



Bestuursverslag 2022

# Bijzonder





## Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Over het ds. Pierson College	3
Toezichthouders:	
- Raad van Beheer	6
- MR	10
Onderwijs	11
Personeel & Organisatie	15
Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen	20
Kwaliteitszorg	22
Financiën	25





## Voorwoord

### Bijzonder

Het bestuursverslag is een reflectie met als doel een verantwoording langs de lijn van informeren. Je kijkt terug in de agenda, neemt kennis van parameters en je duidt 9 maanden onderwijs en 12 weken vakantie. Het jaar van het bestuursverslag wordt gekleurd door het voorafgaande en verwijst naar het komende. Deze gaat over 2022.

Het eerste jaar zonder corona hebben we gebruikt om met de leerlingen en het personeel veel in te halen wat daarvoor niet mocht. Daar hebben we extra op geïnvesteerd met geld en tijd. Het voelde als een urgentie, soms niet kostendekkend, maar steeds naar volle tevredenheid.

Het jaar 2022 begon met een digitale Open Dag en was verder volledig fysiek. Met de examens in lokalen, de aula weer gevuld en de terugkeer van een natte start van de schooldag. Excursies in de modder en op reis met leeftijdsgenoten naar het buitenland. Met collega's was er een rijke bezinningsdag over armoede, met sprekers, lunch en muziek in de zon op de trap voor de Grote Kerk. We startten ons eigen muziekfestival PierPop en kenden een spetterende reünie als afsluiting van ons 100-jarig bestaan.

De echo van corona voor onze leerlingen werd in 2022 zichtbaar gemaakt door rapporten die alarm sloegen over de mentale staat van kinderen. Het aangaan van relaties, het ontwikkelen van weerbaarheid via spel en ontmoeting en je spiegelen en optrekken aan je omgeving; het was maanden afwezig. Deze staat is zorgelijk en zichtbaar; in 2022 en ook vandaag.

Het onderwijs – leerlingen en professionals – is keihard getroffen door corona, maar nooit eerder is haar urgentie – een goede school zijn voor kinderen – zo groot geweest. Op de Pierson is die urgentie voelbaar en bespreekbaar. Aan de slag. Het zal niet hun laatste crisis zijn!

In 2022 ervoeren wij hoe bijzonder deze school en haar medewerkers zijn en werd zichtbaar hoe de school tracht die goede school te zijn voor kinderen. We maken op school een prettig onderscheid tussen leren en presteren; kies, val, neem de tijd, vier en groei. We hebben het porseleinen voorrecht dat we 40 weken per jaar en 40 uur per week een kind in ontwikkeling kunnen laten voelen dat we 'er vertrouwen in hebben'. Dat deden we in 2022.

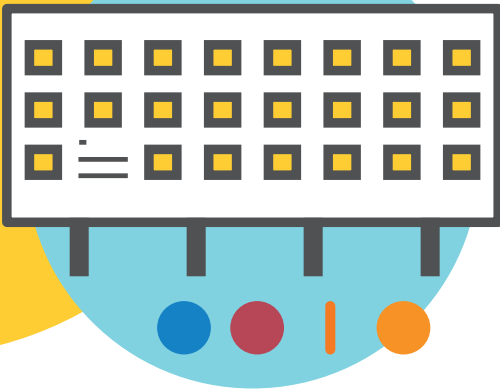
Daarnaast zorgen we er dag in en jaar uit voor dat iedereen bij ons op school voldoende ondersteuning krijgt. De goede zorg voor de groep – kennis overdragen, leerlingen kennen en vertrouwen uitspreken – creëert de ruimte voor het individu en niet andersom. Want als iedereen apart wil zijn, wie is er dan nog bijzonder? Bijzonder zijn ze allemaal op het ds. Pierson College.

Met dank aan alle bijzondere collega's,

Lucien Schoonwater, rector/bestuurder

Tabitha van Zinnen, directeur Onderwijs & Ontwikkeling





## Over het ds. Pierson College

### Pierson

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 bestond 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. In 2022 is het feestjaar afgesloten met een grote reünie voor oudleerlingen en (oud)medewerkers op 25 juni.

### 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 medemens 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 Hordijk Solidariteitsfonds ondersteunen we minder draadkrachtige leerlingen en ouders met een bijdrage in de kosten van leermiddelen en onderwijsactiviteiten.

## **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.

## **Samenwerkingen**

### **ORION**

Binnen ORION werken tien 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 scholen 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 2022 geen klachten binnengekomen die door de Klachtencommissie van ORION (OKC) moesten worden opgepakt.





## Raad van Beheer

De Raad van Beheer houdt toezicht op de gang van zaken in de school en is tevens de werkgever van de rector/bestuurder. Er wordt gewerkt vanuit het one-tier model. De rector/bestuurder vormt het dagelijks bestuur binnen het one-tier model en is lid van de Raad van Beheer. Het toezichthoudende deel van de Raad bestaat uit de overige leden van de Raad van Beheer. Zij vormen het toezichthoudend deel, kortheidshalve ook wel 'de toezichthouders' genoemd. De Code Goede 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.

### Rector/bestuurder

Lucien Schoonwater heeft van 1 oktober 2021 tot 1 augustus 2022 de school op kundige wijze bestuurd als rector/bestuurder ad interim. In goed overleg met de diverse betrokkenen is de Raad van Beheer per 1 augustus 2022 overgegaan tot een vaste verbintenis met Lucien Schoonwater. In het proces van besluitvorming daartoe zijn de adviesrechten van onder meer de MR gerespecteerd.

### Corona

Eind 2021 werden we opnieuw geconfronteerd met een lockdown waarbij de scholen de laatste week voor de kerstvakantie sloten. Begin 2022 is van overheidswege besloten dat de scholen weer open mochten na de kerstvakantie, maar golden er wel maatregelen o.a. met betrekking tot afstand houden, mondkapjes dragen en quarantaineplicht bij het in contact zijn geweest met leerlingen en collega's met corona. Dit heeft in januari soms geleid tot het moeten heenzenden van hele klassen. Eind januari werden deze beperkende maatregelen afgeschaft en kon er weer klassikaal lesgegeven worden. In de loop van februari zijn de looproutes in de school opgeheven en verviel de verplichting van het dragen van een mondkapje en afstand houden. Ook in de eerste maanden van 2022





is er een groot beroep gedaan op het aanpassingsvermogen van leerlingen, ouders, onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. Zoals ook in 2021 aangegeven heeft de Raad veel respect voor de wijze waarop door de directie altijd gezocht is naar een goede balans tussen goed onderwijs, maatschappelijke verantwoordelijkheid en goed werkgeverschap in deze moeilijke omstandigheden. Dat respect geldt ook de leerlingen en de medewerkers, vanwege de veerkracht die werd getoond.

