privaat	6.000
VOORZIENINGEN	2.799.000
KORTLOPENDE SCHULDEN	1.521.000

TOTAAL PASSIVA

8.114.000



Exploitatierkening over 2021

Exploitatierkening (afgerond op €1.000,-)

BATEN

Rijksbijdrage	11.777.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.195.000
Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	316.000
Overige baten	482.000
TOTAAL BATEN	14.770.000

LASTEN

Personeelslasten	11.388.000
Afschrijvingen	238.000
Huisvestingslasten	926.000
Overige lasten	1.433.000

TOTAAL LASTEN

13.985.000

Saldo baten en lasten

785.000

Saldo financiële bedrijfsvoering

-/- 4.000

TOTAAL RESULTAAT

781.000

December
12/2021

*Onderwijs/scholen 1 week voor de kerstvakantie
gesloten i.v.m. oplopend aantal besmettingen*



ds
Pierson
college
vmbo-t • havo • atheneum

Postbus 701, 5201 AS 's-Hertogenbosch
Geraert ter Borchstraat 1, 's-Hertogenbosch
073 644 29 29 | info@pierson.nl | www.pierson.nl

Dit is een jaarlijkse uitgave van het ds. Pierson College
Fotografie: Frans Artz, Peter Flohr, Roald Johan, afdeling communicatie
Grafisch ontwerp: Bureau Gurk, Marie Christine Meijer