## **Financiën**

Minimaal drie keer per jaar worden in de auditcommissie de financiële gegevens van de school besproken alvorens deze in de vergaderingen van de Raad van Beheer aan de orde komen.

De financiële positie van het ds. Pierson College is gezond te noemen en wordt verder in de jaarrekening toegelicht. Het bestuursverslag 2021 en de meerjarenbegroting 2023-2027 zijn in 2022 door de Raad van Beheer goedgekeurd. De Raad heeft goedkeurend toegezien op een rechtmatige verwerving en doelmatige besteding van de onderwijsgelden tijdens de overlegmomenten tussen de voorzitter Raad van Beheer en de rector/bestuurder, vergaderingen van de Raad van Beheer en het overleg van de auditcommissie met de coördinator financiën en de 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 de controle van de bekostiginggegevens.

## **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. Vanwege de corona-maatregelen en de extra druk die dat gaf op het onderwijzend personeel is ervoor gekozen deze in 2023 weer op te starten.

## **School en omgeving**

Voortdurend wordt er gekeken naar de veranderingen in de omgeving en wat deze kunnen betekenen voor de school en het onderwijs. Onderwerpen die een rol spelen zijn o.a. demografische ontwikkelingen, samenwerking met de andere PO- en VO-scholen in 's-Hertogenbosch en omgeving, onder andere in het kader van Passend Onderwijs, 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 langetermijnperspectief. Als school sluiten we aan bij de gesprekken over de ambitieplannen van de gemeente ten aanzien van de herinrichting van het gebied rondom Station Oost.

## **Het functioneren van de Raad van Beheer**

De Raad van Beheer heeft in 2022 acht keer vergaderd. Aan het einde van iedere vergadering vond een korte evaluatie van het overleg plaats. In december is stilgestaan bij de wijze waarop de Raad, steeds met goede aandacht voor elkaar, alle onderwerpen tot evenwichtige besluiten brengt. Onder andere tijdens een etentje waarbij afscheid genomen is van drie toezichthouders, keken de leden terug en vooruit.

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 rector/bestuurder worden ingevuld. Er is afgesproken deze evaluatie door te schuiven naar het kalenderjaar 2023 vanwege de wisseling van enkele leden van de Raad van Beheer eind kalenderjaar 2022.

De contacten tussen de toezichthouders en de rector/bestuurder zijn ook in 2022 steeds plezierig, laagdrempelig en frequent geweest. De wijze waarop de rector/bestuurder zijn functie invulling geeft, beoordeelt de Raad van Beheer als deskundig, betrokken, verbindend en inspirerend.

## **Afscheid van toezichthouders**

In december nam de Raad afscheid van drie toezichthouders, Lucque Schmeitz, Anja de Bruijn en Onno Bult, alle drie zeer betrokken vaandel dragers van de waardengeoriënteerde Pierson, elk met een persoonlijk ingekleurd waardenprofiel. Alle drie toonden ze grote aandacht voor de Pierson, vragen stellend vanuit een positief, kritische grondhouding.

Aan de voorzitter, Onno Bult, is de Raad extra erkentelijkheid verschuldigd. Hij heeft tijdens zijn voorzitterschap de Raad door moeilijke momenten geloodst, met vastberaden kalmte.

## **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. Dit blijft een actueel thema.

## **Tenslotte**

Met grote waardering heeft de Raad van Beheer ook in dit verslagjaar de deskundigheid en veerkracht, alsook het verantwoordelijkheidsbesef van de medewerkers van de Pierson gezien, elke dag weer. De toezichthoudende leden van de Raad van Beheer zijn dankbaar dat zij op deze bijzondere school mogen toezien.

Marianne Volp-Kortenhorst,  
lid Raad van Beheer in 2022; voorzitter Raad van Beheer  
vanaf 1 januari 2023

## 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**, lid Raad van Beheer

hoofdfunctie > teamleider elektrotechniek  
Fontys Hogeschool

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

**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) > lid Raad van Toezicht Stichting KyK  
te Sneek (tot 1 januari 2023)  
> lid Raad van Toezicht Forensische  
Centrum Teylingereind te Sassenheim  
> voorzitter Raad van Toezicht Stichting  
Katholieke Onderwijsbelangen Rivierenland  
(SKOR) te Tiel (tot 1 oktober 2022)  
> voorzitter Raad van Toezicht Samenwerkings-  
verband IJssel-Berkel te Zutphen  
> voorzitter Raad van Toezicht  
Samenwerkingverband Primair Onderwijs  
Noord-Kennemerlan (PPO-NK) te Alkmaar  
> voorzitter ad interim (toezichthoudend)  
Schoolbestuur Stichting Katholiek Onderwijs  
te Aalsmeer (van 1 juli 2022 tot 1 juli 2023)

**dhr. L.J.R. Schoonwater**

hoofdfunctie > rector/bestuurder ds. Pierson College

nevenfunctie(s) > mede-eigenaar De Schoolstraat Onderwijsadvies  
> onafhankelijk voorzitter (toezichthoudend deel)  
bestuur Stichting Samenwerkingsverband  
VO-de Meierij (tot 21-09-2022)  
> bestuurslid (toezichthoudend deel) Stichting  
Samenwerkingsverband VO-de Meierij  
> onafhankelijk voorzitter (toezichthoudend deel)  
bestuur Stichting Samenwerkingsverband  
Voortgezet Onderwijs 30 06 in Heesch  
> bestuurslid ORION, netwerk van 10 zelfstandige  
schoolbesturen  
> bestuurslid Directeurenoverleg Voortgezet  
Onderwijs 's-Hertogenbosch  
> bestuurslid POVO 's-Hertogenbosch

## Medezeggenschapsraad (MR)

De MR beslist o.a. mee over onderwijsinhoudelijke keuzes en over de besteding van de vrijwillige ouderbijdrage. De MR heeft vijf rechten: het recht op overleg, het initiatiefrecht, het informatierecht, het adviesrecht en het instemmingsrecht. Deze rechten zijn verankerd in de Wet medezeggenschap op scholen (WMS).

De MR op het ds. Pierson College bestaat uit de

- Personeelsgeleding (PGMR) met zes leden
- Oudergeleding (OGMR) met drie leden
- Leerlinggeleding (LGMR) met drie leden

De gezamenlijke geledingen vergaderen gemiddeld 6 keer per schooljaar. Elke MR-vergadering kent een driedeling. In het eerste deel is er een vooroverleg met de MR-leden uit de drie geledingen; tijdens het tweede deel worden de ingebrachte stukken toegelicht door de directie en tijdens het derde deel vindt de stemming plaats. De vergaderingen worden genotuleerd.

Daarnaast is er een wekelijks overleg van de PG-geleding waarin, naast de onderwerpen voortvloeiend uit de werkgroep van het bevoegd gezag, ook de lopende zaken die aandacht behoeven worden besproken.

Het Dagelijks Bestuur van de MR bestaat uit de voorzitter, de secretaris en 1 lid vanuit de PG-geleding. Op regelmatige basis (minimaal 1 maal voor de eerstvolgende MR vergadering) vindt er overleg plaats met de rector/bestuurder. Hierin worden de (beleids)stukken toegelicht, lopende zaken en geplande ontwikkelingen besproken en zaken die de PG aankaart.

Het streven is dat de MR-leden en de leden van de Raad van Beheer twee maal per jaar een gesprek hebben om elkaar te informeren.

### Collectieve werkdrukmiddelen:

Vanuit de CAO VO 2022-2023 is het personeel én de PMR aanzet om voorstellen te doen voor de inzet van de collectieve werkdrukmiddelen voor schooljaar 2023-2024.

Aanvang schooljaar 2022-2023 heeft de MR de taak op zich genomen om, in samenspraak met het personeel, een vorm te vinden om gezamenlijk de besluitvorming over de plannen van de besteding van de collectieve middelen vorm te geven. Gekozen is voor het samenstellen van een werkgroep die bestaat uit een afspiegeling van het personeel met een verdeling in OP en OOP en voor het OP tevens een onderverdeling in leeftijdscohorten.

De werkgroep heeft de volgende taak:

- bespreken binnen welke kaders deze werkdrukmiddelen kunnen worden ingezet;
- bepalen op welke wijze de besluitvorming over de plannen plaatsvindt en daarnaar handelen;
- plannen maken voor besteding van de toebedeelde werkdrukmiddelen.

De bestedingsplannen zullen worden samengevoegd tot een concept collectief werkdrukplan voor de hele school. In het voorjaar van 2023 zal het voltallige personeel vervolgens om instemming worden gevraagd. Ook voor de evaluatie van de inzet van de gelden zal de werkgroep een plan opstellen.





## Onderwijs

### Recuperatie

Het jaar 2022 bracht rust en ruimte na dynamische jaren die in het teken stonden van de corona pandemie. Waar dat aan de orde was, werd gewerkt aan herstel – van leerachterstanden, sociale omgang, vitaliteit en veerkracht – en tegelijk kon de blik voorzichtig ook weer meer naar voren worden gericht. De uitgangspunten voor het onderwijs op het ds. Pierson College – onze 4 pijlers – kregen weer nadrukkelijk meer aandacht en er werd een start gemaakt met de evaluatie ervan.

- 1 **De leerling aan het stuur**
- 2 **Recht doen aan verschillen**
- 3 **Ontwikkelen vraagt lef**
- 4 **Samen naar het beste resultaat**

### Groei van kennis, vaardigheden, 'de mens' en zijn talenten

Met goede moed werd in 2022 gewerkt aan het onderwijs en de vorming van de leerlingen. Het doen groeien van kennis en vaardigheden kreeg vorm in de vaklessen. Het ontdekken en ontplooiën van talenten gebeurde in lessen, maar zeker ook daarbuiten tijdens buitenlesactiviteiten, maatschappelijke stage, op excursies, pws-presentaties, het PierPopfestival en zo meer. En tijdens al die momenten waar leerlingen en medewerkers elkaar in een verscheidenheid ontmoetten, ontwikkelden zij zichzelf als mens door de uitwisseling met elkaar.

### De leerling aan het stuur

Deze pijler beoogt leerlingen te stimuleren om in toenemende mate meer verantwoordelijk te zijn voor het eigen leerproces en de resultaten. De pijler bleek in 2022 een ambitie die – mede onder invloed van corona – voor veruit de meeste leerlingen echt te hoog gegrepen was. Leerlingen en hun docenten werden geconfronteerd met het feit dat het voor veel leerlingen moeilijk bleek om na de lange periode van de corona pandemie en alle beperkingen en aanpassingen die golden, echt 'aan' te gaan. Het (her)vinden van ritme en motivatie bleek voor een aanzienlijk

aantal leerlingen lastig en is dat voor sommigen nog steeds. Docenten en mentoren hebben de leerlingen middels de lifeskills uren, individuele begeleiding in het mentoraat en soms met een aanpassing van de benadering

## DE LEERLING AAN HET STUUR



van leerlingen, proberen te begeleiden naar (weer) meer actiegerichtheid en een langere aandachtsspanne. Verder is er via de relatie docent-leerling flink geïnvesteerd in het verkrijgen van overzicht over het schooljaar, de lesstof en de planning ervan.

## Recht doen aan verschillen

Deze tweede pijler van het onderwijs op het ds. Pierson College benadrukt de erkenning dat er verschillen zijn in onder meer cognitie, attitude, gedrag en de manier waarop leerlingen leren en de urgentie dat docenten in staat zijn om leerlingen onderwijs aan te bieden dat bij hen past. Ook in 2022 hebben docenten naar beste vermogen gebruikgemaakt van verschillende werk- en begeleidingsvormen om leerlingen zo veel mogelijk binnen en naast de groep op maat te bedienen.

Voor die leerlingen die op grond van hun ondersteuningsbehoefte extra ondersteuning nodig hadden, was het in 2022 weer mogelijk om volledig gebruik te maken van alle mogelijkheden die in het ondersteuningsplan zijn opgenomen om passend onderwijs te realiseren.



Het VIP-traject werd opgestart en leerlingen namen deel aan faalangstreductietrainingen, sociale vaardigheidstrainingen, maatwerktrajecten en zoveel meer. In het uitzonderlijke geval dat een leerling op specialistische ondersteuning binnen of buiten de school was aangewezen, werd samengewerkt met de partners en het samenwerkingsverband voor passend onderwijs. Een lichtpunt in 2022 was de indiensttreding van een docent NT2 waarmee de nieuwkomers leerlingen op het gebied van taal beter ondersteund kunnen worden.

Recht doen aan verschillen en de inspanning voor passend onderwijs gebeurde ook middels de activiteiten in het kader van het schoolprogramma **NPO**. Het schoolprogramma kwam eerder tot stand door vanuit een analyse van de resultaten en de eigen ervaring van het welbevinden van de leerlingen, een inventarisatie te maken van de behoefte aan extra ondersteuning. Op grond van deze analyse werden, in samenspraak met de secties, teams en de medezeggenschapsraad, ondersteuningsactiviteiten op verschillende gebieden op de schooleigen 'menukaart' gezet en werden deze naar behoefte uitgevoerd. Ondersteunende activiteiten in dit kader waren in 2022 extra vakles- en specifieke bijlessen in klassenverband, in kleine groepjes of op individuele basis, begeleiding op het gebied van 'leren leren', kleinschalige gerichte huiswerkbegeleiding, examentrainingen, het splitsen van lesgroepen waardoor leerlingen meer begeleiding op maat konden krijgen, uitjes gericht op het sociaal-emotioneel welbevinden en het bevorderen van de sociale cohesie in de klas en zo meer.

## Ontwikkelen vraagt lef

Op het ds. Pierson College wordt het van grote waarde geacht dat medewerkers en leerlingen een onderzoekende houding hebben; dat zij zichzelf en elkaar vanuit krachtige kwetsbaarheid vragen durven stellen, initiatief nemen,



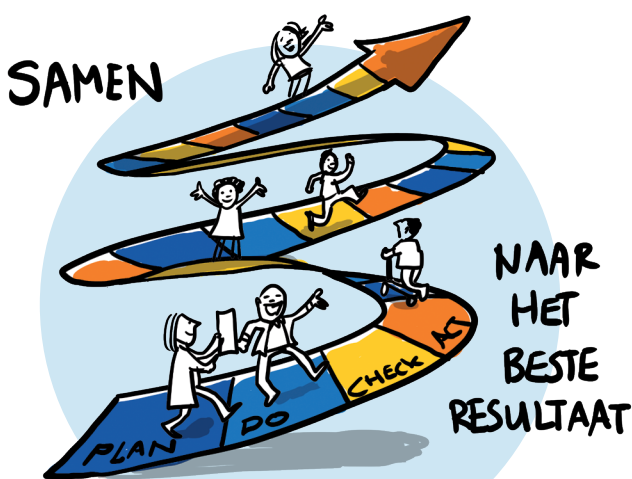
eigenaarschap ontwikkelen en zichzelf en elkaar de ruimte geven om zich te ontwikkelen, te slagen, te falen en zo te leren met elkaar. De corona pandemie heeft van zowel medewerkers als leerlingen op vele momenten veel lef gevraagd, zowel tijdens als na de pandemie. Met elkaar onderzoeken wat er nodig is om met energie en vertrouwen het leerproces te verbeteren en liefst te optimaliseren was een uitdaging die met lef is opgepakt. 'Ontwikkelen vraagt lef' maakte haar status van derde pijler van het onderwijs op het ds. Pierson College helemaal waar.

Het ontwikkelen van een gefundeerd en passend toetsbeleid stond voor 2022, en al even daarvoor, ook op de agenda. De beperkingen tijdens en de gevolgen van de corona pandemie leidden er meermaals toe dat het ontwikkelen van toetsbeleid niet de prioriteit kon krijgen die ze verdiende. In de tweede helft van 2022 kon dit belangrijke thema met ambitie en energie opgepakt worden en werd een werkgroep ingericht die op grond van onderzoek startte met het formuleren van een schoolbreed toetsbeleid. Parallel aan de ontwikkeling van het toetsbeleid ontwikkelde de examencommissie zich door en werd zij uitgebreid met een extra lid om aan alle bestaande

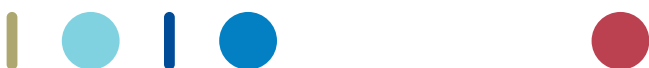
en nieuwe taken en verantwoordelijkheden die de wet aan de examencommissie stelt, te kunnen voldoen. Extra aandacht was er voor de nieuwe verantwoordelijkheid ten aanzien van het borgen van de kwaliteit van het schoolexamen.

## Samen naar het beste resultaat

Het belang om planmatig en cyclisch te werken in een cultuur waarin leren en verbeteren centraal staat, is de vierde pijler van het onderwijs op het ds. Pierson College. In voorgaande jaren is er verder gewerkt aan de verbetering van de kwaliteitscultuur en ook in 2022 zijn hierin verbeterstappen gezet. Er wordt door de schoolleiding gewerkt op basis van 'leidinggeven vanuit vertrouwen'. We verbeteren de kwaliteit op verschillende domeinen vanuit zicht, grip en sturing. Aandacht voor reflectie en het geven en ontvangen van feedback kreeg dit jaar een centrale plek door het traject Teach Like A Champion, dat door vele medewerkers werd gevolgd en waar een werkgroep uit volgde die in 2022 op verschillende momenten tijdens plenaire bijeenkomsten en in kleinere verbanden ruimte maakte voor intervisie, reflectie, feedback, evaluatie en verbetering. De ontwikkeling van de 'Lestechniekenwaaier' was een feestelijk resultaat van deze samenwerking gericht op voortdurende verbetering en professionalisering.



'Samen naar het beste resultaat' veronderstelt beweging; het voortdurend en gericht bewegen naar een nieuw 'beter' resultaat. In aanloop naar het eind van de huidige schoolplanperiode, zijn de verschillende onderdelen van het huidige schoolplan in 2022 met het gehele team geëvalueerd. Op grond van deze evaluatie kijken we vooruit naar de ontwikkeling van een nieuw schoolplan in 2023.







## Personeel en organisatie

### Strategisch personeelsbeleid

We zijn in 2022 volop bezig geweest met het **structureren, efficiënter maken en digitaliseren van processen**. Dit leidt ondermeer naar de overstap van software van Afas per 1 januari 2023. Alle personeelsdossiers zijn voortaan digitaal toegankelijk en we hebben onze P&O processen gedigitaliseerd, geautomatiseerd en geoptimaliseerd, zodat al onze medewerkers 24/7 toegang hebben tot hun personeelsdossier.

In april 2022 hebben we een **werkbelevingsonderzoek** uitgezet onder onze medewerkers. Hiermee hebben we op grote schaal inzicht gekregen in het werkplezier en de werkbeleving van onze medewerkers. De werksfeer, de variatie in werk, de steun van collega's en de leidinggevende, maar ook de ontwikkelmogelijkheden en het zelfstandig werken en autonomie worden als zeer positief ervaren. Een aandachts- en ontwikkelpunt is onder andere de ervaren werkdruk. In 2023 zal er een personeelstevredenheidsonderzoek plaatsvinden.

Als het gaat om **werkdruk en 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. We bieden sinds 2021 ons duurzame vitaliteitsprogramma aan (met onder andere de trainingen werkstress & perfectionisme, sport- en ontspanningsactiviteiten zoals yoga, suppen, padel, zumba en creatieve workshops). Ook zetten we coaches in voor ondersteuning op werkhoudelijk vlak, maar ook met aandacht voor de balans werk-privé. Al onze medewerkers hebben via de cao-vo vanaf 2022 recht om een persoonlijk budget van 90 uur (per jaar, bij 1,0 fte) in te zetten voor werkdrukverlichting.

Tijdens ons werving- en selectieproces kijken we naar de afdelings- en sectiesamenstelling; wat is er nodig? In 2022 hebben we specifiek geselecteerd op bijvoorbeeld twee 1e graads docenten Nederlands die ervaring hebben met havo- en atheneumbovenbouw en als sterke,



resultaatgerichte teamspelers kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van ons onderwijs. Ook stimuleren we, in het kader van het **lerarentekort**, onze docenten om een tweede bevoegdheid of hun 1e graads bevoegdheid te halen (zoals biologie, wiskunde, economie en Nederlands) en ons OOP om een lesbevoegdheid te halen (TOA natuurkunde gaat opleiding tot 1e graads docent natuurkunde doen). Tevens nemen we sinds augustus 2022 deel aan het ORION project 'wereldburgers voor de klas' om twee hoogopgeleide statushouders, met ervaring in het onderwijs, middels een instroomtraject op te leiden tot leraar in het Nederlandse onderwijssysteem.

Op de Pierson worden verschillende **professionaliseringsactiviteiten** aangeboden zoals de training 'Teach Like A Champion' waarin onze docenten met elkaar in gesprek gaan over lestechnieken om de lessen te verbeteren. Aan de training heeft inmiddels meer dan de helft van onze docenten deelgenomen en uit evaluatie blijkt dat docenten erg tevreden zijn over de training en al meerdere lestechnieken toepassen in hun lessen. Eveneens bieden we sinds eind 2022 de voor ons op maat gemaakte training 'multicultureel vakmanschap' aan, die we voortzetten in 2023. Een schoolomgeving is meer dan alleen een plek waar onderwijs wordt gegeven. Het vormt een holistisch systeem waarbij menselijke interactie en onderliggende waarden, drijfveren en emoties met elkaar zijn verbonden. Middels deze training willen we de kennis en het bewustzijn bij alle collega's vergroten en versterken, om adequaat en vaardig te kunnen handelen in onze pluriforme leergemeenschap.



De investeringen voor de diverse trajecten, inclusief de visitaties, omvatten net als de voorgaande jaren ruim 10% van onze personele exploitatie.

### **Dagelijkse gang van zaken**

De afdeling P&O is regelmatig bezig met het coördineren van de opvang van lesuitval. Er zijn collega's die onverwacht uitvallen wegens fysieke klachten door bijvoorbeeld een ski ongeluk of val van de fiets. Ook zijn er collega's die overspannenheid ervaren en even pas op de plaats moeten maken. Wij gaan meteen in overleg met de afdelingsleider en sectievoorzitter en zoeken naar een passende oplossing: vaak kunnen wij de lessen invullen met een nieuwe collega die wij zelf werven, soms is dat via een tijdelijke uitbreiding bij een van onze collega's en soms kunnen we iemand inhuren via een detacheringsbureau. In een enkel geval, wanneer bovenstaande oplossingen niet voorhanden zijn, dienen we 'de kaasschaafmethode' toe te passen en krijgen een aantal klassen tijdelijk 1 uur per week minder les zodat wel alle klassen les kunnen krijgen.



### **Funciemix**

We houden ons aan de funciemix – met andere woorden de verhouding tussen LB, LC en LD – zoals deze is vastgelegd in de cao-vo 2022-2023. In oktober 2022 hebben we onze docenten geïnformeerd over de ruimte die er in 2022 is en in februari 2023 hebben we weer goede gesprekken gevoerd met verschillende docenten. Deze hebben geresulteerd in de benoeming van vijf collega's in LC en één collega in LD.

### **Corona**

In 2022 heeft het onderwijs gewoon weer op school plaats kunnen vinden. Leerlingen hebben in mei, juni en juli 2022 nog wel ruimere mogelijkheden gehad om het examen af te leggen. Hetgeen tot extra werk heeft geleid voor zowel docenten als onderwijsondersteunend personeel.

Om de lesuitval te beperken en zo goed mogelijk aan ons onderwijsaanbod te voldoen zijn er toezichthouders van KlasseStudent (KS) op school aanwezig geweest. We hebben – met de naweën van corona – ook extra geïnvesteerd in de formatie – om mensen beschikbaar te hebben voor bijvoorbeeld NPO-lessen en extra handen bij vakken waar dat nodig was.

We hebben in 2022 schoolbreed in contactmomenten geïnvesteerd, die zorgen voor verbondenheid waar de Pierson om bekend staat, zoals een personeelsfeest en in de kerstperiode secret santa (surprise). Eveneens steken we onze medewerkers regelmatig een hart onder de riem door het aanbieden van fruit en bloemen in de personeelskamer. Ook vonden er in 2022 diverse verbindende activiteiten plaats zoals de bezinningsdag in de Grote kerk, het PierPop festival, de slotbarbecue en de culinaire wandeling.



## **Personeelsmutaties**

Personeelsmutaties zijn onvermijdelijk. Collega's nemen afscheid van de school omdat ze een nieuwe baan hebben, met pensioen gaan of promotie maken. In 2022 hebben diverse medewerkers afscheid genomen van onze school omdat ze na een jarenlang dienstverband naar een andere provincie of het buitenland zijn verhuisd of omdat ze 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 2022 géén gedwongen ontslagen en géén beëindigingen van dienstverbanden middels een vaststellingsovereenkomst.

## **Banenaafspraak**

In 2022 hebben we 2 werknemers uit de doelgroep banenaafspraak in dienst gehad. Het afgelopen jaar hebben we acties (o.a. door deel te nemen aan bijeenkomsten en het inzetten van het eigen netwerk) met het doel om informatie in te winnen en uit te wisselen over de

banenafpraak ondernomen om mensen uit de banenafpraak aan te kunnen nemen, maar helaas is dat uiteindelijk niet gelukt. Hiervan is een opgave gedaan in de quotumcalculator.

## Kengetallen personeel

Op peildatum 31-12-2022 werken in totaal 175 medewerkers (128,5 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 31-12-2022)

	man		vrouw		totaal	
	aantal	fte	aantal	fte	aantal	fte
0-24	2	1,4	1	0,8	3	2,2
25-34	16	11,7	24	17,7	40	29,4
35-44	19	13,9	28	19,9	47	33,8
45-54	14	11,9	21	13,3	35	25,2
55-59	11	8,7	14	9,9	25	18,6
60-67	7	6,6	18	12,7	25	19,3
<b>TOTAAL</b>	<b>69</b>	<b>54,2</b>	<b>106</b>	<b>74,3</b>	<b>175</b>	<b>128,5</b>

### Personele bezetting naar functiecategorie in 2022

(peildatum 31-12-2022)

functie categorie	aantal fte	percentage van de totale bezetting
directie	2,0	1,6%
onderwijzend personeel	97,1	75,6%
overige medewerkers	29,4	22,8%
<b>TOTAAL</b>	<b>128,5</b>	<b>100%</b>

### Verzuimpercentage en -frequentie 2020 - 2021 - 2022

kalenderjaar	verzuimpercentage	verzuimfrequentie
2020	4,60%	1,14%
2021	5,60%	1,31%
2022	7,40%	2,18%

### Verzuimpercentage kort/middel/lang

2022	kort	middel	lang
verzuimpercentage	1,40%	0,60%	5,4%



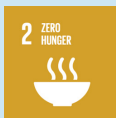
## Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

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



### 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
- Fitnessruimte voor personeel



### 4 Kwaliteitsonderwijs

- Deelname aan duurzaamheidsprojecten zoals Climathon voor het vak biologie. Leerlingen herontwerpen een schoolomgeving waarbij ze leren systemdenken 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
- Zonnepanelen



## 8 Eerlijk werk en economische groei

- Personeelsbeleid/streven beste onderwijswerkgever 's-Hertogenbosch
- Samenwerking op gebied personeel in ORION verband
- (Europese) aanbesteding grote projecten
- Crediteuren tijdig betalen
- Verantwoord belastingbeleid



## 9 Industrie, innovatie en infrastructuur

- Stimuleren fietsgebruik d.m.v. fietsplan (uitruilregeling)
- Leenfietsen t.b.v. personeel



## 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



## 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



## Kwaliteitszorg

Het ds. Pierson College heeft een kwaliteitszorg-groep bestaande uit docenten en een onderwijskundig beleidsmedewerker. Naast data-analyses van de onderwijsresultaten en duidingen hiervan, voert deze groep onderzoek uit naar aanleiding van onderwijskundige vragen binnen school.

### Leerlingaantal en verdeling over leerjaren

Er is een lichte afname van het leerlingenaantal in de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023, ten opzichte van de twee schooljaren daarvoor. In onderstaande tabellen is het leerlingenaantal in de laatste schooljaren te zien, evenals de verdeling op de peildatum van leerlingen over de verschillende leerjaren.

#### Leerlingaantallen per schooljaar

totaal aantal leerlingen	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
*)	1631	1631	1607	1581

\*) Op peildatum 1 oktober van het betreffende schooljaar, inclusief VAVO-leerlingen

#### Leerlingaantallen per leerjaar (totaal 1581 leerlingen) op 1 oktober 2022 (exclusief Spoor 10-14)

leerjaar	1	2	3	4	5	6
vmbo-t/havo	139	144	-	-	-	-
havo/atheneum	107	94	-	-	-	-
atheneum	31	54	84	85	91	73
havo	-	-	152	185	128	-
vmbo-t	-	-	97	112	-	-
vavo/havo	-	-	-	-	4	-
vavo/atheneum	-	-	-	-	-	1



## NPO gelden

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.

De volgende interventies zijn uitgevoerd, gericht op:

- meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren
- effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren
- 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)

De eerste resultaten van de uitgevoerde interventies zijn positief en dragen bij aan het welzijn van onze leerlingen. Aan de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL) is 13% van de middelen uitgegeven.

## Slaagpercentages

Net als in het examenjaar 2021 waren er in 2022 aanpassingen van het centrale examen:

- De examenkandidaten kregen de mogelijkheid twee vakken te herkansen.
- Er was een extra tijdvak waarin examens werden afgenomen.
- Leerlingen mochten één niet-kernvak wegstrepen.

geslaagde leerlingen	2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	school	landelijk	school	landelijk	school	landelijk
atheneum	98,6%	98,9%	93,8%	94,0%	89,9%	92,8%
havo	95,7%	97,5%	90,2%	90,7%	93,1%	90,5%
vmbo-t	100%	99,2%	93,5%	96,2%	94,3%	95,8%

Het slaagpercentage voor atheneum is in 2022 iets lager dan in 2021, en ligt ook iets lager dan het landelijk gemiddelde in 2022.

Voor havo is het slaagpercentage in 2022 hoger dan in 2021, maar ook hoger dan het landelijk gemiddelde in 2022. Het slaagpercentage in 2022 voor VMBO-t is iets hoger dan in 2021, maar is iets lager dan het landelijk gemiddelde in 2022.



## Onderwijsresultaten 2022

Op de drie indicatoren die door de onderwijsinspectie voor onderwijsresultaten worden gehanteerd, scoren we de laatste drie jaar boven de norm. Omdat deze waarden per schooljaar iets verschillen is het driejaarsgemiddelde, het gemiddelde van de indicatorwaarde van drie opeenvolgende schooljaren, een meer bruikbare waarde. De afgelopen jaren daalde het driejaarsgemiddelde op de indicator 'Onderwijspositie t.o.v. het advies PO', maar in 2022 is dit gemiddelde weer gestegen. Dat betekent dat er meer leerlingen uit klas 3 boven het niveau van het basisschooladvies zitten. Het driejaarsgemiddelde van de indicator 'Onderbouwsnelheid' is vrij stabiel, maar stijgt iets. Dit betekent dat er meer leerlingen zonder vertraging de onderbouw doorlopen. Wat betreft de indicator 'Bovenbouwsucces' is hier een lichte daling te zien in de atheneum bovenbouw, maar een stijging bij het VMBO en havo.

Indicatoren onderwijsresultaten	18/19	19/20	20/21	21/22
Onderwijspositie	14,80%	10,60%	9,93%	12,61%
Onderbouwsnelheid	97,77%	97,90%	*	98,09%
Bovenbouwsucces VMBO	89,44%	90,56%	*	91,40%
Bovenbouwsucces havo	82,60%	84,69%	*	86,39%
Bovenbouwsucces atheneum	89,56%	90,19%	*	88,61%

*\*vanwege corona geen cijfers*

## Tevredenheidsonderzoek

Jaarlijks nemen we via kwaliteitscholen tevredenheidsonderzoeken af onder leerlingen en ouders. Bij dit onderzoek worden leerlingen naast de mate van tevredenheid bevraagd op sfeer en het gevoel van veiligheid. Hier wordt onderscheid gemaakt tussen vmbo- havo- en atheneumleerlingen. Wat betreft tevredenheid liggen de scores over 2022 net iets boven de landelijke cijfers. Onze havo leerlingen zijn net iets minder tevreden dan in 2021, maar dat is bij de overige leerlingen juist iets hoger. Ook de scores voor veiligheid zijn conform het landelijke beeld en liggen ruim boven de 9 op een schaal van 10. De tevredenheid van ouders is ruim voldoende (7,8), dit is gelijk aan de score van vorig jaar maar net iets lager dan het landelijke cijfer (7,9).

## Kwaliteitskalender

De kwaliteitskalender geeft de activiteiten weer die plaatsvinden in het kader van kwaliteitszorg. Zo wordt met vaste tussenpozen data met betrekking tot resultaten van leerlingen en vaksecties verzameld en geanalyseerd. De hieruit verkregen inzichten worden vervolgens met de betrokkenen gedeeld.

Ook nemen we jaarlijks deel aan visitaties binnen ORION-verband. Vanuit een ontwikkelvraag doet een team van collega's en leerlingen van andere ORIONscholen onderzoek middels lesobservaties en gesprekken. De reflectie die hierop volgt wordt weer ingezet voor kwaliteitsverbetering.





## Financiën

### Algemeen

Het boekjaar 2022 is licht positief afgesloten. Enerzijds is er een bate van NPO-middelen en anderzijds een besteding (last) van deze middelen. Voor meer gedetailleerde cijfermatige informatie verwijzen wij naar de jaarrekening.

Enkele bijzonderheden in de jaarrekening worden hieronder toegelicht.

### Baten

#### - Lumpsumbekostiging

De invoering van de nieuwe (vereenvoudigde) basisbekostiging per 1 januari 2022 heeft voor de Pierson een positief effect op de baten. Helaas was deze vereenvoudiging van de bekostiging nog niet (zoals eerder gepland was) voor het jaar 2021 van toepassing. In de nieuwe verdeling van de basisbekostiging zijn er vaste bedragen per leerling (en per vestiging). Dit betekent ook dat feitelijk het onderscheid tussen materiële en personele bekostiging is vervallen.

Voor het ds. Pierson College is er sprake van een positief herverdeeffect (overgangsbekostiging). Jaarlijks neemt dit herverdeeffect toe met 20%, zodat in 2026 100% van de nieuwe bekostiging wordt ontvangen.

#### - Extra subsidies via Ministerie OCW

##### a Heterogene brugklassen

Deze subsidie is nieuw voor de Pierson en daarom niet meegenomen in de begroting. Deze subsidie is verstrekt voor de doorontwikkeling en verbetering van één of meerdere heterogene brugklassen. Deze zaken zijn gestart en uitgevoerd in het schooljaar 2022-2023 (en waarschijnlijk verbeterd en doorgezet in 2023-2024).

##### b Strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim leerlingen

Onder deze noemer vallen naast de bestaande middelen (realiseren van nog niet behaalde doelstellingen uit het sectorakkoord vo) ook:

- NPO-middelen (zie info elders)
- Werkdrukmiddelen

In verband met de nieuwe cao 2022-2023 zijn er structurele (collectieve en individuele) middelen beschikbaar gekomen voor aanpak van de werkdruk. Het schooljaar 2022/2023 was een overgangsjaar, maar over het kalenderjaar 2022 is het volledige bedrag ontvangen, dat ook ten goede is gekomen aan het beoogde doel. Hiernaast zijn ook middelen beschikbaar gekomen voor professionalisering docenten (16 uur bij 1 fte). Ook dit is in 2022 geheel besteed aan het beoogde doel.

**c Capaciteitentesten**

Deze subsidie is nieuw voor de Pierson en daarom niet meegenomen in de begroting. De subsidie is bestemd voor een tegemoetkoming in de kosten voor de inkoop en de afname van capaciteitentesten voor leerlingen in het eerste en tweede leerjaar. De activiteiten zijn uitgevoerd in het kalenderjaar 2022.

**d Overdracht bekostiging aan Spoor 10-14**

Sedert 1 augustus 2022 zijn (enkele) leerlingen, die les volgen bij Spoor 10-14 ingeschreven bij de Pierson. Wij ontvangen hiervoor bekostiging. Een deel voor deze ingeschreven leerlingen wordt weer toegerekend aan Spoor 10-14 en betreft feitelijk dus een doorbetaling/overdracht van ontvangen bekostiging.

## Lasten

**- Kosten jubileum**

In het kalenderjaar 2022 is verder gegaan met alle activiteiten (waaronder een reünie), die horen bij het jubileumjaar. Op 1 augustus 2022 is het jubileumjaar geëindigd.

**- Kosten rector/bestuurder**

Door de interim-periode van de nieuwe rector/bestuurder zijn (niet-begroot) meer kosten gemaakt.

**- Kosten n.a.v. extra baten**

De hiervoor geschetste extra baten (zoals NPO-middelen en werkdrukmiddelen) 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 reserveren**

a Er is (wederom) een voorziening langdurig zieken nodig geacht, vanwege verwachte (vanaf 2023) langdurige ziekte van personeelsleden.

b In verband met de mogelijkheid om de (in het kader van de nieuwe cao) toegekende extra (40 bij 1 fte) uren Individueel KeuzeBudget (werkdrukmiddelen) hebben veel medewerkers ervoor gekozen om deze uren (en ook van het collectieve deel) nog te sparen (vanaf 01-08-2023 kan dit niet meer voor Onderwijspersoneel). De voorziening basisbudget is hierdoor fors toegenomen.

**- Extra overige kosten**

Dit betreffen posten, die elders in het bestuursverslag (of in 2021) zijn toegelicht: aandeel verlies Spoor 10-14, uitvoering vitaliteitsprogramma, meer activiteiten/excursies/Pierson Actief (i.v.m. het teruglopen van de corona-beperkingen), lagere kosten leermiddelen (mede a.g.v. Europese aanbesteding en nieuwe leverancier leermiddelen), de gevolgen (niet – geheel – betalen) van het vrijwillig karakter van de ouderbijdrage en hogere kosten Identiteit (m.n. bezinningsdag in 2022).

## Overig

### - 'Budgetneutraal'

In 2022 is de bate "lumpsumbekostiging" met name gestegen door 4,75%-verhoging van de "cao-salarissen" per 1 juli 2022 (en eenmalige uitkering en oktober - bindings - uitkering OOP).

### - Gevolgen corona-crisis

Door de (nog deels in 2022) corona-crisis konden een aantal geplande activiteiten of reizen voor leerlingen niet doorgaan. Dit betekende o.a. dat de gevraagde ouderbijdrage voor een deel weer is terugbetaald aan de ouders.

### - Liquiditeiten

Door de positieve ontwikkeling van de rente (in de loop van 2022 verdween de negatieve rente) en het besluit om een deel van de liquiditeiten elders extra te beleggen verwachten we in de toekomst meer renteopbrengsten. In 2022 is dit effect nog maar beperkt zichtbaar.



## Samenvattend

De baten zijn bewaakt en waar extra baten verkregen konden worden, zijn deze ook verworven. De kosten zijn ruim boven begroot maar blijven goed in lijn met de extra baten, omdat deze baten ook zijn aangewend waarvoor ze bedoeld zijn. De bijzonderheden in het resultaat zijn bekend en meestal van eenmalige aard en uitlegbaar.

## Allocatie van middelen

Wij vinden transparantie in de besteding van onderwijsmiddelen van belang. Naast de lumpsum ontvangen we de specifieke onderwijsmiddelen. De besluitvorming over de allocatie van middelen binnen het schoolbestuur vindt plaats door de directie, maar niet zonder raadpleging of overleg met anderen waar nodig, zoals afdelingsleiders, coördinatoren, stafdiensten en MR.

## Samenvatting jaarrekening 2022

Balans per 31 december 2022 (afgerond op €1.000,-)

<b>ACTIVA</b>	
<b>VASTE ACTIVA</b>	
Materiële vaste activa	1.253.000
Financiële vaste activa	2.929.000
<b>TOTAAL VASTE ACTIVA</b>	<b>4.182.000</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>	
Vorderingen	397.000
Effecten	0
Liquide middelen	4.075.000
<b>TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA</b>	<b>4.472.000</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>8.654.000</b>
<b>PASSIVA</b>	
<b>EIGEN VERMOGEN</b>	
Algemene reserve	735.000
Bestemmingsreserve publiek	2.355.000
Bestemmingsreserve privaat	133.000
Bestemmingsfonds publiek	624.000
Bestemmingsfonds privaat	8.000
<b>VOORZIENINGEN</b>	<b>3.124.000</b>
<b>KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>1.675.000</b>
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>8.654.000</b>

## Exploitatierekening over 2022

Exploitatierekening (afgerond op €1.000,-)

<b>BATEN</b>	
Rijksbijdrage	12.662.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.796.000
Inkomenoverdracht van rijksbijdragen	98.000
Overige baten	556.000
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>15.112.000</b>
<b>LASTEN</b>	
Personeelslasten	12.365.000
Afschrijvingen	193.000
Huisvestingslasten	838.000
Overige lasten	1.657.000
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>15.053.000</b>
Saldo baten en lasten	59.000
Saldo financiële bedrijfsvoering	2.000
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>61.000</b>







**ds. Pierson College**

Postbus 701, 5201 AS | Geraert ter Borchstraat 1, 's-Hertogenbosch  
073 644 2929 | [info@pierson.nl](mailto:info@pierson.nl) | [www.pierson.nl](http://www.pierson.nl)